

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ANNUKKA SÖDERENA

Työelämätaidot työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen taustalla

JOHTAMISEN JA PALVELULIIKETOIMINNAN YAMK-
TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Söderena, Annukka: Työelämätaidot työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen taustalla

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Johtaminen ja palveluliiketoiminta

Huhtikuu 2024

Sivumäärä: 61

Alati muuttuva maailma edellyttää organisaatioilta muutoskyvykkyyttä, mutta myös työntekijöiden on kyettävä pysymään vauhdissa mukana. Työkyvyn liittyvien asioiden ollessa jatkuvasti tapetilla eri kanavissa erityisesti mielenterveysongelmien aiheuttamien sairauspoissaolojen ja ennen aikaisten eläköitymisten vuoksi, tarvitaan keinoja, jotka auttavat yksilöitä selviämään työkykyisinä pidempään. Menestyminen tulevaisuuden työelämässä edellyttää työelämätaitoja, joiden avulla työntekijät kykenevät toimimaan sekä itsenäisesti että osana työyhteisöä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, millainen merkitys työelämätaidoilla on yksilön työhyvinvoinnin kannalta, ja millainen vaikutus työelämätaidoilla on työkyvyn ylläpitämisessä. Tarkoituksena oli myös tuoda esille millaiset työelämätaidot korostuvat tulevaisuuden työelämää ajateltaessa. Työelämätaidoilla tarkoitetaan kaikkia niitä taitoja, joita työelämässä tarvitaan substanssiosaamisen ohella. Työkyky on monen eri tekijän summa mutta tässä työssä pyrittiin tuomaan esille niitä työelämätaitoja, joiden avulla yksilön itsensä on mahdollista vaikuttaa työhyvinvointiinsa ja työkyvyn ylläpitämiseen läpi koko työuransa.

Tutkimuksen lähestymistapana käytettiin laadullista tutkimusta ja tiedonkeruu toteutettiin LinkedInissä postauksena julkaistun lomakekyselyn sekä asiantuntijoille laaditun yksityiskohtaisemman kyselyn avulla.

Johtopäätöksinä teorian ja kyselyiden pohjalta voidaan todeta, että työelämätaitojen merkitys työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä on suuri, joskin asiaan vaikuttavat myös esimerkiksi fyysinen terveydentila sekä riittävä substanssiosaaminen. Tärkeimpinä työelämätaitoina tutkimisessa nousivat esiin itsensä johtaminen, jatkuva oppiminen, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä resilienssi.

Avainsanat: Työelämätaidot, työhyvinvointi, työkyky, itsensä johtaminen, resilienssi, vuorovaikutustaidot, metataidot.

Abstract

Söderena, Annukka: Generic competencies supporting occupational well-being and work ability.

Master's thesis

Degree program in Management and Service Business, Master's Program

April 2024

Number of pages: 61

The ever-changing world demands the ability to change for organizations, but also the employees must be able to keep up with the change. As work ability issues are constantly on the back burner in different channels, especially due to sickness absences and early retirements caused by mental health problems, there is need to find means to help individuals remain able to work for longer. Succeeding in future work environments requires generic competencies that enable employees to function both independently and as part of a working community.

This thesis aimed to study the importance of generic competencies in terms of an individual's well-being at work and the impact of working life skills on maintaining work ability. The aim was also to point out what kind of generic competencies are emphasized when thinking about the working life of the future. Generic competencies refer to all the skills that are needed in working life along with substantive expertise. Work ability consists of many different factors, but in this study, it was tried to highlight those competencies that enable the individuals themselves to influence their well-being at work and maintain their ability to work throughout the lifelong career.

Qualitative research was utilized as the research approach, and data collection was conducted using a survey published as a post on LinkedIn and another more detailed survey prepared for experts.

In conclusion, based on theory and surveys, it can be stated that working life skills are of great importance in maintaining occupational health and work ability. However, it is to be noted that for example, physical health and sufficient professional ability have a great impact on the matter as well. The most important generic competencies the study identified were self-management, continuous learning, interaction and cooperation skills, and resilience.

Keywords: Working life skills, occupational well-being, work ability, generic competencies, self-management, resilience, interaction skills, meta-skills.

ALKUSANAT

Kiitos kaikesta tuesta ja hyvästä ohjauksesta ohjaavalle opettajalle sekä pienryhmämme jäsenille, yhteisön tuki on vahva.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITTEET	7
2.1 Tausta	7
2.2 Tavoitteet.....	9
2.3 Teoreettinen viitekehys.....	9
3 TYÖHYVINVOINTI.....	11
3.1 Työ ei saa viedä kaikkea	14
3.2 Työkyvyn ylläpitäminen, vapaa-aika ja palautuminen.....	16
3.3 Terve itsetunto, yhteisöllisyys ja sosiaalinen rohkeus	18
3.4 Kahvittelu kunniaan – aivot kaipaavat taukoja.....	20
4 TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT	21
4.1 Kuka minä olen.....	22
4.2 Itsensä johtaminen	24
4.3 Tunnetaidot ja vuorovaikutus.....	27
4.4 Maailma ei ole koskaan valmis – on opittava ottamaan rennosti.....	29
4.5 Jatkuva oppiminen ja ongelmanratkaisu.....	31
5 LÄHESTYMISTAPA JA TUTKIMUSMENETELMÄT	34
5.1 Lähestymistapa	34
5.2 Tutkimusmenetelmät	36
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET	37
6.1 LinkedIn -kysely.....	38
6.2 Asiantuntijakysely	42
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	48
8 TULOSTEN HYÖDYNNETTÄVYYS	52
LÄHTEET.....	55
LIITE 1: ASIANTUNTIJAKYSELY	59
LIITE 2: LINKEDIN-KYSELYLOMAKE.....	60

1 JOHDANTO

Työelämän eläessä jatkuvan muutoksen vaihetta on työntekijöiden oltava valmiita muuttumaan pysyäkseen mukana jatkuvassa kilpajuoksussa maailman ja työelämän muutosten kanssa. Työhyvinvointi (tai työpahoinvointi) aiheuttaa jo nyt suuria ongelmia työyhteisöissä ja toisaalta työiän odotetaan nousevan, joten tarvitaan muutoksia, jotta yksilöt selviävät työkykyisinä pidempään. Työelämätaitojen merkitys paitsi organisaatioiden menestykseen mutta myös yksilöiden työhyvinvointiin on suuri ja siksi lähdin tarkastelemaan, millaiset taidot korostuvat tulevaisuuden työelämässä. Miten valmistautua työelämän muutokseen ja miten työntekijät itse voivat vaikuttaa hyvinvointiinsa ja työkykynsä ylläpitämiseen erilaisilla työpaikoilla.

Psykologit, aivotutkijat ja työelämätkijat ovat tuoneet esille tulevaisuuden työelämätaitoja, sekä mahdollisuuksia niiden kehittämiseksi. Tulevaisuuden työelämätaitojen huomioiminen on ensiarvoisen tärkeää työhyvinvoinnin parantamisen kannalta mutta myös, jotta meillä olisi mahdollisuus kehittyä ja kehittää. Eettisen ja inhimillisen yrityskulttuurin luominen tukee organisaatioiden arvomaailmaa ja luo pohjaa toiminnalle, joka mahdollistaa positiiviset asiakas- ja työntekijäkokemukset. Yrityskulttuurin kehittämisen ohella itsensä johtamisen taito on organisaatioiden madaltuessa ja hierarkkisuuden vähentyessä yksi tärkeimmistä työelämätaidoista.

Sosiaali- ja terveysministeriön Työelämän mielenterveysohjelma kertoo, että mielenterveysongelmat aiheuttavat vuosittain 5,2 miljoonaa sairauslomapäivää sekä 6700 ihmisen siirtymisen työkyvyttömyyseläkkeelle, jolloin menetetyn työpanoksen arvon on arvioitu olevan noin 5,2 miljardia euroa. Mielenterveysongelmat ovat siis kansallisesti merkittävä asia myös työelämässä. (Työelämän mielenterveysohjelma, 2022.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia tulevaisuuden työelämässä menestymiseen sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen tarvittavia työelämätaitoja yksilön näkökulmasta. Työelämä on muuttunut viime vuosina valtavasti, etätö on ainakin osittain tullut jäädäkseen ja se muuttaa sekä työpaikkojen dynamiikkaa että vaatii muutoksia työelämässä tarvittavien taitojen kirjoon. Kun lisäksi se, mitä työltä toivotaan ja odotetaan, on muuttunut viime vuosina ja muuttuu edelleen eri sukupolvien välillä, on tarpeen peilata tätä myös siihen, millaisia taitoja nämä muutokset vaativat yksilöiltä.

Tämä opinnäytetyön tutkimusongelma kiteytyy työelämätaitojen ja työhyvinvoinnin yhteyden selvittämiseen, ja siinä pyritään tuomaan esiin, millaiset työelämätaidot tukevat yksilön työhyvinvointia ja työkyvyn ylläpitämistä. Teoreettinen viitekehys kuvaa työelämätaitojen kasvavaa merkitystä osana työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja tutkimuksen empiirisessä osiossa pyritään selvittämään miten eri asiantuntijat näkevät tulevaisuuden työelämässä tarvittavat taidot. Erottuuko joukosta jokin yksittäinen työelämässä tarvittava taito, korostuuko jokin osa-alue, tai ovatko työelämässä tapahtuneet muutokset jo muovanneet työelämässä tarvittavien taitojen kirjoa niin, että nämä vaativat huomioimista.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITTEET

2.1 Tausta

Idea tämän tutkimuksen aiheesta on lähtöisin ohjaavalta opettajalta ja sisältö alkoi hahmottua tutkimuksen kirjoittajan kiinnostuttua selvittämään työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä seikkoja. Tutkimuksen tekijä oli kiinnostunut löytämään ja tutkimaan sellaisia työelämässä tulevaisuudessa tarvittavia taitoja, joiden avulla yksilöt voisivat itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa kehittämiseen sekä työkykynsä ylläpitämiseen.

Maailman muuttuessa jatkuvasti vaaditaan työntekijöiltä yhä enemmän venymistä ja ammatillisen kehittämisen tarve tiedostetaan, mutta tulevaisuuden työelämässä menestymiseen tarvitaan substanssiosaamisen lisäksi myös muunlaisia taitoja, joita kutsutaan metataidoiksi ja työelämätaidoiksi. Työelämätaitojen merkitys työkyvyn ylläpitämisessä on huomattu, mutta tämän työn tarkoitus on tuoda esille, mitä nämä yksilön ja samalla myös työyhteisön työhyvinvointia parantavat taidot ovat.

World Economic Forum on The Future of Jobs Report 2020 etusivullaan listannut vuoden 2025 tärkeimmät työelämätaidot.

Top 10 skills of 2025



Kuva 1. Top 10 työelämätaidot vuonna 2025.

Niissä esiin nousevat erilaiset ongelmanratkaisutaidot, itsensä johtamisen kyky, yhteistyötaidot sekä teknologian hyödyntäminen ja kehittäminen. (World Economic Forum, 2020.) Tämä kuva antaa tienviitan tutkimukselle, sillä tulevaisuuden työelämätaitoja ja etenkin niiden yhteyttä työhyvinvointiin ei yleisellä tasolla olla opinnäytetöissä juuri tutkittu.

2.2 Tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaisia työelämätaitoja muuttunut ja alati edelleen muuttuva työelämä edellyttää yksilöiltä ja työyhteisöiltä toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja sen kehittämiseksi. Päättökysymyksenä on:

- Millaiset työelämässä tarvittavat taidot nousevat esille tulevaisuuden työelämää ajateltaessa?

Apukysymysten tarkoitus on tuoda lisätietoa päättökysymykseen ja tukea kokonaisuutta:

- Millainen vaikutus työelämätaidoilla on yksilön työhyvinvoinnin kannalta?

- Onko työelämätaidoilla ja työkyvyn ylläpitämisellä yhteyttä?

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää muutamia konkreettisia asioita ja taitoja, jotka tulevat korostumaan tulevaisuuden työelämässä. Näiden tietojen on tarkoitus toimia ohjenuorana paitsi jokaiselle työelämässä olevalle, mutta auttaa myös johtajia ja esihenkilötyötä tekeviä ymmärtämään, miksi työelämätaitojen kehittäminen tulisi ottaa huomioon johtamisessa ja miten tukea työntekijöitä hyödyntämään työelämätaitoja parhaalla mahdollisella tavalla.

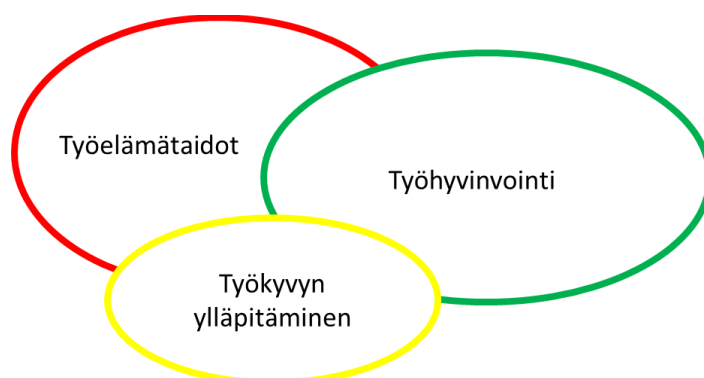
2.3 Teoreettinen viitekehys

Metataidoilla tarkoitetaan megatrendien esiin nostamia, yleisiä taitoja, jotka mahdollistavat ja vahvistavat työelämässä tärkeiden substanssitaitojen käyttämistä (Björkstam, 2022). Helsingin yliopiston Tulevaisuuden työelämätaidot henkilöstön kehittämisen tueksi -oppaassa työelämätaidot on jaettu kolmeen osaan.

1. Oman toiminnan ohjaaminen ja itsensä johtaminen.
2. Viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot.
3. Asiantuntijataidot, jotka sisältävät esimerkiksi ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot, tiedonhaku- ja tiedon soveltamisen ja kriittisen arvioinnin taidot. (Kankainen, 2022.)

Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen liittyvät esimerkiksi mieluisat työtehtävät, turvallinen työyhteisö ja toimiva johtaminen mutta kaiken perusta on hyvinvoiva työntekijä. Eri elementtien ollessa tasapainossa keskenään, yksilöt viihtyvät tehtävissään ja ovat tuottavia. (Terveystalo, 2022.) Työhön liittyvät kuormitustekijät altistavat työuupumukselle mutta altistavia tekijöitä ovat myös esimerkiksi kohtuuttomat vaatimukset itseä tai työn tuloksia kohtaan, liiallinen velvollisuudentunto sekä kykenemättömyys tunnistaa ja hallita tunteita. Kun keinoja selviytyä esimerkiksi stressaavista tilanteista tai liiallisesta työtaakasta ei ole, tulee työuupumuksen riskistä todellinen. Työuupumus kasvattaa myös tapaturmien sekä masennuksen riskiä ja voi johtaa työkyvyttömyyteen. (Mattila, 2022, s. 79–80.)

Teoreettinen viitekehys on hahmoteltu siten, että se kuvaa työelämätaitojen merkitystä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen taustalla, sillä työelämätaidot mahdollistavat ammatillisen osaamisen pääsemisen oikeuksiinsa mutta työelämätaidot suojaavat myös yksilöiden työkyvyn säilymisessä. Työhyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri, vuorovaikutustaidot sekä itsensä johtamisen kyky liittyvät olennaisesti sekä työhyvinvointiin että työelämätaitoihin, joten ne on otettava huomioon työn rajausta pohdittaessa. Vahvat työelämätaidot yhdessä substanssiosaamisen kanssa varmistavat yksilöiden voivan hyödyntää osaamistaan oikealla tavalla ja menestyä työelämässä yksilöinä ja osana työyhteisöä.



Kuva 2. Teoreettinen viitekehys.

Opinnäytetyö on rajattu siten, että siinä pyritään tarkastelemaan tulevaisuudessa tärkeitä työelämätaitoja pääasiassa yksilön itsensä näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millainen mahdollisuus yksilöllä on

vaikuttaa työhyvinvointiinsa ja työkykynsä ylläpitämiseen työelämätaitojen avulla sekä tuoda esille niitä työelämässä hyvinvoinnin kannalta merkittäviä taitoja, joita työkyvyn ylläpitämiseen tarvitaan.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi käsitteenä liitetään työterveyteen ja työkykyyn mutta se pitää sisällään myös työn sujumisen jokapäiväisessä elämässä. Hyvinvointiin organisaatioissa vaikuttavat esimerkiksi toimintatavat, johtaminen, ilmapiiri, työn olemus mutta myös yksilön kokemus työstä. Työntekijän henkinen ja fyysinen kunto vaikuttavat yksilön kokemukseen työhyvinvoinnista. Hyvinvointia työssä on mahdollista tukea keskittymällä voimavarojen kehittämiseen ja pahoinvointia taas voidaan ehkäistä pyrkimällä huolehtimaan, että työn vaatimukset eivät kasva liian suuriksi. (Manka & Manka, 2023, s. 109–111.) Vuosien saatossa työhyvinvoinnin käsite on muuttunut yksilöön keskittyvästä huomioimaan myös työympäristön. Työhyvinvointi ei rajoitu koskemaan vain työtä, vaan myös hyvinvointi kokonaisuudessaan vaikuttaa siihen. (Suonsivu, 2019, s. 42–43.)

