

Työnteon tapojen uudistaminen etätyössä Yrityksessä X

Joanna Karlsson



Tekijä Joanna Karlsson	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työnteon tapojen uudistaminen Yrityksessä X	Sivu- ja liitesivumäärä 29 + 16
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää kohdeyritykselle Energisoivan työnteon malli, jonka tarkoitus on tukea työyhteisön jäsenten työssä onnistumista ja työhyvinvointia etätyöaikana. Työssä keskitytään tutkimaan, miten työyhteisön jäsenet voivat itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa omalla toiminnallaan, sekä luoda yhteisönä työyhteisölle uusia tapoja toimia etätyöaikana. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona kohdeyritykselle. Opinnäytetyöprosessi on sijoittunut ajallisesti vuoden 2020 lopusta vuoden 2021 keväälle.</p> <p>Teoreettisessa viitekehyksessä keskitytään etätyöhön ja työhyvinvointiin. Etätyöskentelyyn keskittyvässä luvussa on selvitetty etätyön määritelmä ja eroteltu etätyön mukanaan tuomia hyötyjä ja haasteita. Luvussa, joka käsittelee työhyvinvointia, keskitytään tunnistamaan työhyvinvoinnin osa-alueita, sekä tapoja vaikuttaa niihin. Luvussa on myös esitelty eri energiatyypit sekä niiden suhde työhyvinvointiin. Lähteinä on käytetty aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, tutkimuksia ja verkkojulkaisuja.</p> <p>Opinnäytetyö on toiminnallinen ja opinnäytetyön produkti on Energisoivan työnteon malli, joka on kohdeyritykselle luotu työväline. Malli sisältää työyhteisön kanssa yhdessä luodut uudet tavat toimia muuttuvassa työympäristössä. Aineisto on kerätty puolistrukturoiduissa teemahaastatteluissa haastatteleamalla kohdeyrityksen työyhteisön jäseniä. Haastatteluihin osallistui 23 henkilöä, jotka toimivat yrityksessä erilaisissa rooleissa ja eri toimipisteissä. Haastattelut toteutettiin pienryhmissä Teams-sovelluksen välityksellä.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kohdeyrityksen henkilöstön on mahdollista vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa etätyössä merkittävästi Energisoivan työnteon mallissa esiteltyjen toimenpiteiden kautta.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tulokset ovat kohdeyrityksen hyödynnettävissä mahdollisia jatkotutkimuksia ajatellen, sekä jatkokehitettävissä tarpeen mukaan vastaamaan toiminnassa tapahtuvia muutoksia.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, etätyö, työyhteisö, työskentelytavat	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn merkitys kohdeyritykselle	2
1.2	Työn tavoite ja rajausta	2
1.3	Työn rakenne	3
1.4	Kohdeyritys ja lähtötilanne	3
2	Etätyö.....	6
2.1	Etätyön haasteet	7
2.2	Etätyön hyödyt	7
3	Työhyvinvointi	8
3.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	8
3.2	Energia osana työhyvinvointia.....	10
3.3	Ajatusten energia	10
3.3.1	Tekemisen energia.....	11
3.4	Emotionaalinen energia	12
3.5	Fysiologinen energia	14
3.5.1	Uni	14
3.5.2	Ravinto.....	14
3.5.3	Fyysinen rasitus	15
3.6	Henkinen energia.....	15
3.7	Sosiaalinen energia	16
4	Tutkimusmenetelmät.....	17
4.1	Tutkimuksen toteutus	17
4.2	Haastateltavat	19
4.3	Aineiston purku ja analysointi.....	19
4.4	Opinnäytetyön luotettavuus.....	20
5	Tutkimustulokset	22
5.1	Energia osana työhyvinvointia.....	22
5.2	Ilo osana työhyvinvointia	22
5.3	Työssä onnistumisen tunne osana työhyvinvointia.....	23
5.4	Uuden työskulttuurin luominen.....	24
6	Energisoivan työnteon malli.....	25
6.1	Energisoivan työnteon mallin koonti	25
6.2	Energisoivan työnteon mallin esittely kohdeyritykselle	25
7	Pohdinta.....	27
7.1	Johtopäätökset.....	27
7.2	Jatkotutkimusehdotukset.....	27
7.3	Oman oppimisen arviointi.....	28