Työhyvinvointi on muutakin kuin sitä, että ei ole varsinaisia oireita. Erityisesti myönteisiä voimavaroja, positiivista psykologiaa, lisäämällä elämä on merkityksellisempää ja elämisen arvoista. Positiivisella psykologialla pyritään onnellisuuteen, kukoistukseen ja täyttymykseen. Työpsykologiassa positiivisuus on tärkeä osa-alue, jonka avulla huomiota kiinnitetään työn voimavaratekijöihin. Tulevaisuuden työelämässä oleellisia ominaisuuksia ovat luovuus, innostuneisuus ja oma-aloitteellisuus. Työhyvinvointia on mahdollista parantaa tekemällä toimenpiteitä voimavarojen kasvattamiseksi ja pahoinvointia voi ehkäistä huolehtimalla, etteivät työn vaatimukset kasva kohtuuttomiksi. (Manka & Manka, 2023, s. 95–96.)

Marja-Liisa Manka on kuvannut työhyvinvoinnin kokonaisuutta kuvalla, joka osoittaa työhyvinvoinnin koostuvan monesta eri tekijästä. Hyvinvointiin

työelämässä vaikuttavat sekä organisaatio, johtaminen, työyhteisö että itse työ, mutta kaiken keskiössä on yksilö itse, psykologinen pääoma ja sekä fyysinen että psyykkinen terveys.



Kuva 3. Työhyvinvoinnin kokonaisuus. (Työhyvinvoinnin tekijät.)

Työntekijän tulee vaalia työhyvinvointiaan mutta myös työnantaja on vastuussa esimerkiksi turvallisen työn ja työolosuhteiden ylläpitämisestä. Työelämätaidoista tärkein on jokaisen työntekijän kyky ja halu huolehtia omasta hyvinvoinnistaan sekä terveydestään paitsi työpaikalla, myös vapaa-ajallaan. (Viitala & Jylhä 2019, s. 231.) Työhyvinvointiin panostaminen organisaatioissa ei milloinkaan ole turhaa, sillä yhden työhyvinvointiin sijoitetun euron on todettu tuottavan kuusinkertaisen tuoton (Saramies & Törnroos, 2021, s. 41).

Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan työyhteisön kokemaa käsitystä siitä, että yhdessä on mahdollista ottaa riskejä ja yhteisössä voi olla oma itsensä. Työyhteisössä uskalletaan keskustella hankalistakin asioista ja tuovat rohkeasti esille erilaisia ajatuksia sekä omia näkökulmia. Tämän kaltaisessa työympäristössä yksilöiden on mahdollista tehdä virheitä ja epäonnistua ilman pelkoa muiden reaktiosta. Psykologisella turvallisuudella saadaan luotua työyhteisöön ilmapiiri, jonka yhteistyö on toimivaa ja päämääriä kohti kuljetaan ilman pelkoa. (Lehto, 2022, s.117–118.)

Psykologisella pääomalla on selkeä yhteys työntekijän suoriutumiseen ja käyttäytymiseen työpaikalla. Se koostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä, jotka mahdollistavat työntekijän hallita omaa elämänsä ja kokea mielenrauhaa. Useissa tutkimuksissa on havaittu yhteys psykologisen pääoman sekä työtyytyväisyyden, sitoutumisen, työssä suoriutumisen sekä vähentyneiden poissaolojen välillä. (Manka & Manka, 2023, s. 158.)

Professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalon avulla kuvataan työkyvyn kokonaisuutta ja sitä, miten fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen terveyden säilyttäminen toimii työkyvyn peruselementtinä. Ensimmäisen kerroksen terveyden ja toimintakyvyn kokonaisuus toimii työkyvyn perustana, johon työntekijä itse voi vaikuttaa terveellisillä elintavoilla ja työnantaja tukea niitä terveellisellä työllä. (Työterveyslaitos).



Kuva 4. Työkykytalo. (Työterveyslaitos).

Ammattimainen suhtautuminen työhön, työnantajaan ja työkavereihin on edellytyksenä työelämässä onnistumiselle. On osattava asennoitua työhön ja erilaisiin työssä esille tuleviin tilanteisiin hillitysti ja harkitsevasti, tuntien jonkinasteista ylpeyttä omasta osaamisestaan ja ymmärrettävä oman työnsä yhteys koko organisaation toimintaan. (Salminen, 2020, s. 71.)

Yrityksissä on hyvin erilaisia käytäntöjä työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimiseen. Nykyaikaiset yritykset pitävät huolen hyvästä organisaatiokulttuurista ja siitä, että työpaikalla on myös hauskaa eikä työaika ja vapaa-aikaa eroteta täysin toisistaan, vaan työaikanakin järjestetään aktiviteetteja, joihin saa halutessaan osallistua. Tällaiset yritykset ovat niitä, joiden tyytyväiset ja hyvinvoivat työntekijät tutkimusten mukaan tekevät parempaa tulosta. (Frondeus, 2021, s. 85.)

3.1 Työ ei saa viedä kaikkea

Digitalisoituminen ja teknisten ratkaisujen lisääntyminen ovat muuttaneet työelämää, ja ovat tuoneet muutoksia myös työn kuormittavuuteen. Siinä missä aiemmin hyvin fyysiset työtehtävät ovat aiheuttaneet fyysistä kuormitusta, nykyäänä yhä useammassa työtehtävässä tietojenkäsittelyyn liittyvät tehtävät lisääntyvät ja lisäävät psyykkistä kuormitusta. (Forma, 2023, s. 89–90.)

Työterveyslaitos on vuosina 2020–2023 tehdyssä, Miten Suomi voi? -tutkimuksessa selvittänyt, että 27,8 % tutkimukseen osallistuneista on kokenut työuupumusoireita vuoden 2022 loppupuolella. (Ttl.fi) Tiettyjen persoonallisuustekijöiden, kuten mm. tunnollisuus, huolellisuus, velvollisuudentunto, kiltteys ja sitoutuneisuus, katsotaan lisäävän uhkaa työssä uupumiseen. Nämä ovat ominaisuuksia, joita hyviltä työntekijöiltä yleisesti odotetaan ja joita työpaikoilla arvostetaan mutta jotka haastavissa työolosuhteissa yhdistettynä rasittavaan yksityiselämän tilanteeseen ovat omiaan kasvattamaan mahdollisuutta työuupumukseen. (Karjalainen, 2020, s. 32–34.)

”Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriötila, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kognitiiviset vaikeudet, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto.” Työuupumusta itsessään ei määritellä varsinaisesti sairaudeksi, mutta sen tiedetään lisäävän uhkaa sairastua esimerkiksi masennukseen, päihde- ja uniongelmiin sekä stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. (Terveyskirjasto).

Riski työuupumukseen kasvaa terveen ihmisen kohdalla, mikäli joudutaan tilanteeseen, jossa työ pitkäkestoisesti vie enemmän kuin tuo, eikä palautumista enää tapahdu. Pitkään jatkuva väsymys ja uupumus voivat oireilla sekä psyykkisinä että fyysisinä oireina kuten toistuvat flunssat, kropan erilaiset kiputilat, uniongelmat, mielialojen heittelehtiminen tai ärtymys. Psykkinen kuormitus heikentää myös muistia sekä lisää sydämen rasitusta ja kiireessä tarkkaavaisuus herpaantuu helpommin, joka taas lisää työtaturmien riskiä. (Karjalainen, 2020, s. 50–52.)

Tutkimuksissa on selvinnyt, että esimerkiksi kiire, riittämättömyyden tunne, haasteet työn hallinnan kanssa, epävarmuus sekä epäoikeudenmukainen johtaminen vaikuttavat negatiivisesti henkiseen työkykyyn. Mielenterveyden ongelmien haasteiden kanssa painivan työkyvyn säilyttämisessä tukevat positiivinen henki, sosiaalinen tuki, mielekäs työn sisältö, metataidot, terveydentila sekä elämäntilanne. Alentunutta työkykyä ei paranneta pelkästään seurauksia hoitamalla, vaan on kiinnitettävä huomiota myös syyhyn eli vaatimusten ja yksilön resurssien väliseen epäsuhtaan. (Forma, 2023, s. 214–215.)

Heidi Alamikkelä kehottaa kirjassaan Opi sanomaan ei töissä, huomioimaan, että elämää tulisi elää elämää, ei työtä varten. Palkkaa on saatava, jotta voisi voida hyvin mutta on tärkeää myös saada tuntee onnistumisen tunteita työssä. Sen lisäksi on tärkeää pysähtyä välillä miettimään, mitkä asiat työn ulkopuolella tuovat iloa ja keskittymään myös niihin. Onnellisuus ei tarkoita, että joka päivä olisi pelkkää hymyä mutta tärkeää on elää juuri itsensä näköistä elämää, unelmoida ja tehdä asioita, jotka kuljettavat kohti unelman toteutumista. Ryhtymällä tuumasta toimeen, palastelemalla omat unelmansa, olivatpa ne sitten isoja tai pieniä, ja suunnittelemalla aikatauluja kohti unelmien toteuttamista, elää rohkeasti ja ilman pelkoa sellaista elämää, jonka tuntee itselleen hyväksi elämäksi. (Alamikkelä, 2019, s. 182–183.)

3.2 Työkyvyn ylläpitäminen, vapaa-aika ja palautuminen

Työ ja vapaa-aika ovat käsikädessä kulkevia asioita, jotka vaikuttavat toinen toisiinsa. Ihminen ei ole kone, joka voi sulkea mielen ja tunteet pois päältä. Luottamuksellisella ja positiivisella työilmapiirillä on positiivinen vaikutus ihmisen psyykeen. Mikäli työpaikalla ei puututa häiritseviin epäkohtiin ja siellä ei ole hyvä olla, kannattaa miettiä muita vaihtoehtoja. Myrkyllisessä ilmapiirissä työskentely vaikuttaa negatiivisesti myös muuhun elämään ja voi viedä voimavarat aivan täysin. (Frondelius, 2021, s. 90–91.)

Työkyvyn säilyttäminen perustuu työn ja yksilön voimavarojen välisen tasapainon ylläpitämiseen. Tarvittavan symmetrian löytäminen edellyttää työn ja omien voimavarojen pysyvää sovittamista yhteen. Yksilön voimavarojen eläessä iän ja terveydentilan sekä työn vaatimusten alati muuttuessa myös työkyky vaihtelee. On hyvä huomioida, ettei työkyky ole muusta elämästä erillinen palanen yksilöä, vaan kyseessä on kokonaisuus. (Kauhanen, 2015, s. 24–25.) Tasapainoisen suhteen löytäminen työn ja yksityiselämän välillä liittyy vahvasti yksilöiden kykyyn huolehtia työhön liittyvistä velvollisuuksista ja henkilökohtaisesta elämästään. On hyvä huomioida, että jokaisen yksilön kohdalla työn ja yksityiselämän tasapaino on erilainen, mutta sekä organisaation että työntekijän kannalta terveyttä tukevan työ- ja yksityiselämän tasapainon löytäminen on tärkeää paitsi hyvinvoinnin myös työn laadun kannalta. Kehno tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä on omiaan edistämään stressin ja uupumuksen tunteita, jotka johtavat helposti huonoon unen laatuun, korkeaan verenpaineeseen, kiireisiin ihmissuhteisiin sekä masennukseen. (Lovett, 2023.)

Yhteyden tunne organisaatiossa on yhdistävä voima, jonka avulla ihmiset kokevat yhteyttä toisiinsa. Toimiva yhteys vaatii paitsi kykyä olla yhteydessä toisiinsa, myös itseensä. Työpaikkaan, jossa nautitaan yhdistävästä tunneyhteydestä, on miellyttävä tulla, sen henkilöstö on sitoutunutta, kulttuuri perustuu tukemiseen, luottamukseen ja kannustamiseen. Turvallinen tunneyhteys mahdollistaa puhumaan hankalistakin asioista, vapautunut ilmapiiri toimii alustana luovuudelle ja uusille ideoille, ja helpottaa tasaisen tuloksen jatkumon. (Hukari ym. 2023, s. 104–105.)

Tänä päivänäkin omaa ihminen yhä luolaihmissen aivot. Kun metsään ja savannille toimintakykyisiksi suunnatut ja ruoan hankintaan luodut aivot ajatellaan nykypäivän työelämään käyttöön, huomataan, että niiltä vaaditaan paljon mm. monimuotoisuuden, tahdin ja häiriötekijöiden lisääntyttä hurjasti. Nykypäivän työelämä vaatii keskittymistä ja kykyä sietää erilaisia ärsykykeitä. Jokaisen on syytä omalla kohdallaan miettiä, mitä voi itse tehdä paremman työrauhan takaamiseksi. (Järvilehto, 2023, s. 73–75.)

Stressi ei sinänsä ole ongelma työssä, ongelma siitä tulee, kun stressi on jatkuvaa ja vie liiaksi huomiota. Stressin vähentäminen ei ole helppoa ja sen välttäminen on miltei mahdotonta. Stressi on kuitenkin luontainen reaktio, jolla on myös vahvistava vaikutus, ja jonka tehtävä on kiinnittää keskittyminen, viedä läpi vaikeiden tilanteiden ja helpottaa asioiden nopeaa prosessointia. Lisäksi stressin on joissakin tutkimuksissa todettu opettaneen ihmiselle itselleen jotakin itsestään, tähtäimestään tai arvoistaan ja stressi on siten siis kasvattanut henkisesti. Onkin syytä siis huomioida, että vaikka stressi nähdään haitallisenä, on sillä myös kääntöpuolensa ja se on mahdollista valjastaa voimaksi. Jotta tämä on mahdollista, on keskityttävä itse asiaan ja käytettävä stressiä polttoaineena, sen sijaan, että kiinnittäisi huomion stressinhallinnan keinoihin, murehtimiseen tai sen välttelyyn. (Hukari ym. 2023, s. 126–128.)

Kyky muuttaa ajattelutapaa liittyy paitsi stressiin, myös moneen muuhun työelämässä. Kun ajattelemisen puretaan osiksi, lähdetään fokusoitumisesta. Keskittymällä siihen, mitä tekee ja miksi, ollaan ytimessä, ei sen ympärillä. Jännitämme tilanteissa, joissa on tapahtumassa jotakin meille merkityksellistä. Ajattelutavan muokkaaminen vaikuttaa myös motivaatioon sekä siihen, mitä tunteita asia itsessään herättää ja sillä on lisäksi fysiologisia vaikutuksia. Koska kaikkia tilanteita on mahdoton hallita, on syytä keskittyä siihen, miten asioihin suhtautuu ja miten niihin reagoi. (Hukari ym. 2023, s. 133–134.)

Palautumisen ja vapaa-ajan merkitys työkyvyn ylläpitämiseen on valtava ja niiden tehtävä on paikata stressin aiheuttamia negatiivisia efektejä. Onnistunut palautuminen vie psykofyysisen olemuksen taas stressittömään olotilaan ja

samalla resurssit nousevat. Rentoutuminen ja myönteinen mieliala edesauttavat palautumista, joka taas mahdollistaa paremman yhteyden itseensä. Opetelemalla kuuntelemaan itseään ja kehonsa viestejä, oppii tunnistamaan, milloin on aika pitää tauko, ottaa pienet päiväunet tai lähteä kävelyille haukkaamaan happea. On hyvä muistaa, että suurin osa palautumisesta toteutuu levon aikana eli nukkumiselle on syytä pyhittää osansa. (Lyytinen & Pääkkönen, 2022, s. 178–179.)

Palautuminen jakautuu sekä fyysiseen palautumiseen että psyykkiseen palautumiseen, ja jokaisella olisi hyvä olla oma työkalupakkinsa erilaisia tilanteita varten. Fyysinen väsymys ei helpota rasittamalla itseään lisää eikä kehää kiertäviä ajatuksia ole helppo saada käyttöön, vaikka kuinka ruutua tuijottaisi. Yhdysvaltalaisien tutkijoiden (David Newman, Louis Tay ja Ed Diener) kehittämä DRAMMA-malli helpottaa oman palautumisen edistämässä. Sen sisältämät työstä irrottautuminen, rentoutuminen, omaehtoisuus (autonomia), taidonhallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus avustavat löytämään hyvinvointiin ja palautumiseen kuuluvia keinoja. (Lyytinen & Pääkkönen, 2022, s. 180–183.)

3.3 Terve itsetunto, yhteisöllisyys ja sosiaalinen rohkeus

Suomalaiset ovat edelleen pohjimmiltaan jäyhää ja juroa kansaa, eikä suomalaisessa työskentelykulttuurissakaan perinteisesti olla liiemmästi arvostettu ja ylläpidetty sosiaalisia taitoja. Se ei myöskään ole juuri tuonut esiin keskustelua: dialogia, argumentointia ja positiivisia ja ystävällisiä käytöstapoja. Vuorovaikutustaitojen merkitys on kuitenkin työelämässä suuri ja kommunikaatio sekä yhteistyö ovat nousseet työelämän keskiöön. (Järvinen, 2018, s.120–121.)

Mentaalisilla, niin kutsutuilla pehmeillä taidoilla, on työelämässä suuri merkitys ja kun käskyttämisen aikakausi on kaukana takanapäin, vuorovaikutustaidot korostuvat paitsi keskinäisessä kanssakäymisessä, myös johtamisessa. Mentaaalisia taitoja harjoittamalla ja itseään kehittämällä on mahdollista vaikuttaa paitsi itseensä mutta myös koko työyhteisöön. Työyhteisössä koettu

psykologinen turvallisuus vaikuttaa yhtä lailla organisaation taloudelliseen menestykseen ja yksilöiden hyvinvointiin. (Hukari ym. 2023, s. 64–65.) Ammatillisen käyttäytymisen perusta ei koostu pelkästään ammatillisesta osaamisesta vaan se sisältää myös vuorovaikutustaitoja. Ensisijaisesti ammatillinen käyttäytyminen on kuitenkin hyviä käytöstapoja kuten tervehtiminen, kuulumisten kysyminen, avun tarjoaminen ja pyytäminen, kiittäminen ja positiivisen palautteen antaminen. Kaikki asioita, joiden usein oletetaan opitun kotona, mutta asia ei läheskään aina olekaan näin, vaan työyhteisössä on hyvä määritellä mitä hyvät tavat juuri kyseisellä työpaikalla ovat. (Järvinen, 2018, s. 18, 123.)

Ihmiselle kokemus yhteydestä on tärkeä ja haluamme tulla kuulluksi sekä nähdyksi omina itsenämme. Tutkimusten on huomattu osoittavan, että myös työpaikoilla yhteyden kokemus toimii hyvinvointia lisäävänä. Vaikka työpaikalle tullaan tekemään töitä, eivät muut asiat ja etenkin tunteet katoa ihmisestä työpaikan ovesta sisään asuessa. On hyvä tiedostaa, että omien tunteiden kieltäminen tai niiden piilottaminen pidemmän päälle toimii hirvittävänä energiasyöppönä ja uuvuttaa. (Hukari ym. 2023, s. 103–104.)

Muiden miellyttäminen tapahtuu helposti omalla kustannuksella. Toisinaan on kuitenkin hyvä harjoitella sanomaan ei ja kohtelias kieltäytyminen on paikallaan silloin, kun pyydetään jotain, johon ei halua käyttää aikaansa. Muiden ihmisten kunnioitus itseä kohtaan kasvaa, kun huomataan, että panostaa muiden auttamisen sijaan omaan tekemiseensä ja läheisiinsä. (Sammalisto, 2015, 97.)

Monille etenkin ristiriitatilanteet ja esillä oleminen ovat vuorovaikutustilanteista haastavimpia, ja muutos kohti sosiaalisempaa kulttuuria on hidasta. Nämä ovat kuitenkin osa ammatillista kanssakäymistä, joita on syytä opetella. (Järvinen, 2018, s. 122–123.) Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen kertoo sosiaalisen rohkeuden merkityksestä työhyvinvoinnille työyhteisöissä 25.1.2022 julkaistussa artikkelissaan. Sosiaalisella rohkeudella tarkoitetaan kykyä ja vahvuutta toimia oikein tilanteissa, joissa se voidaan nähdä myös riskinä työntekijälle itselleen. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi jonkin epäkohdan tuominen esiin tai kollegan epäoikeudenmukaiseen kohteluun

puuttuminen. Sosiaalisen rohkeuden on jo nyt huomattu lisäävän työn imua, joka taas ruokkii rohkeutta työpaikalla. (Hakanen, 2022.)

3.4 Kahvittelu kunniaan – aivot kaipaavat taukoja

Taukojen pitämättä jättämisen negatiiviset vaikutukset ovat olleet tiedossa jo sata vuotta sitten. Japanilaisen tohtori Arain tutkimuksessa kävi ilmi, että mitä pidempiä työpäivien hän teki ilman taukoja, sitä hitaammin työ eteni. Hän todisti tutkimuksessaan, ettei kognitiivisten resurssien ja optimaalisen suorituskyvyn ylläpitäminen ole mahdollista yli 12 tuntia ilman taukoja. Tästä huolimatta tauot jäävät monissa työpaikoissa pitämättä eikä tauoilla ole niiden ansaitsemaa arvostusta. (Allan, 2022.)

Hyvinvoinnin ja suorituskyvyn ylläpitämisen kannalta työn tauottaminen on tärkeää ja lisäämällä päiviin lyhyitä säännöllisiä taukoja, alle kymmenminuuttisia niin kutsuttuja mikrotaukoja, virkistyy, lisääntyy työtyytyväisyys sekä positiivisten tunteiden kokemus. Tällaisten lyhyiden paussien pitäminen työpäivän aikana on havaittu helpottavan palautumista myös työajan jälkeen. Hallinnan tunteella tarkoitetaan sitä, että saa itse päättää, miten taukonsa käyttää. Paras vaikutus saadaan tauoilla, joiden ajankohdan ja sisällön työntekijä saa itse päättää. Se voi siis olla vaikkapa yhteinen lounashetki työkavereiden kanssa, lyhyt kävelylenkki ulkona tai keppijumppa. (Markkula, 2019.)

Autonominen hermosto on jatkuvasti työssä ja tuottaa tietoa aivoiin. Sen ylikuumeneminen voi johtaa esimerkiksi ihmisen väsymiseen tai stressaantumiseen. Istuminen liian pitkään tai se, että unohtaa syödä ja juoda, voi aiheuttaa tuollaisen rektion, joka on mahdollista korjata oikein ajoitetulla tauolla. (Huotilainen, 2021, s. 19). Hengähdystauolta palaava työntekijä sortuu virheisiin harvemmin ja hänen mahdollista keskittyä tehokkaammin yhteistyöhön kollegan kanssa. Lyhyenkin lepo hetken jälkeen muisti toimii paremmin, eikä asioita ole tarpeen tarkistella samalla tavalla kuin tauot pitämättä jättäneen ja kuormittuneen kollegan. (Ojala, 2021.)

Asiantuntijatyössä ihminen ei väsy samalla tavalla fyysisesti kuin fyysistä työtä tekevä, mutta aivot tarvitsevat lepoa myös. Taukokulttuurin sisällyttäminen työyhteisön kirjoittamattomiin sääntöihin on kaikkien etu. Taukojen tarkoitus on virkistyä, palauttaa virettä ja intoa työhön. Behavioristinen aivotoiminta perustuu tiedon vastaanottamiseen, tiedon käsittelyyn ja reaktioon. Tauottaminen mahdollistaa sen, että aivot tuottavat kuvia, tekstiä, puhetta ja toimintaa enemmän, ripeämmin ja korkeatasoisemmin tauon jälkeen. (Huotilainen, 2021, s. 10–16.)

Keskittymiskyvyn heikkenemisen seurauksena virheiden mahdollisuus kasvaa ja lisäksi on saatu näyttöä, että työn tekeminen ilman taukoja vaikuttaa kykyyn tehdä päätöksiä. Päätösväsymykseksi kutsuttu ilmiö tarkoittaa, että useiden päätösten ja taukoamattoman työn vuoksi, yksilöt alkavat hiljalleen ratkaista asiat helpommalla tavalla, kuten delegoimalla ratkaisun tekemisen eteenpäin tai tekemällä hätiköityjä johtopäätöksiä. Taukojen pitäminen ja päätöksenteon ajoittaminen sopiville hetkille ovat tutkimusten mukaan merkittävämpiä kuin työhön käytettyjen tuntien määrä. (Allan, 2022.)

4 TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT

Työelämässä tapahtuneiden muutosten vuoksi yhdessä tekemisen arvostus on vähentynyt. Tietotyötä ei enää tehdä työpaikoilla, vaan kahveja juodaan tietokoneen ääressä kotona työskennellessä. Kiireestä on tullut työelämän kuuma puheenaihe ja muutos on tullut jäädäkseen. Vuorovaikutuksen ja yhteistyön tekemisen tarve ei kuitenkaan ole kadonnut mutta on löydettävä uusia keinoja lisätä yhteisöllisyyttä. (Mönkkönen & Roos, 2023, s. 7, 266.)

Itseohjautuvuuden tarve on kasvanut organisaatioiden madaltuessa, ja samalla on kasvanut tarve kykyyn johtaa itseään, joka nähdään oleellisena osana koko organisaation johtamisjärjestelmää. Kyseessä ei ole pelkästään yksilön itsensä asia, vaan osa organisaation johtamisjärjestelmää ja

toimivuutta. Laadukas itsensä johtaminen parantaa itsetuntemusta sekä helpottaa henkilökohtaisten ja ammatillisten vahvuuksien hyödyntämisessä sekä heikkouksien minimoimisessa. Se lisää paitsi ammatillista ja henkilökohtaista tehokkuutta, mutta tuo myös elämään merkitystä. Johtamisen kokonaisuus lähtee itsensä johtamisesta ja se tulisikin nähdä johtamisen ytimenä, sillä opittuaan johtamaan itseään, on helpompi lähteä johtamaan myös muita. Itsensä johtamisen tavoitteena on itsensä johtaminen ja hyvinvointi, joka heijastuu paitsi yksilöihin, myös työyhteisöihin ja sitä kautta koko Suomelle. Älykäs itsensä johtaminen tarkoittaa sitä, että ihminen itse tekee asioita oman hyvinvointinsa edistämiseksi ja kehittämiseksi. (Sydänmaanlakka, 2020, s. 5, 43–44.)

Tulevaisuuden työelämästä puhuttaessa metataidot nousevat esille monessa yhteydessä. Ne ovat taitoja, joille ei löydy selkeää yhtenevää määritelmää. Metataidoiksi kutsutaan taitoja, jotka edesauttavat ja helpottavat työelämässä tarpeellisten ammatillisten taitojen käytettävyydessä. (Hukari ym. 2023, s. 255–256.) Työelämän resilienssin vahvistamisen kannalta oleellisia asioita ovat miten nukumme, syömme ja liikumme. Myös muusta palautumisesta huolehtiminen on tärkeää, ja kokonaisuuden hallinnan sekä joustavuuden vahvistamiseksi priorisointi sekä karsiminen ovat tulevaisuuden työelämässä keskeisiä taitoja. (Björkstam, 2022.)

4.1 Kuka minä olen

Itsetuntemus on kirjaimellisesti itsensä tuntemista. Sitä, että havaitsee omia ajatuksiaan, tunteitaan, toiveitaan, tarpeitaan, vahvuuksiaan sekä niitä asioita, jotka itsessä kaipaavat vahvistusta. Hyvä itsetuntemus auttaa elämässä ja ihmissuhteissa, mutta etenkin omien heikkouksien tunnistaminen mahdollistaa itsensä kehittämisen niissä, kun ymmärtää kuka on ja mistä on tullut. Itsetuntemuksen kehittyessä helpottuu omien reaktioiden ymmärtäminen haastavissa tilanteissa, joka taas edesauttaa oman hyvinvoinnin lisäämisessä, jolloin myös resilienssi ja psyykinen elastisuus kasvavat. (Suomen mielenterveys ry, 2022.)

Oman taustansa ymmärtäminen helpottaa yksilöitä tunnistamaan omaa tapansa toimia esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa. Itseensä tutustuminen ja oman temperamenttinsa ymmärtäminen helpottaa kehittämään kohtaamistaitoja ja vuorovaikutusta myös työpaikoilla. Kehittämällä vuorovaikutustaitoja yksilöt voivat saada parhaan hyödyn irti vahvuuksistaan ja esimerkiksi sanatonta viestintää käyttämällä voi selviytyä paremmin haastavista tai jännittävistä tilanteista. (Fäldt, 2023, s. 17–19.)

Jokaisen on jatkuvasti tehtävä valintoja, jotka vievät joko kohti tavoitteita tai kauemmaksi siitä. Identiteettiään vahvistaakseen on syytä tiedostaa niitä asioita, jotka vievät toivottuun suuntaan. Toisinaan haluaminen ja toimiminen on ristiriidassa keskenään, tällöin siitä aiheutuu identiteettiristiriita. On tärkeää tunnistaa itselle merkitykselliset asiat, suunnitella ja pyrkiä niitä kohti tavalla, jossa odotukset ovat yhteneviä toiminnan kanssa. (Pölönen, 2020, s. 110–111.)

Vahva ammatillinen itsetunto auttaa pysymään päätösten takana silloin kun tulee olla vahva. Silti on huomioitava muut ympärillä, jotta yhteistyön on mahdollista säilyä. Sopiva määrä empatiaa on hyväksi myös työelämässä, sillä sen avulla kykenee asettumaan toisten asemaan. Sillä on kuitenkin myös kääntöpuolensa ja vahvasti empaattinen ottaa helposti muiden murheet liian raskaasti. Työssä on hyvä harjoitella toimimaan riippumattomasti, jotta harkintakyky ja toimintakyky säilyisi myötätunnosta huolimatta. (Järvinen, 2018, s.145–146.)

Itsemyötätunto on kykyä olla itselleen lempeä liian kriittisyyden sijaan. Koska tiedetään, että myötätunto tekee jokaiselle fyysisesti hyvää, on hyvä huomioida itsemyötätunnon voima. Tutkimukset ovat todistaneet, että itsemyötätuntoa kehittävät harjoitukset madaltavat stressihormonien määrää elimistössä ja auttaa siten selviytymään tilanteista, joissa on epäonnistunut tai lopputulos ei ole ollut paras mahdollinen. Työn iloa on vaikea tuntea, mikäli on jatkuvasti tyytymätön omaan työskentelyynsä. (Fäldt, 2023, s. 44–47.) Itsemyötätunto on osa tietoisuustaitoja eli mielen metakognitiivisia kykyjä, joiden tiedetään

suojaavan uupumukselta. Itseään refleктоimalla voidaan harjoittaa itsemuotautumista ja nousta siten omien kokemusten yläpuolelle. Itse-reflektiokyky ja eläytyminen luovat pohjarakenteen itsetuntemukselle ja luontevalle vuorovaikutukselle. (Aulankoski & Lundahl, 2018, s. 73–74.)

Itseohjautuvuus on ottanut suuren roolin työelämässä ja se tarkoittaa loppumatonta priorisointia, itsetuntemusta, oman osaamisen ja itsensä vilpittömyyden tutkimista, suunnittelua, itsehillintää, muiden huomioimista, yhteistyötä, epävakauden hyväksymistä ja mukavuusalueelta poistumista. Ne eivät kuitenkaan ole jotakin, joita jokainen ei voisi oppia ja kehittyä niissä jatkuvasti. (Hietaniemi & Niemi, 2022, s. 41.)

4.2 Itsensä johtaminen

Itsensä johtamisella tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan kykyä viedä itseä kiinnostavat asiat elämässä käytäntöön ja kykyä johtamaan itseään haluamiinsa tavoitteisiin, tilanteisiin tai edes kohti niitä. Itsensä näköisen, onnellisen ja omalta tuntuvan elämän eläminen on tulosta hyvästä itsensä johtamisesta. (Koppelomäki, 2023.)

Kehittämisen asiantuntija Laura Maijala tuo itsensä johtamista käsittelevässä blogitekstissään esiin sen tosiasian, että itsensä johtamista ei opeta kouluissa, eikä siihen saa opastusta, vaikka työelämään mentäessä oletetaan, että jokainen kykenee johtamaan itseään. Itsensä johtaminen lähtee itsensä tuntemisesta, siitä, että tunnistaa omat arvonsa, ymmärtää omat ajatuksensa ja uskomuksensa, kykenee tulemaan toimeen erilaisten tunteiden kanssa ja käsittää niiden yhteyden omiin tarpeisiinsa. (Maijala, 2022.)

Pentti Sydänmaanlakka kuvaa itsensä johtamisen arvotekijöitä ja tietoisuutta viidessä eri osiossa, jotka ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Fyysiseen tietoisuuteen vaikuttavat esimerkiksi ravinto, liikunta, lepo, hengitys ja rentoutuminen. Psykkinen tietoisuus pitää sisällään ajattelun, muistin, oppimisen, luovuuden ja havainnoinnin. Sosiaaliseen tietoisuuteen kuuluvat tunteiden

hallinta, positiivisuus, ihmissuhteet, harrastukset sekä yhteisöllisyys. Henkinen tietoisuus koostuu arvoista, päämääristä, merkityksestä, henkisistä virikkeistä ja tasapainosta. Ammatillinen tietoisuus sisältää avaintehtävät, tavoitteet, osaamisen, palautteen ja kehittymisen. (Sydänmaanlakka, 2020, s. 201.)

Vuonna 2023 Yhdysvalloissa tehdyssä, työpaineita sekä itsensä johtamisen vaikutusta stressiin, negatiivisiin vaikutuksiin ja suorituskyykyyn, keskittyneessä tutkimuksessa nousi esiin, että itsensä johtamisen käyttäytymiseen pohjautuvat strategiat ovat tehokkaimpia keinoja saavuttaa tehtäväperusteisia suoritustuloksia. Tutkimuksessa nousi esille myös työssä koettujen paineiden vahingollisemmat vaikutukset suorituskyykyyn heillä, jotka hyödyntävät käyttäytymiseen pohjautuvia strategioita kuin kognitiivisia strategioita hyödyntävillä. Näin ollen voidaan olettaa, että työpaineiden poistamiseen ja vähentämiseen tarvitaan edistyneitä kognitiivisia itsensä johtamisen strategioita. Tosin itsensä johtamisen epäonnistumisesta juurensa juontava stressi ja negatiivisuus yhdessä työstä johtuvan stressin ja negatiivisuuden kuormituksen kanssa aiheuttaa yksilölle huonoa oloa, vaikka kyseessä on hyvin itseään johtava henkilö. (Neck, Neck, Goldsby & Goldsby 2023, s. 17.)

Työelämässä itsensä johtamisessa on kyse valinnoista, joita jokainen joutuu työpäivänsä aikana tekemään. Työelämää ja ”muuta elämää” ei kuitenkaan voi erottaa toisistaan ja etenkin kellokortin jäätyä historiaan, on tärkeää, että ihminen ymmärtää omien valintojensa kokonaisvaltaisen merkityksen, sillä työ on kuitenkin vain osa elämää. Itseään ymmärtäen johtava ihminen ei odota elämän starttaavan vasta eläkkeen koittaessa. On siis syytä huomioida, ettei itsensä johtamisessa ole kyse siitä, miten saisi itsestään mahdollisimman paljon tehoja ulos. Kyse on enemmänkin oman hyvinvoinnin ja onnellisuuden johtamisesta. (Lyytinen & Pääkkönen, 2022, s. 32.)

Työelämässä selviytyminen ei riitä, vaan on kyettävä toimimaan ammattimaisesti, täsmällisesti, huolellisesti ja oikea-aikaisesti. Tarvitaan itsensä johtamisen taitoa. Koska aika on rajallista, on kyettävä asettamaan tavoitteita ja tehtävä valintoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Itsensä johtaminen on sitä, että saa hoidettua tärkeitä asioita aikataulussa, vaikka olisi muutakin

mielenkiintoista tekemistä. Viime kädessä kyse on itsekurista ja itsetietoisuudesta. Perusasioita itsensä johtamisessa ovat riittävä lepo, ravitsevan ruuan saanti sekä riittävä määrä itselle soveltuvaa liikuntaa. Itsensä johtamisessa on tärkeää ymmärtää eri asioiden yhteys toisiinsa ja pyrkiä aktiivisesti muuttamaan vakiintuneita tapoja. (Salminen, 2020, s. 74–76.)

Taitavasti itseään johtava ymmärtää olemaan sullomatta kymmentuntista työpäivää kahdeksaan tuntiin ja toisaalta näkee, että sähköpostien lukeminen työpäivän jälkeen on työn tekemistä. Illalla töitä tehdessä tiedostamattaan nostaa kierroksia ja palautuminen kärsii. Ja kun näin kerta toisensa jälkeen on käynyt, on mietittävä, mistä tämä johtuu ja mitä asialle on mahdollista tehdä. Töiden suunnitteleminen ja aikatauluttaminen helpottavat yhteen asiaan keskittymistä kerrallaan ja työpäivän jälkeen se asia ei voi olla työ. Etenkin asiantuntijatehtävissä sekä yrittäjillä työn ja vapaa-ajan väli on usein häilyvä eivätkä aivot ole kuin kytkin, joista virran voi ottaa pois päältä. Palautumisen ja vapaa-ajan hyödyntämisen keinot ovat yksilöllisiä, ja tarvitaan uskallusta asettaa oma hyvinvointi ykköseksi. (Lyytinen & Pääkkönen, 2022, s. 33–34.)

Työn merkitystä ei voi väheksyä ja jokaiselle on olemassa mielekäs työ, joka on vaan löydettävä. Vaikkeivat omat urahaaveet ole nuorena vielä aivan kirkastuneet, on omalta tuntuvalle urapolulle mahdollista löytää myös vanhempana. Tärkeintä on pyrkiä kohti mielekästä työtä ja tehdä valintoja, jotka vievät itseä lähemmäs toivottua. Motivaatio löytyy usein vaihtoehtoja tutkimalla, tekemällä ja kokeilemalla mutta pelkästään järkeä käyttämällä harvoin päätyy mielekkääseen lopputulokseen, vaan on luotettava osana oman uran löytämistä myös intuitioon. (Varamäki, 2019, s. 158–160.)

Osa itsensä johtamisen taitoa on myös ymmärtää, milloin on syytä löytää se oma juttu uudelleen ja silloin asiaan on lähdettävä tekemään muutosta. On mietittävä, millaisia muutoksia tarvitaan, jotta olo parantuu ja mitä on valmis tekemään oman ja sitä kautta myös lähipiiri, kuten perheen, hyvinvoinnin takaamiseksi. (Jaakkola, 2020, s. 43–45.)

4.3 Tunnetaidot ja vuorovaikutus

Tunteet ovat tutkimusten mukaan tulevaisuudessa tarvittava megatrendi ja tärkeä taito. Tulevaisuudessa yksilöiden on opittava hallitsemaan ammattitiedon lisäksi myös määrittelemättömiä, moniulotteisia taitoja kuten luovuus, kohtaaminen, hiljaisten signaalien tulkitseminen ja erilaisten tunteiden käsittäminen. Tunneällyn kehittyminen siihen pisteeseen, että tullaan tietoiseksi, merkitsee, että yksilön on mahdollista ymmärtää ajatuksiaan, joka on perustana käytöksen muuttamiselle. (Tuominen, 2020, s. 14–15.)

Onnistuneen vuorovaikutuksen kannalta on olennaista kyetä lukemaan ja tulkitsemaan sanatonta viestintää kuten eleitä, ilmeitä, kehon kieltä ja äänensävyjä. Tätä kutsutaan empatiaksi, joka on kykyä tulkita toisten ihmisten tunnekieltä. Kyky empatian tuntemiseen rakentuu itsensä tuntemisen ja omien tunteiden tulkitsemisen avulla. Sympaattinen ihminen tuntee myös myötätuntoa, joka menee empatiaa syvemmälle ja synnyttää halua auttaa toista. Työelämässä esimerkiksi erilaisiin elämäntilanteisiin liittyvät tilanteet vaativat empatiaa sekä työyhteisöltä että esihenkilöiltä mutta tärkeää on tiedostaa omat rajansa, jottei kuluta omia voimiaan liiaksi. (Fäldt, 2023, s. 41–43.)

Huono käytös aiheuttaa työyhteisöissä ja sen yksilöissä uskomattoman paljon pahaa. Negatiivisen energian levittäjä toimii työyhteisössä ottajana, muut antavat ja hän imee, kunnes asiaan puututaan. Toimivassa työyhteisössä ei ole ottajia, on vain antajia, jotka toimivat yhteisen hyvän kasvattamiseksi. (Tuominen, 2020, s. 58–59.)

Mitä paremmin tunnet itsesi, sitä paremmin on mahdollista löytää keinoja ja tavoitteita merkityksellisen ja hyvän elämän toteuttamiseen. Vaikka itsensä johtamista usein käsitellään yksilön näkökulmasta, on huomioitava, että vain hyvin itseään johtamaan kykenevä työyhteisön jäsen on maksimaalisen hedelmällinen koko organisaation kannalta. Itseään kehittämällä on mahdollista ohjata oma potentiaali sekä omaksi että organisaation hyväksi ja näin voi luoda kestävämpää ja laadukkaampaa hyvinvointia, ja sitä kautta työelämää kaikille. (Maijala, 2022.) Psykologisen turvallisuuden tunne työyhteisössä toimii

riittämättömyyden tunteen torjuna, jonka lisäksi ammatillinen kehittyminen, osaamisen ylläpitäminen ja hyvä itsetuntemus ovat riittävyiden tunteen saavuttamisen kannalta tärkeässä asemassa. Kattavan osaamisen ylläpitäminen tässä muuttuvassa maailmassa tulisikin olla perusasia työyhteisön keskuudessa. (Suosivu, 2015, s. 14–16.)

Tunnetaidoilla on osansa myös resilienssin ylläpitämisessä, ja eräät tunnetilat, kuten epävarmuus, ahdistus ja pelko madaltavat yksilön käsitystä omista mahdollisuuksista ja vaihtoehtoista silloin, kun pitäisi toimia, sillä epävarmuustekijät aktivoivat aivoissamme ruumiillisen kivun kanssa samoja alueita. Itsensä tunteminen ja kyky säädellä tunteita on yksilön ja työyhteisön kannalta tärkeää myös koska tunteet tarttuva helposti yksilöiden välillä. Kuitenkin on hyvä huomioida, ettei kyse ole pakonomaisesta positiivisuudesta vaan kyvystä ja keinoista säilyttää parhaan mahdollisen toimintakyvyn eri tilanteissa. (Hukari ym. 2023, s. 261.)

Tunnetaitoihin sisältyvä empatiakyky on noussut merkittävään asemaan työelämässä ja empatia on työterveyspsykologi Jaakko Sahimaan mukaan välttämättömyys, kun tavoitellaan parhaita mahdollisia tuloksia yhdessä ja se vaikuttaa paitsi työn laatuun ja yhteistyön vaivattomuuteen mutta sillä on myös valtava rooli organisaatiokulttuurin rakentumisessa. Sahimaa kehottaa jokaista pohtimaan, mitä työpaikan ilmapiirille tapahtuu, kun tulee itse paikalle. Mitä tuo mukanaan työpaikalle? (Mäkelä, 2020.)

Empaattisuus vaikuttaa positiivisesti paitsi asenteeseen, myös koko työyhteisöön. Empatian ja myötätunnon heikkeneminen työyhteisössä saa ihmiset loukkaantumaan herkemmin ja tekemään äkkinäisiä johtopäätöksiä, joka on omiaan vähentämään keskinäistä arvostusta ja yhteisöllisyyttä. (Fäldt, 2023, s.48.) Empatialla on suuri merkitys työelämässä ja on näytetty, että empatiaa kokevista työntekijöistä muodostuva organisaatio on tuottavampi ja avoimempi muutokselle. Tiimissä empatia lisää yhteisymmärrystä, yksimielisyyttä ja edellytyksiä ongelmanratkaisulle mutta se myös torjuu masennusta, työstä johtuvaa uupumusta sekä parantaa luottamusta, sitoutumista ja edesauttaa työn imua. (Paakkanen, 2022, s. 14.)

4.4 Maailma ei ole koskaan valmis – on opittava ottamaan rennosti

Nykypäivän elämä on monelle jatkuvaa suorittamista sekä työssä että sen ulkopuolella. Työaika, vapaa-aika ja loma ovat sekoittuneet ja kiirettä pidetään hyveenä, onhan jonkin oltava vialla, jos ei ole kiire. Riittämättömyyden tunne aiheuttaa ahdistusta ja sen on todettu olevan eräs yhdistävistä tekijöistä masentuneilla ja uupuneilla. Työhyvinvoinnin kannalta tunne omasta riittävydestä on tärkeä ja onnistumisilla on ihmiseen voimaannuttava vaikutus. (Suosivu, 2015, s. 9–10.)

Priorisointi vähentää stressiä, parantaa hyvinvointia ja työn tuloksia. Koska vuorokaudessa on rajallinen määrä tunteja ja tekemistä paljon, ajautuu helposti tilanteeseen, jossa voimavarat eivät riitä ja siirrytään sopeutumaan jatkuvassa kiireessä ja riittämättömyydessä. Kyky priorisoida on taito, jota nykypäivän työelämässä tarvitaan. Siinä tärkeintä on hahmottaa itselleen ne tärkeimmät asiat ja siivota pois kaikki, mikä on mahdollista ulkoistaa ja lopettaa. Priorisoimalla ajankäyttöä on mahdollista keskittyä olennaiseen ja välttää liiallista kuormitusta mutta se auttaa myös kiinnittämään huomiota omaan jaksamiseen. (Jaakkola, 2020, s. 75–78.)

Muuttuvan maailman menossa on osattava sopeutua ja olla joustava. Välillä on hyvä vain kulkea virran mukana, olla halukas mukautumaan ja oppimaan, sillä teknologia kehittyy nopeammin kuin missä useimmat työntekijät voivat pysyä mukana. Tämä tarkoittaa, että työntekijöiden on jatkuvasti mukauduttava ympäristönsä muutoksiin. Sopeutumaan kykenevät työntekijät ovat tuottavampia, onnellisempia ja paremmin valmistautuneita kohtaamaan ongelmia suoraan. (Stahl, 2023.)

Resilienssiksi kutsutaan sitä henkistä kapasiteettia, jonka avulla ihminen pysyy usein tiedostamattakin hyödyntämään tarvittavia vahvuuksia ja voimavaroja, jotka ylläpitävät hyvinvointia erilaisissa tilanteissa. Resilienssi auttaa ihmistä vastoinkäymisten kohdatessa, jotta ei murru tai mene rikki, vaan pysyy toimintakykyisenä ja pystyy palautumaan vaikeista tilanteista. Sillä on myös laajempi vaikutus ihmisen elämän varrella, sillä jokaisella on erilaisia kykyjä

tunnistaa ja hyödyntää omia voimavaroja, jotka vaikuttavat eri tilanteiden tulkintaan. Yksilöiden erilaiset kyvyt vaikuttavat myös ihmisen elämänsä varrella tekemiin valintoihin. (Koirikivi & Benjamin, 2020.)

Kaikki tutkimukset eivät kuitenkaan tue resilienssin korostamista loppuun palamisen ehkäisemiseksi, vaan sen sijaan sen pelätään kääntyvän itseään vastaan. Sukupolvien väliset erot voivat vaikuttaa resilienssin tarpeeseen ja siihen, että nykypäivänä sitä vaaditaan koko ajan enemmän ja enemmän. Itse työn tulee myös muuttua, ei voida olettaa vain ihmisten muuttuvan. (Samra, 2020.)

Laiskottelu ja se, että on välillä tekemättä mitään, rentouttaa. Hektisen elämän tasoittamiseksi on hyväksyttävä, että on ansainnut ottaa hetkeksi jalan pois kaasulta. Sekä keho että mieli kaipaavat rentoutumista ja irrottautumista tohina. Ajatusten on mahdollista lähteä liikkeelle aivan eri tavalla, kun mieli rentoutuu. Säännöllinen rentoutuminen auttaa keventämään kuormitusta, tehostaa luovuutta ja tehostaa oppimista. (Lyytinen & Pääkkönen, 2022, s. 195–196.)

Tekoäly suorittaa analytiikkaa nopeammin ja tehokkaammin kuin ihmiset, ja on tehnyt sitä jo pitkään. Mutta vain ihmiset voivat koota palaset varmistaakseen asiakkaille ja asiakkaille positiivisen kokemuksen. (Stahl, 2023.) Lopun viimein työelämässä voittajina selviytyvät he, jotka omaavat kyvyn muuntua ja oppia uusia taitoja. Itsetuntemusta hyödyntämällä on mahdollista olla tyytyväisempi ja kokea hallinnan tunnetta. Samalla omien vahvuuksien käyttäminen hyödyksi enteilee aikaansaamista ja menestystä. Omia ajattelumalleja muovaamalla säilyttää positiivisen asenteen, ja sillä on merkittävä positiivinen vaikutus elämänlaatuun myös työelämässä. Ei ole aivan sama, miten asioihin suhtautuu. (Hiila, Tukiainen & Hakola, 2019, s. 58.)

4.5 Jatkuva oppiminen ja ongelmanratkaisu

Elämä on jatkuvaa oppimista myös työelämässä. Aktiivinen oppiminen on oman kasvun ja kehittymisen kannalta erityisen tärkeää, sillä oppiminen auttaa mm. pysymään terävänä lisäämällä aivoissa myeliinin määrää, joka vastaa henkisestä nopeudesta ja voimasta. Sen lisäksi oppiminen mahdollistaa paremman työn saamisen kouluttautumisen ansiosta, auttaa ylläpitämään mielenterveyttä ja on eräs ketterimmistä keinoista itseluottamuksen rakentamisessa. Stressi ja kiire ovat yksiä suurimmista ongelmien aiheuttajista myös oppimisessa ja aivot tarvitsevat lepoa, "nollautumista", jotta oppiminen on mahdollista. (Van Edwards, n.d.)

Vaikka suomalainen peruskoulutus on kansainvälisessä vertailussa laadukasta, on työnantajilla huoli työntekijöiden työssä tarvittavan osaamisen saamisesta. Kaikkea opetusta ei millään voida antaa kouluissa, sillä muutokset työelämässä tarvittavissa taidoissa ovat niin nopeita, että opetussuunnitelmat tulevat jälkijunassa. Etenkin pehmeämmissä taidoissa havaitaan puutteita ja työelämään ponnistavilta puuttuvia taitoja ovat esimerkiksi yhteistyökyky, analyttinen päättely, ongelmanratkaisukyky, sopeutumiskyky sekä tunneälykyys. Näitä taitoja oppiakseen on löydettävä muodollisten koulutusten lisäksi uusia polkuja, jotta pärjää tulevaisuuden työelämässä. (Varamäki, 2019, s. 77–79.)

Osaamista on päivitettävä työuran aikana paitsi alaa vaihdettaessa ja uudelleen kouluttauduttaessa, mutta myös työn rakenteiden, sisällön ja käytäntöjen muuttuessa. Jatkuva oppiminen on jo tätä päivää, eikä kouluttautumisen ja työnteon rajaaminen ole enää tarpeen. Opiskelun ohella taitoja tullaan tulevaisuudessa yhä enenevässä määrin kartuttamaan työssä, harrastusten parissa sekä erilaisilla verkkokursseilla. Oppiminen on tärkeää alati muuttuvassa maailmassa pärjäämiseksi ja yhteiskunnallisten muutosten ymmärtämiseksi. Tarvitaan taitoja, jotka auttavat huolehtimaan omasta ja muiden hyvinvoinnista, sillä metataidot sekä elämänhallinta, työn suunnittelu ja tunnetaidot eivät ole yhteydessä kirjaviisauteen. (Limnell, Hiltunen & Dufva, 2022, s. 93–94.)

Esimerkiksi tekoäly on jo soluttautunut työpaikoille ja se on hyväksyttävä. Open AI:n julkaistua ChatGPT:n marraskuussa 2022 on käynyt selväksi, että tekoäly tulee muuttamaan työelämää mutta se ei tule korvaamaan ihmistä. Tekoällyn hyväksyminen osana nykypäivän työelämää tarkoittaa, että uusia työkaluja opitaan käyttämään sen sijaan, että tuhlataan tunteja vastustaakseen muutosta. On oltava valmis ja halukas oppimaan käyttämään mm. tekoälyä tuottavuuden lisäämiseen samalla kun ihmiset tuovat inhimillistä kosketusta työhön. Tekoäly voi tuoda työelämään paljon uutta, mutta teknologia ei voi korvata ihmisen inhimillisiä taitoja kuten luovaa ja kriittistä ajattelua tai myötätuntoa, johtajuutta ja sopeutumiskykyä. Johtaessa tulee hallita konflikteja ja voimaannuttaa työntekijöitä, silloin tarvitaan empatiaa ja ymmärrystä siitä, kuinka toimia joskus voimakkaissa inhimillisten tunteiden aalloissa. (Stahl, 2023.)

Työn eläessä jatkuvan muutoksen aikaa, on selvää, että osasta ennen tarvittuja taitoja on tullut vanhentuneita ja edellytetään uudenlaisen osaamisen hankkimista. Aki Varamäki arvioi kirjassaan Future Proof teknologian ymmärtämisen ja sen käyttämisen olevan niin oleellinen taito nykypäivän työelämässä, että ilman tätä taitoa joutuu helposti vaaraan syrjäytyä työmarkkinoilta. (Varamäki, 2019, s. 75.)

Kirjassaan Jatkuva oppiminen – työelämän tärkein taito, Tarja Kallonen ja Annemari Kuhmonen ovat singaporelaisen yhtiön perustajaa haastatellessaan tuoneet esiin digitalisaation luoman muutoksen korkeakoulusta valmistumisen ja työelämään siirtymisen yhteydessä. Nykypäivänä vahvaa ja loppumatonta oppimista vaaditaan nopeiden käänteiden, työtehtävien loppumisen ja jatkuvan muutosvalmiuden vuoksi koko työuran ajan. Koulutus ja työ ovat toisiinsa liitoksissa tavalla, jossa työskentelemme oppiaksemme sen sijaan, että ennen opiskelimme saadaksemme työpaikan, sillä tänä päivänä akateeminen koulutus ei vielä takaa ammatissa menestymistä. (Kallonen & Kuhmonen, 2021, s.143–144.)

Nykypäivänä puhutaan paljon myös ketterästä oppimisesta, jonka edellytyksiä ovat mm. vuorovaikutus, laadukkaat tiedonhankintataidot sekä monipuoliset edellytykset hyödyntää tietoa, itsensä johtamisen taito ja käyttökelpoiset

älylliset resurssit. Näiden lisäksi ketterä oppiminen edellyttää toimivaa työympäristöä, ketterää oppimista tukevia käytänteitä työpaikalla sekä tiedon siirtelyä ja jakamista tukevia organisaatorakenteita, mutta ennen kaikkea osallistavaa ja rohkaisevaa johtamista. Ketterä oppiminen ei tarkoita vain yksilöitä vaan parhaassa tapauksessa koko organisaatiota, jossa tiimit toimivat yhteistyössä, jossa kannustetaan yhdessä oppimiseen sekä avun antamiseen ja vastaanottamiseen. Tällaisia organisaatioita voidaan kutsua uuden ajan yrityksiksi, sillä niissä on ymmärretty, että ihmiset, osaaminen ja oppiminen ovat yritystoiminnan menestyksen kannalta kriittinen voimavara. (Parviainen, 2018.)

Luova ajattelu on osa innovatiivista ongelmanratkaisuprosessia, jonka avulla tarkastellaan erilaisia tilanteita ja arvioidaan niitä erilaisista näkökulmista. Analyttinen ajattelu ja ongelmanratkaisu yhdessä ottavat huomioon eri lähteistä peräisin olevaa tietoa ja tunnistavat syyt sekä niiden seuraukset mukaan lukien tunneyhteydet ja suhteet. Kehittämällä analyttistä ajattelua ja ongelmanratkaisutaitoja pysyy paitsi mukana muutoksessa, voi myös olla askeleen muita edellä. (Stahl, 2023.)

Luovuus mahdollistaa nykypäivän kompleksisessä maailmassa vaihtoehtoisten ratkaisujen etsimisen ja löytämisen. Näkemällä useampia vaihtoehtoja, voi löytää luovuuden avulla toimivampia ratkaisuja. Ratkaisut eivät aina kaikki ole toimivia, vaan innovaatioiden löytämiseksi tarvitaan mahdollisuus voida epäonnistua ja ääneen sanottu idea saattaa porukassa jalostua todelliseksi menestykseksi. Luovuus edellyttää psykologisen turvallisuuden tunnetta ja kykyä sietää epävarmuutta. Luovuus on kuitenkin ominaisuus, jota voi harjoittaa sekä yhdessä että yksin. (Varamäki, 2019, s. 122–124.)

Kallonen ja Kuhmonen tuovat esiin, että puuttuvaa tietoa etsitään monin keinoin ja toisinaan työkaverilta kysyminen tai tuoreen tiedon saaminen asiakkaalta voi olla ensiluokkaisen merkittävää. Jatkuvan oppimisen ydin ajatus on juuri se oivallus, mistä ja miten kerää oleellisen tiedon. (Kallonen & Kuhmonen, 2021, s. 19.)

On myös hyvä huomioida, ettei jatkuvan oppimisen tarve tulevaisuudessa tule päättymään työuran loppumiseen, sillä itsensä kehittäminen on hyödyksi itselle sekä yhteiskunnalle parantaen hyvinvointia ja terveyttä. Sen vuoksi onkin hyvä ymmärtää oppimisen ja itsensä kehittämisen olevan osa elämää, ei jotakin irrallista. (Limnell, Hiltunen & Dufva, 2022, s. 94.)

5 LÄHESTYMISTAPA JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tieteellisen tutkimuksen toteuttamiseen käytetään aina jotain menetelmää, jonka valinta ja menetelmän noudattaminen tutkimuksen toteuttamiseksi on tärkeä osa tutkimusprosessia. Valitun menetelmän avulla pyritään ratkaisemaan tutkimusongelma tai opinnäytetyön ongelmanasettelu valikoituja tutkimusmenetelmiä hyödyntämällä. Perusteellinen perehtyminen kirjallisuuteen ja aiheen aiempiin tutkimuksiin auttaa tutkimusongelman rajaamisessa, jolloin ongelma saadaan muunnettua konkreettisiksi tutkimuskysymyksiksi. (Hirsjärvi & Hurme, 2017, s. 13)

Tutkimusmenetelmää valitessa on huomioitava, että niiden tarkoitus on tuottaa luotettavaa tietoa, jota käytetään ratkaisun perustana. Tutkimusmenetelmät sisältävä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät, joita käytetään hyödyksi kerätessä tietoa tutkimuksessa asetetuille tutkimuskysymyksille. (Kananen, 2015, s. 63–64)

5.1 Lähestymistapa

Tutkimusmenetelmää valitessa on huomioitava, että niiden tarkoitus on tuottaa luotettavaa tietoa, jota käytetään ratkaisun perustana. Tutkimusmenetelmät sisältävät aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät, joita käytetään hyödyksi kerätessä tietoa tutkimuksessa asetetuille tutkimuskysymyksille. (Kananen, 2015, s. 63–64.) Hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti tutkimukseen sisältyy sen luotettavuuden arviointi. Luotettavuudella tarkoitetaan tutkimustulosten

riippumattomuutta epäolennaisista ja sattumanvaraisista tekijöistä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus käy ilmi tutkimustulosten muunnettavuudessa myös erilaisiin ympäristöihin ja siihen, miten kyseistä aihetta voisi siellä tutkia uudelleen. (Aaltio & Puusa, 2020, s. 178–180.)

Tutkimuksia lähestytään usein joko määrällisellä eli kvantitatiivisella tai laadullisella eli kvalitatiivisella menetelmällä. Tyypillisin määrällisen menetelmän muoto on lomakekysely, jossa suurelta joukolta vastaajia kysytään samoja kysymyksiä samassa muodossa, jolloin saadaan otos perusjoukosta. Kvantitatiivinen menetelmä sopii erityisesti mm. teorioiden testaamiseen. Laadullisiin menetelmiin kuuluvat esimerkiksi teema- ja ryhmähaastattelut, avoimet haastattelut sekä havainnointi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavien henkilöiden määrä on pieni mutta analysoitavaa aineistoa on usein paljon ja satunnaisen otoksen sijaan valitaan kohteeksi henkilöitä, joilla oletetaan olevan syvällisempää tietoa tutkittavasta asiasta. Tarkan analyysin tarkoituksena on laatia kokonaisuus, jotta tutkimuksen toteuttaja voi luoda monivivahteisen ja perustellun tulkinnan mutta tehdä lisäksi johtopäätöksiä tarkasteltavasta ilmiöstä. (Ojasalo ym., 2018, s.104–105.)

Tämän opinnäytetyön lähestymistapana on tapaustutkimus, sillä tarkoitus on päästä keräämään syvällistä tietoa työelämätaitojen yhteydestä työhyvinvointiin. Tapaustutkimuksen avulla on tarkoitus saada mahdollisimman monipuolinen kuva tutkittavasta tapauksesta tutustumalla siihen kokonaisvaltaisesti, ja lähestymistavan valinta mahdollistaa useamman eri aineiston kuten haastattelujen ja kyselyiden yhdistämisen. Yhdistämällä laajalle joukolle toteutettavaa kyselyä ja asiantuntijakyselyä aineiston keruussa, on mahdollista saada sekä syvällistä että yleisluontoista tietoa tutkimusongelmasta.

Aineiston keruu, hallinta ja hävittäminen tapahtui hyvän tutkimustavan mukaisesti ja tietosuojakäytännöt huomioiden. Tutkimusaineistoa säilytetään vain opinnäytetyön valmistumiseen tarvittavan ajan, jonka jälkeen se hävitetään asianmukaisesti riippuen siitä, onko kyseessä paperi vai sähköinen dokumentti.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Laadullisen tutkimuksen merkittävä ominaispiirre on sen pohjautuminen yksilöiden objektiivisten näkemysten ja kokemusten tarkasteluun. Tutkimuksessa tulee tarkastella muun muassa empirian, teorian ja käytännön yhteyttä. (Puusa & Juuti, 2020, s. 59.) Laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus on tutkimustapana tulkintaan perustuva ja tällaista tutkimusta käytetään, kun aihetta halutaan tutkia yksityiskohtaisesti tutkimukseen osallistuvien ihmisten perspektiivistä (Vilkka, 2021, s. 18).

Kyselylomake on eräs tyypillisimmistä määrällisen tutkimusmenetelmän aineiston keräämisen keinoista. Se soveltuu aineistonkeruumenetelmäksi erityisesti silloin, kun halutaan kerätä tietoa suurelta hajallaan olevalta joukolta ihmisiä. Eduksi voidaan katsoa se, että vastaaja jää tuntemattomaksi. Kääntöpuolena kyselylomakkeen käytössä on huomioitava riski vastausprosentin jäämisestä alhaiseksi. Kyselytutkimus voidaan toteuttaa verkossa, postitse sekä käynti- tai puhelinkyselynä ja lomake voi sisältää avoimia kysymyksiä tai strukturoituja kysymyksiä, eli kysymyksiä, joilla on valmiit vastausvaihtoehdot. Koko kysely tai yksittäinen osa siitä voivat olla yhdistelmä avoimia sekä strukturoituja kysymyksiä. (Vilkka, 2021, s. 75–77.)

Kysely sopii käytettäväksi, kun tutkittavaa aihealuetta tunnetaan jo verrattain hyvin ja halutaan varmistua sen pitävän paikkansa ja sen tulisikin pohjautua jo olemassa olevaan tietoperustaan (Ojasalo ym. 2018, 40–41.) Tutkimusongelmaan perustuvien tutkimuskysymysten avulla pyritään ratkaisemaan tutkimusongelma, joita voi olla vain yksi tai muutama. Kyselylomakkeeseen valikoitujen kysymysten avulla on tarkoitus vastata tutkimuskysymyksiin. (Kananen, 2016, s. 26.)

Kyselylomakkeen kysymykset on mahdollista esittää monivalintakysymyksinä, joita ovat strukturoidut ja suljetut kysymykset, mutta kysely voi sisältää myös avoimia tai sekamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot ja niiden kysymysmuoto on standardoitu, jotta vastauksia on helpompi vertailla. Avointen kysymysten avulla pyritään saamaan

yksilökohtaisia mielipiteitä, jolloin vastauksia ei yleensä rajata lainkaan. Mikäli käytössä kysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdoista osa on annettu, puhutaan sekamuotoisista kysymyksistä. Tällaiset kysymykset ovat omiaan silloin, kun ei voida olla varmoja, että kaikki vastausvaihtoehdot ovat tiedossa. (Vilkka, 2021, s. 106–107.)

Tutkijan työnä on aineiston keräämisen jälkeen yhdistää ja eritellä se. Kerätty aineisto tulee jaotella osiin, jonka jälkeen tutkijan on mahdollista yhdistellä aineistoa ja pyrkiä havaitsemaan samankaltaisuuksia tai säännönmukaisuuksia eri luokkien välillä. Tämän jälkeen tutkija koostaa aineiston avulla uudelleen johtopäätöksiä, jotka lopulta esitetään raportissa tieteelliseen pohjaan perustuvan tutkimuksen lopputulemana. Kokonaisuuden muodostuminen on lopulta tutkimuskohtaista. (Puusa & Juuti, 2020, s. 146.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen etenemisestä sekä LinkedIn -kyselyn ja asiantuntijakyselyiden toteutuksesta. Siinä pohditaan lisäksi tulosten mahdollisia eroja ja yhteneväisyyksiä. Myöhemmin tässä luvussa tarkastellaan myös tulosten hyödynnettävyyttä yksilön työhyvinvoinnin tukemisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä.

Tämän kehittämistyön tulokset toimivat peilautuen kehittämistyön teoriapohjaan. Sen pohjalta voidaan nähdä, että tutkimustulokset ovat siirrettävissä eri aloille ja erilaisiin organisaatioihin. Tutkimuksen luotettavuutta tukevat LinkedIn -kyselyn laaja vastaajamäärä (104) sekä kahden tutkimusmenetelmän käyttäminen, joilla mahdollistettiin sekä laajempi vastausmäärä että asiantuntijoiden hyödyntäminen syvällisemmän tiedon saamisessa.

6.1 LinkedIn -kysely

Opinnäytetyön kysely laadittiin tätä tämän tehtävän tutkimusongelmaa varten määritellyillä kysymyksillä. Helmikuussa 2024 toteutetun LinkedIn -kyselyn (Liite 2.) tarkoituksena oli kerätä vastauksia mahdollisimman laajasta otoksesta LinkedIn käyttäjiä, jotta saataisiin heterogeeninen ja laaja otos erilaisissa työtehtävissä ja eri aloilla työskentelevien mielipiteistä sekä näkemyksistä. Kysely laadittiin teoriapohjaan perustuen ja sen teemoiksi valittiin tulevaisuuden työelämässä korostuvat työelämätaidot sekä työelämätaidojen yhteys työhyvinvoinnin tukemiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen, ja se sisälsi myös saatekstin, jossa kerrottiin kyselyn taustaa.

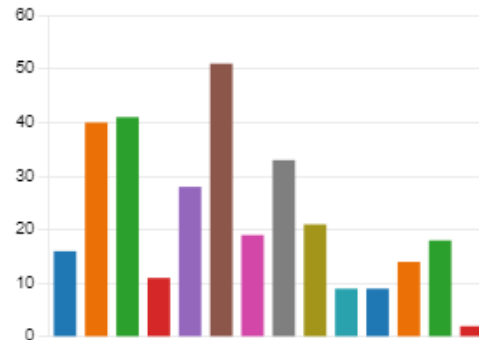
Kysely laadittiin Microsoft Forms ohjelmalla ja se oli avoinna 4.-16.2.2024. Linkki kyselyyn julkaistiin lyhyen saatekstin kera LinkedIn postauksena ja siihen saatiin yhteensä 104 vastausta. Kysely haluttiin pitää tiiviinä ja yksityiskohtaisena keskittyen rajatusti itse aiheeseen. Kysely sisälsi neljä monivalintakysymystä sekä yhden avoimen kommenttikentän, johon saatiin 14 vastausta. Keskimääräinen vastausaika oli 2:32 minuuttia.

Ensimmäisessä kysymyksessä pyydettiin vastaajaa valitsemaan 14 vaihtoehdon (tekninen osaaminen, resilienssi, itsensä johtaminen, itsetuntemus, tunnetaidot, jatkuva oppiminen, ongelmanratkaisukyky, tiimityötaidot, kyky sietää keskeneräisyyttä, armeliaisuus itseä kohtaan, analyyttinen ajattelu, luovuus, itseohjautuvuus) joukosta kolme omasta mielestä tärkeintä työelämätaitoa tulevaisuudessa, ja mahdollista oli myös valita vaihtoehto muu (kuva 5).

1. Mitkä ovat mielestäsi kolme (3) tärkeintä työelämätaitoa tulevaisuuden työelämää ajateltaessa?

[Lisätietoja](#)

● Tekninen osaaminen	16
● Resilienssi	40
● Itsensä johtaminen	41
● Itsetuntemus	11
● Tunnetaidot	28
● Jatkuva oppiminen	51
● Ongelmanratkaisukyky	19
● Tiimityötaidot	33
● Kyky sietää keskeneräisyyttä	21
● Armeliaisuus itseä kohtaan	9
● Analyttinen ajattelu	9
● Luovuus	14
● Itseohjautuvuus	18
● Muu	2



Kuva 5. Tulevaisuuden tärkeimmät työelämätaidot.

Kohtaan muu, kirjatut vastaukset olivat systeemiajattelu sekä kyky oppia yhdessä, ja substanssi/asiantuntijuus. Avoimeen kommenttikenttään oli vastattu ensimmäistä kysymystä koskien seuraavasti;

”Oli vaikea valita kolme tärkeintä taitoa. Itseohjautuvuuden valitsin, koska koen, että työnantaja ja oma esihenkilö eivät useinkaan osaa ohjata tärkeiden kehittymisalueiden pariin tai tukea urakehitystä. Samaten omasta hyvinvoinnista tulee itse pitää huolta. Teknisen osaamisen valitsin, sillä tietotyöläisen elämää hankaloittaa hirveästi eri tiedostojen etsiminen, eri viestintätyökalujen käyttö, ja muiden osaamattomuuden kompensointi. Olen itse milleniaalin ja Gen Z -sukupolven välimaastoa, joten ymmärrän teknologian haastavuuden, jos sen parissa ei kasvanut, mutta toisaalta pidän käsittämättömänä, ettei johtajilta vaadita parempaa kokonaisosaamista. Tietysti myös tekoälypohjaisten teknologioiden käytön tärkeys tulee olemaan tulevaisuudessa tärkeää.”

Toisessa kysymyksessä pyydettiin vastaajien näkemystä työntekijän mahdollisuuksista vaikuttaa työhyvinvointinsa asteikolla hyvin vähäiset, vähäiset kohtalaiset, hyvät ja erittäin hyvät (kuva 6).

2. Millaiset vaikuttamismahdollisuudet näet työntekijällä itsellään olevan työhyvinvoinnin suhteen?

Lisätietoja

Hyvin vähäiset	0
Vähäiset	2
Kohtalaiset	48
Hyvät	41
Erittäin hyvät	13



Kuva 6. Työntekijän vaikuttamismahdollisuudet työhyvinvoinnin suhteen.

Avoimissa kommentteissa nousi esille kysymykseen 2. liittyen seuraavat kommentit;

”Kohtaan 2 jouduin vastaamaan Kohtalainen, koska mahdollisuudet eivät, edes asiantuntijatyössä, jakaannu tasaisesti edes samassa organisaatiossa. Sama kohdassa 3, mutta tein valistuneen arvauksen, että tilanne olisi nousujohteinen pitkällä aikavälillä.”

”Mielestäni työhyvinvointi lähtee hyvästä johtamisesta ja sujuvasta työstä, joten mietin pitkään tuon kohdan 2 vastausta.”

Kolmannella kysymyksellä pyrittiin selvittämään, mitä mieltä vastaaja on työntekijän vaikuttamismahdollisuuksista työkyvyn ylläpitämisessä koko työuran ajan. Vastausmahdollisuuksia olivat hyvin vähäiset, vähäiset kohtalaiset, hyvät ja erittäin hyvät (kuva 7).

3. Entä työkyvyn ylläpitämisen suhteen koko työuraa ajateltaessa?

Lisätietoja

Hyvin vähäiset	0
Vähäiset	4
Kohtalaiset	33
Hyvät	52
Erittäin hyvät	15



Kuva 7. Työntekijän vaikuttamismahdollisuudet työkyvyn ylläpitämisessä läpi koko työuran.

Neljännessä kohdassa pyydettiin vastaajan mielipidettä asteikolla hyvin vähän, jonkin verran, paljon merkitystä, siihen, näkeekö vastaaja työelämätaidoilla olevan merkitystä yksilön työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä (kuva 8).

4. Koetko, että työelämätaidoilla on merkitystä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä?

[Lisätietoja](#)

● Hyvin vähän	0
● Jonkin verran	21
● Paljon merkitystä	83



Kuva 8. Työelämätaitojen merkitys työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä.

Hyvin selkeä enemmistö, 80 % vastaajista oli sitä mieltä, että työelämätaidoilla on paljon merkitystä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä, kun loppujen 20 %:n mielestä työelämätaidoilla on jonkin verran merkitystä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä. Kukaan vastaajista ei nähnyt työelämätaidoilla olevan vain hyvin vähän merkitystä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä.

Lopuksi annettiin vielä mahdollisuus kirjoittaa omia kommentteja, johon oli vastannut 14 vastaajaa. Avoimissa kommentteissa tarkennettiin vastauksia mm. seuraavasti;

”Työelämätaidot tulevat korostumaan jatkossa mm. nuoremman sukupolven astuessa työelämään. Samoin maahanmuutto tulee lisäämään näiden taitojen tarvetta.”

”20 v työura, asiakkaan antamat kokemukset, työajasta 70 % vietin asiakkaiden parissa 17v, jota hyödynnän myös asiantuntija tehtävissä. Lisäksi koulutukset, jotka ovat laaja-alaisempia helpottavat minua vaikeina aikoina sekä pystyn tuomaan positiivista kriittisyyttä ja ilmapiiriä omalla persoonallisella työskentely otteella. Positiivinen asenne tulee iän ja kokemuksen myötä ja siltikin koko ajan voi oppia uutta.”

”Työnantajalla ja esihenkilöllä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Mikäli esihenkilö kiusaa tai ei osaa johtaa, työntekijä voi vaikuttaa lähinnä resilienssillä, joka saattaa loppua kesken pahimmillaan.”

”Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa riippuu toiminnan systeemisestä kontekstista. Eli yksi vaihtoehto olisi voinut olla ”vaihtelee”.”

”Itse olen ohjeistanut, että paranna ensiksi omaa työhyvinvointia kaikilla niillä keinoilla, joihin voit itse vaikuttaa. Tästä olen joskus teettänyt jopa ryhmätöitä, että olen saanut ihmiset ajattelemaan. Tulokset ovat olleet hyviä.”

”Vaikutusmahdollisuudet ovat varmasti hyvin alakohtaisia ja riippuvat myös johtamisesta, kuinka henkilöstöä kuunnellaan. Uskon, että suuri osa erityisesti naisten uupumuksesta johtuu heidän suuresta roolista huolehtia myös perheestä ja ikääntyvistä vanhemmista ja toisaalta siitä, että naisilla on suurempi tarve tehdä täydellistä riittävän hyvän sijaan. Tämä taas juontaa juurensa siitä, että naisten pitää tehdä enemmän ja parempaa todistaakseen olevansa yhtä hyviä kuin miehet.”

”Työelämän muutos on ollut ja on hurja. Luulen, että yläpuolella olevassa listassa ei edes ole niitä taitoja lueteltuna joita 10 vuoden kuluttua tarvitaan.”

”Työhyvinvointi on laaja käsite, fyysinen työ vs aivotyöskentely ovat eri tavoin työntekijän hallinnoitavissa.”

”Kukaan meistä ei voi arvata mitä elämän varrella voi tapahtua (sairastuminen, onnettomuus jne.), joka yllättäen muuttaa työkykyä.”

6.2 Asiantuntijakysely

LinkedIn -kyselyn lisäksi lähetettiin sähköpostitse kahdelle työelämätaitoihin perehtyneelle asiantuntijalle yksityiskohtaisempi kysely (liite 1), jotta päästiin keräämään syvempää tietoa alan ammattilaisten havainnoista. Kyselyn tyyppinä käytettiin asiantuntijakyselyä, jossa kysymykset mietittiin etukäteen siten, että asiantuntijoiden mielipiteet ja ajatukset tulevat mahdollisimman selvästi esille johdattelematta liiaksi. Haastateltaviksi valittiin lääketieteen lisensiaatti, Certified Business Coach valmentaja Lari Karjula sekä työnohjaaja CSLE, ratkaisukeskeinen lyhytterapeutti, yksilöiden ja ryhmien valmentaja, Positive Psychology Practitioner Minna Kalliomäki.

Perinteisen haastattelun sijaan tämän tutkimuksen syvemmän tiedon keruun osuus toteutettiin aikatauluhaasteiden vuoksi soveltaen strukturoitua asiantuntijahaastattelua kyselyn muodossa. Kysely toteutettiin lähettämällä kysymykset sähköpostite vastaajille ja se sisälsi 6 avointa kysymystä, joiden vastaukset analysoitiin laadullista tulkintaa hyödyntäen.

Kyselyssä ensimmäisenä kysyttiin miltä tulevaisuuden työelämä asiantuntijan mielestä näyttää ja millaisia muutoksia siinä on havaittavissa. Toinen

asiantuntijoista toi esiin, että tulevaisuuden työelämässä ei selvästikään olla niin vahvasti aiemmin sisäistetyin tiedon varassa. Kyseessä on ollut suuri muutos ja vauhti on edelleen kiihtyvää. Tärkeimpinä työtaitoina hän toi esiin meta-aidot kuten itsetuntemuksen, oppimiskyvyn, kokonaisuuden hahmottamisen, motivaation, resilienssin ja niin edelleen, joiden avulla työelämässä oleva kykenee selviämään jatkuvasta kehityksestä. Hän mainitsi lisäksi, että tulevaisuuden työelämässä ihmisen kyvyn pitää itsensä hyvinvoivana korostuvan merkittävästi. Pahoinvoinnin lisääntyessä hyötyvät isossa kuvassa ne, joilla on valmiudet ylläpitää omaa työkykyä. (Asiantuntija 1, 2024.)

Toinen asiantuntijoista toi esiin, että koska työelämä on jo pidempään ollut varsin suoritus- ja tehokkuuskeskeistä, on esiin noussut huoli inhimillisesti kestäväin työelämän rakentamisesta. Tulevaisuudessa tarvitaan sekä positiivista vaatimista ja inhimillistä kestävyyttä, jossa johtamisella on merkittävä rooli. Työelämän kestävyiden kannalta myös työnantajien suhtautumisen ikääntyvän väestön, ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden sekä osatyökykyisten työllistämisen on muututtava, sillä yhä pienevät ikäluokat eivät riitä täyttämään rekrytointitarvetta. Lisäksi hän nosti esille, että;

”Yhteiskunnallinen ja ympäristövastuullisuus nousevat tulevaisuuden työelämässä entistä tärkeämmiksi teemoiksi. Organisaatiot ja työntekijät voivat joutua ottamaan entistä enemmän vastuuta ympäristövaikutuksistaan ja sosiaalisesta kestävydestään.”

Koska työelämä ei ole irrallaan yhteiskunnassa yleisesti ja globaalisti tapahtuvista muutoksista, siinä on havaittavissa samoja trendejä kuin muuallakin. Esimerkiksi teknologian roolin kasvaessa työtehtäviä häviää, mutta syntyy myös uusia ja samalla työntekijöiden on kyettävä oppimaan uusia taitoja. Samalla muuttuvat myös työn tekemisen tavat, sillä etä- ja hybridityöskentely lisää työntekijöiden autonomiaa ja vaikutusmahdollisuuksia, mutta lisääntyvä vapaus vaatii työntekijöiltä myös vahvoja itsensä johtamisen taitoja. Työteon tapojen muuttuessa myös erilaiset työsuhteet yleistyvät ja työntekijän valinnan mahdollisuudet lisääntyvät. Kääntöpuolena on huomioitava mahdollinen yhteisöllisyyden rapautuminen ja myös sosiaaliturvan ja työsuojelun näkökulmasta tässä voi olla haasteita, sillä yhteiskunnan rakenteilla voi olla vaikeuksia pysyä muutoksen vauhdissa. (Asiantuntija 2, 2024.)

Seuraavassa kohdassa haluttiin selvittää, onko johtamisessa tai organisaatiokulttuureissa asiantuntijoiden mielestä havaittavissa muutoksia. Toisen vastaajan mielestä kulttuurin ja johtamisen muutos on ollut voimakas jo viimeiset parikymmentä vuotta. Hän vastasi, että parin viime vuoden aikana tapahtuneet muutokset kertovat nopeutuvasta muutostahdista, ja maailmantapahtumat heijastelevat isoja trendimuutoksia nopeasti. Vielä aivan pari vuotta sitten markkinan kiihtyminen heitti työntekijät asemaan, joissa he voivat valita työnantajan. Nyt talouden käännyttyä taantumaan on tilanne työelämässäkin heittäytynyt pääläelleen jo useammilla aloilla ja työnantajilla on yhtäkkiä valta valikoida kovimmat tekijät itselleen. Samalla työhön suhtautumisessa tapahtunut muutos pakottaakin nykypäivänä myös johtamisen ja kulttuurin mukautumaan ajankohtaisiin odotuksiin. Tulevaisuudessa työ tulee olemaan yhä enemmän tapa toteuttaa itseään, tuoda merkityksellistä sisältöä elämään ja työntekemisen ”pakko” vaikuttaa vähenevän. Valinnanvaran lisääntyessä on työpaikan ja johtamisen oltava mielekkäitä, eikä kärkevää tai ylhäältä ohjattua. (Asiantuntija 1, 2024.)

Samaan suuntaan on vastannut myös toinen asiantuntija, joka piti tärkeänä, että organisaatiot siirtyvät pelkästä tulosorientaatiosta kohti inhimillisempää lähestymistapaa, jossa tärkeitä ovat työntekijöiden hyvinvointi, motivaatio ja osaaminen, sekä mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksiaan. Hän näki johtamisen menevän kohti entistä osallistavampaa suuntaa, jonka mukana kasvavat tiimien sekä yksilöiden itseohjautuvuus. Valmentava johtaminen yleistyy, joka tukee työntekijöiden kasvua ja kehitystä. Esihenkilötyön merkityksen korostuessa on tärkeää panostaa koulutukseen, valmennukseen, ja muun tuen saamiseen. Tulevaisuudessa parhaiten menestyvät oppivan organisaatiokulttuurin omaavat yritykset, joissa kyetään sopeutumaan muutoksiin ja oppimaan uusia asioita. Keskeneräisyyden hyväksyminen on tärkeää niin organisaatio- kuin yksilötasolla, sillä kokeilemalla avoimesti uutta, oppimalla virheistä on mahdollista löytää parempia toimintatapoja. Myös positiivinen suhtautuminen monimuotoisuuteen ja erilaisuuteen sekä teknologian hyödyntäminen ihmisen suorittaman johtamisen apuna ja tukena tulevat olemaan osa tulevaisuuden työelämää. (Asiantuntija 2, 2024.)

Kolmas kysymys käsitteli tulevaisuuden työelämässä korostuvia työelämätaitoja. Molempien asiantuntijoiden vastauksissa nousi esille yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen korostuva merkitys tulevaisuuden työelämässä. Esiin nostettiin esimerkiksi vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, empatia sekä verkostoitumiskyky. Myös yksilön itseohjautuvuutta arvostetaan yhä enemmän.

”Aikaansaava ja yhteistyökykyinen työntekijä on arvossa tänään ja tulevaisuudessa. Kyky tulla toimeen toisten ihmisten kanssa on merkittävä ja hyödyllinen taito. Mentalisaatio eli toisen mielen mielessä pitäminen on kaiken nopeuden keskellä arvokasta. Sitä tarvitaan esihenkilöiltä ja työntekijöiltä molemmilta yhä enemmän.”

Muina korostuvina työelämätaitoina nähdään erityisesti itsensä johtamiseen liittyvät taidot (tunnetaidot, omien vahvuuksien tunnistaminen, arvot, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen), jotka edellyttävät vahvaa itsetuntemusta. Lisäksi toinen asiantuntijoista nosti esille resilienssin, ongelmanratkaisukyvyyn, luovuuden sekä kriittisen tiedonhankinnan tärkeyden. Nämä ovat niitä inhimillisiä työelämätaitoja, joita koneet eivät kokonaisuudessaan pysty korvaamaan. Toki myös digitaalinen osaaminen; taito hyödyntää erilaisia digitaalisia työkaluja ja ohjelmistoja, kyky ymmärtää ja hyödyntää dataa sekä taito navigoida digitaalisissa ympäristöissä, on tärkeä tulevaisuuden työelämätaito alasta riippumatta. (Asiantuntija 1, asiantuntija 2, 2024.)

Neljännessä kysymyksessä pyydettiin vastaajien mielipidettä työntekijän mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Molempien mielestä yksilöllä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa mutta se vaatii hyvää itsensä johtamisen kykyä. Vaikka ympäröivä maailma ajaa vaikeampaan suuntaan, erilaisen hötön karsiminen ja perusasioista kiinnipitäminen helpottaa jokaista. Kaiken perustana on tällöin työn ja vapaa-ajan tasapainosta huolehtiminen, mutta myös oman osaamisen ylläpito ja kehittäminen, oman työt rajaaminen, priorisointi, tauottaminen, positiivisesta työilmapiiristä huolehtiminen omalla asenteella ja käyttäytymisellä, huolehtimalla hyvästä keskusteluyhteydestä esihenkilönsä kanssa, pitämällä huolta omista hyvistä elintavoistaan: palautumisesta, ruokailusta, liikunnasta ja unesta. (Asiantuntija 1, asiantuntija 2, 2024.)

Vastuuta työhyvinvoinnista ei kuitenkaan voida säilyttää yksinomaan työntekijälle itselleen, sillä työnantajalla on siitä iso vastuu myös lain puitteissa. Päätöksillä, johtamisella ja työoloilla on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja työhyvinvointi sekä inhimillisesti kestävä työelämän edistäminen tulisi olla osa organisaation strategiaa. (Asiantuntija 2, 2024.)

Viides kysymys toimi jatkona edelliseen ja tässä vastauksiin tuli hieman hajontaa. Kysyttäessä mielipidettä työntekijän itsensä mahdollisuuksiin vaikuttaa työkyvyn ylläpitämisessä läpi työuran, molemmat näkivät työkyvyn ylläpitämisen laajempaan kokonaisuuteen;

”Työkyky kuvaa sitä, miten työntekijä pystyy selviytymään työtehtävistään ilman liiallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Ja toki tähänkin työntekijällä itsellään on vaikutusmahdollisuuksia, mutta tämäkään ei pelkästään ole työntekijän omalla vastuulla. Tässäkin on kyseessä yhteistyön tulos, jossa työntekijällä, työnantajalla ja työyhteisöllä kaikilla on merkittävä oma roolinsa. Työnantajan on luotava organisaatioon sellaiset toimivat rakenteet, jotka tukevat työntekijöiden turvallista, terveellistä ja tuottavaa työntekoa.”

Ja;

”Tietoa on tarjolla aivan loputtomiin, ja kyse on useimpien kohdalla motivaatiosta ja kyvystä nähdä metsä puilta: mikä on juuri nyt tärkeää ja oleellista?” (Asiantuntija 1, asiantuntija 2, 2024.)

Kuudes kysymys kokosi yhteen mahdollisen yhteyden työelämätaitojen ja työhyvinvoinnin ja/tai työkyvyn ylläpitämisen välillä. Asiantuntijat olivat sitä mieltä, että selvä yhteys löytyy kyllä, mutta asia ei ole aivan yksiselitteinen.

”Kaikki liittyy kaikkeen. Ihminen on kokonaisuus, eikä mitään näistä voi irrottaa toisistaan kokonaan. Hyvät työelämätaidot on seurausta tasapainoisesta elämästä ja ympäristön tarjoamista edellytyksistä. Vaikka olisi kuinka tasapainoinen ja hyvinvoiva, tarvitaan myös sitä tukeva ympäristö – jotta myös työkyky toteutuu. Eli ettei esim. ilmene syrjintää tai kiusaamista työpaikalla. Ehdottomasti liittyvät toisiinsa.” (Asiantuntija 1, asiantuntija 2, 2024.)

Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin mielipidettä siitä, millaiset työelämätaidot tukevat työhyvinvointia ja työkyvyn ylläpitämistä tulevaisuuden työelämässä, ja molempien vastaajien vastauksissa korostuivat itsensä johtaminen sekä resilienssi.

”Aikaansaaminen on palkitsevaa. Kun saa asioita aikaan, kokee pystyvyyttä, itsetunto vahvistuu ja sitä myöten myös resilienssi vahvistuu. Onnistumiset ruokkii mielen tasapainoa. Toisten kanssa toimeentuleva yksilö saa myös henkistä ja ehkä konkreettistakin tukea tiimiltä, mikä ruokkii niin onnistumisia kuin yhteenkuuluvuuttakin. Ihminen on kokonaisuus, ja positiiviset asiat ruokkivat positiivisia asioita: Jos tulemme toimeen toisten ihmisten kanssa, luotamme itseemme, saamme asioita aikaiseksi -> tämä heijastuu hyvänä ja positiivisena ympärillä oleviin ihmisiin. Ympärillä olevien ihmisten positiivisuus heijastuu yksilöön taas takaisin, kun on tiimissä hyvä vire, yksilöä arvostetaan hyvänä yhteistyöntekijänä jne.” (Asiantuntija 1, asiantuntija 2, 2024.)

Mielenkiintoista tämän tutkimuksen tuloksissa oli se, että yksikään LinkedIn kyselyn vastaajista ei ollut sitä mieltä, etteikö työntekijällä itsellään olisi mahdollisuutta vaikuttaa työhyvinvointiinsa ja työkyvyn ylläpitämiseen työurallaan. Kukaan vastaajista ei myöskään ollut sitä mieltä, että työelämätaidoilla ei olisi merkitystä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä. Samankaltainen mielipide tuli esiin molempien asiantuntijoiden vastauksista, joissa tosin nostettiin esille myös se tosiasia, ettei aivan kaikkeen voi itse vaikuttaa, ja että työnantajalla on jo lakiin (Työturvallisuuslaki) perustuva velvollisuus huolehtia työntekijöidensä fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin ylläpitämisestä.

LinkedIn kyselyn perusteella jatkuva oppiminen nähtiin tärkeimpänä työelämätaitona tulevaisuuden työelämää ajateltaessa, jonka lisäksi itsensä johtaminen ja resilienssi nousivat kolmen kärkeen. Kolmen eniten vastauksia keränneen vaihtoehdon lisäksi tärkeinä työelämätaitoina nähtiin tiimityötaidot, tunnetaidot sekä kyky sietää keskeneräisyyttä. Asiantuntijoiden vastauksissa korostuivat niin ikään itsensä johtaminen ja resilienssi, mutta myös vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Yleisesti metataitojen merkitys nähdään suurena ja työelämän muuttuessa työntekijälle itselleen annetaan yhä enemmän mahdollisuuksia valita, miten työtä tekee, missä ja onko ylipäättään työsuhteessa lainkaan.

Kulttuurin ja johtamisen muutos on ollut voimakas jo vuosia ja nyt viime vuosina tapahtuneet muutokset maailman tilanteessa ovat aiheuttaneet tarpeen kyvyille muuttaa toimintaa nopeasti. Tämä kysyy paitsi organisaatiolta muutoskyvykkyyttä, myös yksilöiden on kyettävä pysymään vauhdissa mukana ja koska jokaiseen organisaatioon mahtuu erilaisia yksilöitä, on huomioitava työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet toimintaa suunniteltaessa.

LinkedIn -kyselyn vastaajista 52 % näki työntekijällä itsellään olevan hyvät (39 %) tai erittäin hyvät (13 %) mahdollisuudet vaikuttaa työhyvinvointinsa ylläpitämiseen ja jopa 64 % piti työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työkykynsä ylläpitämiseen läpi työuran hyvinä tai erittäin hyvinä. Vastaajista 80 % oli sitä mieltä, että työelämätaidoilla on merkitystä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä. Mielenkiintoista on, että vaikka työhyvinvoinnin ongelmat ovat laajalti esillä, suurin osa kuitenkin kokee voivansa itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa vahvasti.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

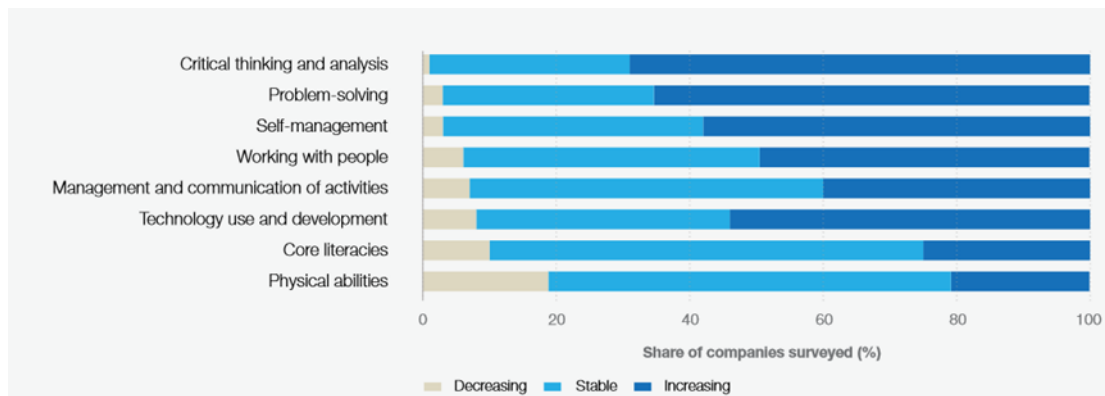
Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia työelämätaitoja tulevaisuuden työelämässä menestyminen edellyttää sekä kartoittaa, millaiset mahdollisuudet yksilöllä itsellään on vaikuttaa työhyvinvointiinsa ja työkyvyn ylläpitämiseen läpi työuran. Kirjallisuudesta selviää, että työelämässä tarvitaan monia eri taitoja, lukuisat erilaiset taidot ovat linkittyneitä toisiinsa sekä se, että jatkuva oppiminen, resilienssi ja kyky johtaa itseään, ovat miltei pakollisia taitoja nykypäivän työelämässä.

Tulevaisuudentutkija Markku Wilenius näkee vahvalle itsetuntemukselle sekä omien toiveiden ymmärrykselle, vahvuuksille ja visiolle, sekä toisaalta omaehtoiselle oppimiselle ja osaamisen päivittämiselle pohjautuvan työidentiteetin olevan tulevaisuuden työelämän kannalta tärkeä. On tarkasteltava omaa toimintaa sekä sitä mihin se on johtamassa, ja kyettävä tekemään sekä muovamaan valintoja aktiivisesti jatkuvan muutoksen ja epävarmuuden keskellä säilyttääkseen hallinnan. (Björkstam, 2022.)

Työelämätaitojen tärkeys ei ole merkityksellistä vain siksi, että niiden avulla työntekijät voisivat suoriutua entistä paremmin työssään, vaan hyvät työelämätaidot luovat perustan hyvinvoivalle ja motivoivalle työelämälle ja -

ympäristölle, jossa jokaisen yksilön on paitsi mahdollista kukoistaa, mutta voida myös hyvin. Vastauksena tutkimusongelmaan teoria ja empiria osoittivat, että työelämätaidoilla ovat tärkeä osa työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä. Työelämätaidoista erityisesti itsensä johtamisella sekä itsetuntemuksella on suuri vaikutus hyvinvointiin, mutta tulevaisuuden työelämässä menestymiseen tarvitaan myös resilienssiä ja vuorovaikutustaitoja. Nämä taidot auttavat yksilöitä selviytymään toimintakelpoisina läpi työuransa ja nauttimaan elämästä sekä työssä että vapaa-ajalla.

Kuvassa 9. Future of Jobs 2020 tutkimuksessa tunnistetut taidot ja osaamisryhmät, joiden kysynnän nähdään kasvavan kohti vuotta 2025 mentäessä. Näihin kuuluvat esimerkiksi kriittinen ajattelu ja analysointi, ongelmanratkaisutaidot sekä vuorovaikutustaidot, jotka ovat vuosittain tehdyssä tutkimuksessa johdonmukaisesti pysyneet esityslistan kärjessä.



Kuva 9. Erialaisten taitojen suhteellinen merkitys.

Uusina listalle ovat nousseet itsensä johtamisen taidot, kuten aktiivinen oppimista, resilienssi, stressinsietokyky ja joustavuus. (Future of Jobs Report 2020, s. 36.) Kuva tukee muualla teoriassa ja tutkimuksessa esiin tulleita tekijöitä tulevaisuuden työelämässä korostuvista työelämätaidoista, sillä itseään johtamaan kykenevä työntekijä näyttäytyy työnantajalle ja kollegoille luotettavana ja vastuullisena. Tunnistamalla mitä haluaa saavuttaa ja kykenemällä organisoimaan ajankäyttöään, on todennäköisesti tehokkaampi ja tuottavampi työssä. Se voi paitsi edistää urakehitystä ja avata uusia mahdollisuuksia työelämässä, mutta etenkin itsensä johtaminen auttaa yksilöitä voimaan paremmin ja elämään oman näköistä elämää.

Työhyvinvointia ylläpitävillä metataidoilla kuten kattavilla tietoisuustaidoilla, toimivilla vuorovaikutustaidoilla ja mielen joustavuudella ei ylikorostuneinakaan ole negatiivisia vaikutuksia työelämässä, kun taas tunnollisuus, innostus ja liikunta voivat sekä myötävaikuttaa uupumuksen syntymiseen että suojata siltä. Maksimoimisen sijaan on siis löydettävä tasapaino erilaisten työelämätaitojen välillä, jotta ne toimivat yksilön hyvinvointia parhaalla mahdollisella tavalla tukien. (Aulankoski & Lundahl, 2018, s. 79.)

Vuorovaikutus- ja tunnetaitojen merkityksen kasvaessa työelämässä, on jokaisen tärkeää kuulostella itseään ja sitä, miten peilaa itseään erilaisten ihmisten kanssa. Osa kollegoista tuo esiin muiden parhaita puolia, toisten kanssa yhteistyön tekeminen on kuin tervan juontia. Erilaisten ihmisten kokoaminen tiimeiksi tekee kuitenkin tiimeistä vahvempia ja tehokkaampia. On tärkeää pyrkiä tunnistamaan tiimien jäsenten erilaiset persoonat ja vahvuudet, jotta on mahdollista muokata omaa toimintaansa antamatta sen kuormittaa liiaksi – työpaikoilla on tultava toimeen erilaisten ihmisten kanssa, joka on hyvä oppia näkemään uhan sijaan mahdollisuutena.

Psykofyysisenä olentona ihminen ei voi voida kokonaisuutena hyvin, mikäli jompikumpi osa on jatkuvasti kuormittunut syystä tai toisesta. Siksi on jokaisen omalla vastuulla pyrkiä tunnistamaan hyvinvointinsa kulmakiviä ja etenkin niitä asioita, jotka tekevät hallaa hyvinvoinnille mutta lisäksi tarvitaan myös rohkeutta lähteä muuttamaan asioita parempaan suuntaan. Muutosten ei alkuun tarvitse olla suuria, tärkeintä on, että on tunnistanut tarpeen muutokselle, suunnitellut mahdollisuuksia ja lähtenyt etenemään kohti parempaa. Pienet onnistumiset ruokkivat rohkeutta ja siksi on hyvä pyrkiä löytämään asioita, joissa onnistuu varmasti.

Parhaimmillaan on silloin kun voi vaihdella täysillä tekemisen ja laadukkaan palautumisen välillä. Keho tarvitsee lepoa, jotta se kykenee palautumaan kunnon, korjaamaan pieniä säröjä, ylläpitämään vastustuskykyä sekä parantamaan energiavarastoja. (Fexeus & Enblad, 2021, s. 19.) Palautumisesta tulee huolehtia myös työpäivien aikana. Jaksottaminen ja riittävästä palautumisesta huolehtiminen työn lomassa tiedetään tärkeäksi, ja on hyvä pohtia niitä

keinoja, jotka juuri omalla kohdalla toimivat parhaiten. Erilaisten tutkimusten mukaan fyysiset aktiviteetit ja pienet irtiotot toimivat parhaiten akkujen lataamisessa. Työpäiviin on mahdollisuuksien mukaan hyvä sisällyttää pieniä hetkiä, jolloin saa luvan kanssa laittaa ajatukset aivan muualle kuin työhön sen sijaan, että odottaisi ajatusten alkavan harhailla liian pitkien työrupeamien vuoksi. Kun suunnittelee taukoja työpäiviin, on samalla hyvä suunnitella palauttavaa liikuntaa ja tekemistä työviikkoihinkin. On tärkeää varmistaa, että ehtii liikkua riittävästi myös arkisin.

Itsensä johtaminen edellyttää riittävää itsetuntemusta ja sitä, että tunnistaa niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat itseen positiivisesti tai negatiivisesti. Välillä on syytä pysähtyä kuuntelemaan itseään, sillä itsestään huolta pitäminen on itsensä johtamisen perusta. Erilaiset yksilöt omaavat erilaisia tarpeita, ja sen sijaan että kuuntelisi, miten muut toimivat, on tärkeää kuunnella itseään ja pohtia mitä itse tarvitsee. Vaikka kollega selviytyisi vähillä unilla, ei silti kannata tinkiä hyvistä ja riittävästä yöunista. Tuntiessaan itsensä väsyneeksi työpäivän päätteeksi, ei ole väärin sallia itselleen lyhyitä päiväunia. On tärkeää pohtia, millä keinoin voi tukea omaa hyvinvointiaan, tehdä suunnitelmia ja toteuttaa niitä.

Tulevaisuuden työelämässä on myös hyvä oppia tyytymään. Kun ei odota liikkoja, ei tarvitse pettyä. Inhimillisyys itseä kohtaan on sitä, että vaikeissa tilanteissa ymmärtää laskea rimaa, jottei kuormitu liaksi. Aina ei tarvitse tavoitella täydellistä tulosta tai olla paras, riittävän hyvä on monessa kohtaa armeliaampi. On myös tärkeää koettaa löytää positiivisia näkökulmia haastavissa tilanteissa. Jokaisen on mahdollista lähteä kehittämään kykyä selviytyä ja toimia haasteista sekä stressistä useilla eri tavoilla. Tunne on voimakas keino muistaa asioita ja monesti muistot liittyvätkin tunteisiin. Tilanteista tai hetkistä nousee mieleen muistoja, sen vuoksi, mitä tunteita tilanteeseen liittyi. Pyrkimällä lisäämään päiviin hetkiä, jolloin tuntee positiivisia tunteita, tuntee itsensä vahvemmaksi, itsenäisemmäksi ja onnellisemmaksi. Kun mukaan lisää rohkeutta ottaa vastuu oman hyvinvoinnin parantamisesta, on oikealla tiellä myös työkyvyn ylläpitämisen tukemisessa.

Vaikka jokaisella on ensisijainen vastuu itsestään ja oman hyvinvointinsa ylläpitämisestä, on hyvä muistaa, ettei tuen pyytäminen ole heikkoutta. Toisinaan elämässä tulee eteen tilanteita, joissa tarvitaan tukea ja ymmärrystä. Tällöin on tärkeää voida pitää esihenkilö tai muu sopiva henkilö tietoisena mahdollisesta tuen tarpeesta. Avun pyytäminen on osoitus rohkeudesta ja siitä, että tahtotila on selviytyä tilanteesta voittajana ja entistä vahvempana.

8 TULOSTEN HYÖDYNNETTÄVYYS

Tämän opinnäytetyön tulokset on tarkoitettu kaikille työelämässä oleville ja työelämätaidoista tai työhyvinvointiin vaikuttavista asioista kiinnostuneille. Tulokset voivat toimia oppaana työntekijöille matkalla kohti parempaa työhyvinvointia, sekä suuntaviivojen antajana esihenkilöille ja johdolle. Muutokset työelämässä ja ympäröivässä maailmassa vaativat työntekijöiltä kykyä sietää muutoksia ja selviytyä erilaisista tilanteista. Kaikki ne muutokset vaikuttavat yksilöiden hyvinvointiin eri tavalla.

Opinnäytetyön tuloksia on mahdollista ja toivottavaa käyttää myös tulevaisuuden johtamisen tukena, sillä tulevaisuuden johtamisen keskiössä ovat ihmiset, erilaisuuden ymmärtäminen ja inhimillisyys. Itsetuntemuksen ja itsensä johtamisen kehittäminen helpottaa työntekijöitä paitsi suoriutumaan töistään paremmin, myös pitämään paremmin yllä työkykyään.

Oppimaan oppiminen on asia, joka on syytä ottaa huomioon jokapäiväisessä toiminnassa sekä koulutuksia suunniteltaessa. Jatkuvan oppimisen tarve on ilmeinen ja organisaatioissa se tarkoittaa erilaisuuden ymmärtämistä, sillä erilaiset ihmiset oppivat eri tavoin ja eri tahdissa. Oppimisen tapoja on monia ja oppiminen on yksilöllistä, mutta jokainen tarvitsee mahdollisuuksia ja halua oppia läpi koko uran. On syytä tutkiskella itseään ja pohtia, miten itse oppii ja miten voisi ruokkia omaa uteliaisuuttaan parhaiten.

Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan metataitojen kehittämisen nähdä hyödyttävän sekä työntekijöitä että organisaatioita. Vaikka kyseessä ei ole substanssiosaamisen kasvattaminen, on sen hyöty ammatillisen osaamisen hyödyntämiselle, työhyvinvoinnille ja työteholle valtava. Koska hyvinvoiva ja itseään sekä vapaa-ajalla että työssä taitavasti johtava henkilöstö on tehokas ja tuottava, kannattaa hyvinvointiin ja työntekijöiden itsensä johtamisen kykyihin panostaa.

Hyviä tapoja ja käytäntöjä kannattaa jakaa ja yhdessä henkilöstön kanssa myös hyvä käydä läpi asioita, joita he kokevat tärkeiksi työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Tällaiset voivat olla hyvinkin yksinkertaisia organisaatiokulttuuriin perustuvia asioita, kuten taukojen tärkeydestä muistuttaminen ja vaikkapa yhteisten kävelylenkkien järjestäminen työpäivien aikana. Yrityksen johto antaa omalla esimerkillään suunnan henkilöstön ja yksilöiden toiminnalle, joten esimerkiksi yhdessä ”taukolenkkeilevä” johtoryhmä antaa selkeän signaalin siitä, että hyvinvointiin halutaan kiinnittää huomiota. On hyvä huomioida myös, että selkeiden sääntöjen luominen sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tärkeyden tuominen esiin päivittäisessä tekemisessä ja jopa strategiassa, helpottaa yksilöitä luomaan omia käytäntöjä annettujen raamien sisällä.

Tälle tutkimukselle löytyy useita erilaisia jatkotutkimus mahdollisuuksia. Yksi mahdollisuus olisi tutkia, millaiset keinot toimivat parhaiten metataitojen, kuten itsensä johtamisen oppimisessa ja kehittämisessä. Lisäksi voisi tutkia millaisin keinoin organisaatiot voisivat vahvistaa työntekijöidensä resilienssiä. Mielenkiintoista olisi myös tutkia, löytyykö eri alojen kesken eri tavoin korostuvia työelämätaitoja.

Yksi organisaatioiden tärkeimmistä tehtävistä on sitouttaa työntekijänsä, pitää heistä huolta ja näin ylläpitää organisaation kilpailukykyä. Tässä onnistutaan parhaiten tukemalla työntekijöitä vahvistamalla heidän substanssiosaamistaan mutta myös antamalla heille oikeanlaista esimerkkiä ja kehittämällä heidän yksilöllisiä ominaisuuksiaan, kuten itsensä johtamisen taitoja. Jokainen yksilö on itse vastuussa siitä, että tunnistaa ja sanoittaa oman hyvinvointinsa perusteita myös työelämässä.

Tutustumalla itseensä paremmin, ymmärtämällä omia vahvuuksiaan ja toisaalta tunnistamalla omia heikkouksiaan, on mahdollista kehittää ja vahvistaa myös omaa resilienssiään. Koska ei ole mahdollisuutta vaikuttaa kaikkeen, jaksamisen tukemiseksi on syytä keskittyä niihin asioihin, joihin on mahdollisuus vaikuttaa. Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan kykyä sietää keskeneräisyyttä ja oppia elämään jatkuvan muutoksen keskellä, aivan kuten elämässä myös työpaikan ulkopuolella. Maailman muutosten tapahtuessa hirvittäväällä vauhdilla, on hyvä huomioida, että resilienssiä tarvitaan myös vapaa-ajalla.

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A. & Juuti P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.

Alamikkela, H. (2019). Opi sanomaan Ei töissä. Fitra.

Allan, J. (2022). Make or break: the importance of breaks in healthcare. Viitattu 31.3.2024. <https://practicalhealthpsychology.com/2022/08/make-or-break-the-importance-of-breaks-in-healthcare/>

Aulankoski, S. & Lundahl, M. (2018). Voimat takaisin. Tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Duodecim.

Björkstam, U. (8.6.2022). Resilienssi on uuden työn metataito. <https://www.wgh.fi/resilienssi-on-uuden-tyon-metataito/>

Docendum. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 31.3.2024. <https://docendum.fi/tyo-hyvinvoinnin-tekijat/>

Fexeus, H. & Enblad, C. (2021). Reload. Palaudu fiksusti, hallitse stressiä. Wsoy.

Forma, P. (2023.) Johtajan työkykykirja. Alma Talent.

Frondelius, J. (2021). Mokaamalla menestykseen. Avain.

Future of Jobs Report. (2020). World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

Future of Jobs. (2020). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/infographics-e4e69e4de7/>

Fältdt, S. (2023). Sydämellä töissä. Avain.

Hakanen, J. (2023). Työterveyslaitoksen artikkeli. Viitattu 26.7.2023. <https://www.ttl.fi/tyopiste/sosiaalisesti-rohkea-edistaa-yhteista-hyvaa-vaikka-oma-asema-vaarantuisi>

Hietaniemi, J. & Niemi, A. (2022). Itsensä johtajat. Arthouse.

Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. (2019). Tiimiäly. Opas muuttuvaan työelämään. Otava.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2017). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus.

Hukari, A., Louhivaara, B., Häppölä, H., Sinervä, H-P., Korppi, N., Sokka, L., Kantelus, L., Pennanen, L., Manka, M-j., Aura, O., Tanner-Heikkilä, T. &

Björkstam, U. (2023). Works goes happy – paremman työelämän voimavarat. Otava.

Huotilainen, M. (2021). Aivosi tarvitsevat tauon. Otava.

Jaakkola, J. (2020). Väkevä työelämä. Tammi.

Järvilehto, L. (2023). Mestariajattelijan työkalut. Tammi.

Järvinen, P. (2018). Ammatillinen käyttäytyminen – tie onnistumiseen. Alma Talent.

Kalliomäki, M. (11.2.2024). Sähköpostikeskustelu.

Kallonen T. & Kuhmonen, A. (2021). Jatkuva oppiminen – työelämän tärkein taito. Kauppakamari.

Kananen, J. (2016). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankainen, S. (31.5.2022). Mitä ovat tulevaisuuden työelämätaidot 2020-luvulla? Viitattu 24.1.2024. <https://hyplus.helsinki.fi/mita-ovat-tulevaisuudenty-oelamataidot-2020-luvulla/>

Kananen, J. (2015). Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Suomen Yliopistopaino - Juvenes Print.

Karjalainen, M. (2020). Jaksamisen rajat – psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Basam Books.

Karjula, L. (6.11.2023). Sähköpostikeskustelu.

Kauhanen, J. (2015). Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Kauppakamari.

Koirikivi, P. & Benjamin, S. (2020). Mitä resilienssi on? Helsingin yliopisto. <https://www2.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>

Koppelomäki, I. Uskalla innostua. Viitattu 6.1.2024. <https://www.uskallainnosta.fi/itsensa-johtaminen>

Lehto, K. (2022). Lähijohtaja – myötätuntoinen mahdollistaja ja arjen tukipilari. Teoksessa Laaksonen, H. & Ollila, S. (toim.) Henkilöstöjohtamisen moninaisuus: ajateltua, koettua, tutkittua. Oppian

Limnell, J., Hiltune, E. & Dufva, M. (2022). Suomen tulevaisuudet – Suuret kysymykset ja vastaukset. WSOY.

Lovett, M. (23.12.2023). Promoting Work-Life Balance: Strategies and Tips. <https://urly.fi/3qyJ>

- Lyytinen, N. & Pääkkönen, S. (2022). Ole oma pomosi. Virtaa työhön ja vaapaalle. Otava.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Alma Talent.
- Markkula, S. (7.2.2019). Työhyvinvoinnin tutkimus tutuksi: Millaisia ovat parhaiten palauttavat tauot? <https://mielenhuolto.fi/palauttavat-tauot/>
- Maijala, L. (2022). Helsingin yliopiston blogi. <https://hyplus.helsinki.fi/itsensa-johtaminen-enta-jos-siina-ei-olisikaan-kyse-vain-itsesta/>
- Mattila, M. (2022). Työuupumuksesta toiseen – keinoja toipumiseen ja ennaltaehkäisyyn. Oppian.
- Mäkelä, A. (26.8.2020). Voiko empatiaa mitata? Työpsykologi kehottaa kysymään yhden kysymyksen. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/empatia-tyoelamassa>
- Mönkkönen, K. & Roos, S. (2023). Työyhteisötaidot digiajassa. Gaudeamus.
- Neck, C. B., Neck, C. P., Goldsby, E. & Goldsby M. (24.4.2023). Pushing Down on Me: The Paradoxical Role of Self-Leadership in the Context of Work Pressure. <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/5/117>
- Ojala, U. (2021). Tauot täytyy pitää, sanoo aivotutkija. Viitattu 31.3.2024. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tauot-taytyy-pitaa-sanoo-aivotutkija>
- Ojasalo, K Moilanen, T.& Ritalahti, J. (2018). Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. (3.–5. painos). Sanoma Pro.
- Paakkanen, M. (2022). Empatian voima työssä. Wsoy.
- Parviainen, T. (20.4.2018). Ketterä oppiminen on osa elinikäistä oppimista. Helsingin seudun kauppakamari. <https://helsinki.chamber.fi/kettera-oppiminen-2/>
- Pölönen, P. (2020). Tulevaisuuden identiteetit. Otava.
- Salminen, J. (2020). Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. (8. painos). Grano Oy.
- Samra, R. (2020). Millenniaalien burnout: Resilienssin kasvattaminen ei ole ratkaisu – on muutettava työtä. Evermind. <https://www.evermind.fi/resilienssi-millenniaalit-tyoelamassa/>
- Saramies, J. & Törnroos, M. (2021). Henkilöstöanalytiikka: mittaa, ymmärrä, menesty. Alma Talent.
- Stahl, A. (2023) The Top 5 Skills You Need For The Future Of Work. Forbes. Viitattu 28.1.2024. <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2023/05/11/the-top-5-skills-you-need-for-the-future-of-work/?sh=66dc1ac95a70>

- Suomen mielenterveys ry. Tutustu itseesi. Viitattu 16.8.2023. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/itsetuntemus-ja-itsetunto/tutustu-itseesi/>
- Suonsivu, K. (2015). Kohti riittävyttä - matkalla työhyvinvointiin. Unipress.
- Suonsivu, K. (2019). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. (3. painos). United Press.
- Sydänmaanlakka, P. (2020). Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. (5. painos). Talentum Media Oy.
- Terveystalo. (2022). Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Viitattu 29.3.2024. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>
- Tuominen, C. (2020). Tunteet ei kuulu työpaikalle. Otava.
- Työelämän mielenterveysohjelma. (2022). <https://stm.fi/tyoelaman-mielenterveysohjelma>
- Työterveyslaitos. Työkykytalo. Viitattu 29.3.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- Työterveyslaitos. Miten Suomi voi? Viitattu 5.8.2023. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Uusi-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. (2022). Työuupumus. Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- Van Edwards, V. Fifteen effective ways you can learn how to learn. Science of people. Haettu 28.7.2023 osoitteesta <https://www.scienceofpeople.com/how-to-learn/>
- Varamäki, A. (2019). Future Proof – tulevaisuuden työkirja. Docendo.
- Viitala, R. & Jylhä, E. (2019). Johtaminen. Keskeiset käsitteet teorit ja trendit. Edita.
- Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. PS-kustannus.

LIITE 1: ASIANTUNTIJAKYSELY

1. Miltä tulevaisuuden työelämä mielestäsi näyttää ja millaisia muutoksia siinä on havaittavissa?
2. Onko johtamisessa tai organisaatiokulttuureissa havaittavissa muutoksia?
3. Millaiset työelämätaidot korostuvat mielestäsi tulevaisuuden työelämässä?
4. Millainen mahdollisuus työntekijällä itsellään mielestäsi on vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa? Entä työkyvyn ylläpitämiseen läpi työuran?
5. Löytyykö työelämätaitojen ja työhyvinvoinnin ja/tai työkyvyn ylläpitämisen välillä mielestäsi yhteyttä?
6. Jos kyllä, millaiset työelämätaidot tukevat työhyvinvointia ja työkyvyn ylläpitämistä tulevaisuuden työelämässä?

LIITE 2: LINKEDIN-KYSELYLOMAKE

Työhyvinvointia tukevat työelämätaidot

Hei,
opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Johtamisen ja palveluliiketoiminnan kehittämisen YAMK -tutkintoa. Opintoihini kuuluvan opinnäytetyön aiheena on työelämätaidot, ja niiden yhteys työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen. Tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa työelämätaitoja, jotka vaikuttavat positiivisesti yksilön työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen. Toivottavasti ehdit käyttää muutaman minuutin aikaasi ja vastata tähän kyselyyn.
Vastaukset käsitellään anonyymisti.
Lopullisen tutkimuksen tulokset esittelen myöhemmin keväällä 2024. Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin,
Annukka Söderena

* Pakollinen

1. Mitkä ovat mielestäsi kolme (3) tärkeintä työelämätaitoa tulevaisuuden työelämää ajateltaessa? *

Valitse 3 vaihtoehtoa.

- Tekninen osaaminen
- Resilienssi
- Itsensä johtaminen
- Itsetuntemus
- Tunnetaidot
- Jatkuva oppiminen
- Ongelmanratkaisukyky
- Tiimityötaidot
- Kyky sietää keskeneräisyyttä
- Armeliaisuus itseä kohtaan
- Analyttinen ajattelu
- Luovuus
- Itseohjautuvuus
- Muu

2. Millaiset vaikuttamismahdollisuudet näet työntekijällä itsellään olevan työhyvinvoinnin suhteen? *

- Hyvin vähäiset
- Vähäiset
- Kohtalaiset
- Hyvät
- Erittäin hyvät

3. Entä työkyvyn ylläpitämisen suhteen koko työuraa ajateltaessa? *

- Hyvin vähäiset
- Vähäiset
- Kohtalaiset
- Hyvät
- Erittäin hyvät

4. Koetko, että työelämätaidoilla on merkitystä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä? *

- Hyvin vähän
- Jonkin verran
- Paljon merkitystä

5. Kiitos vastauksista! Tähän voit halutessasi jättää kommentteja.

Kirjoita vastaus

Lähetä