Lähteet	30
Liitteet.....	32
Liite 1. Haastattelukutsu	32
Liite 2. Haastattelukysymykset	33
Liite 3. Energisoivan työnteon malli	35

1 Johdanto

Joulukuussa 2019 koronavirus COVID-19 alkoi leviämään Kiinasta maailmalle. Maaliskuussa 2020 maailman terveysjärjestö WHO julisti koronavirusepidemian pandemiaksi. Koronavirus leviää erityisesti pisara- tai kosketustartuntojen kautta. (Terveyskirjasto 2020.) 16.3.2020 hallitus ja tasavallan presidentti yhteistoiminnassa totesivat, että Suomessa vallitsevat poikkeusolot ja tästä syystä otettiin käyttöön valmiuslaki 1552/2011. Valmiuslain nojalla hallitus teki linjauksia, joiden tarkoituksena oli hillitä viruksen leviämistä. Näitä linjauksia olivat esimerkiksi kokoontumisten rajoittaminen maksimissaan kymmenen henkilöön, koulujen sulkeminen ja lähiopetuksen lakkauttaminen määräajaksi, sekä julkisen sektorin työntekijöiden määrääminen etätöihin niiltä osin, kuin mahdollista. (Valtioneuvosto 2020a.) Hallituksen linjaamien toimenpiteiden lisäksi annettiin yleisiä suosituksia. Yksi näistä suosituksista oli etätösuositus, joka annettiin jo ennen valmiuslain voimaantuloa. Etätösuositus koski kaikkia niitä, joiden työtehtävien kannalta se oli mahdollista. (Valtioneuvosto 2020b.) Etätösuosituksella pyrittiin vähentämään ihmisten välisiä lähikontakteja ja näin ollen hidastamaan koronaviruksen leviämistä.

Etätöihin siirryttiin nopealla aikataululla, joten monissa yrityksissä jouduttiin kehittämään uusia tapoja tehdä työtä ja kehittää ratkaisuja etätöiden mukanaan tuomiin haasteisiin. Yksi näistä haasteista on etätöihin siirtyneen henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen ja työkyvyn ylläpitäminen. Etätötilanteeseen sopeutuminen on ollut joissain yrityksissä helpompaa kuin toisissa, mikäli etätöskentelyä on jo entuudestaan harjoitettu aktiivisesti ja työvälineet sekä työskentelytavat ovat sen seurauksena jo valmiiksi muokkaantuneet ja valikoituneet siten, että ne tukevat työn tekemistä etänä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda yritykselle Yritys X Energisoivan työnteon malli. Yritys X on ura- ja rekrytointipalveluita tarjoava osakeyhtiö, joka on päätoimialtaan luokiteltu muihin koulutusta antaviin yksiköihin. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Yritys X:lle ja aiheen valinta perustuu näin ollen yrityksen toiveisiin ja tarpeisiin. Koin ehdotetun aiheen olevan ajankohtainen ja kiinnostava erityisesti siksi, että työhyvinvoinnin merkitys on entistäkin suuremmassa roolissa työyhteisöissä. Lisäksi poikkeuksellisten työskentelyolojen vaikutukset työhyvinvointiin ja työskentelytapoihin ovat olleet paljon esillä.

Opinnäytetyö on toiminnallinen. Produktina on Energisoivan työnteon malli, joka tuotetaan henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseksi ja parantamiseksi. Erityisesti etätöiden lisääntyessä tahdotaan luoda uusia työnteon tapoja muuttuvassa työympäristössä. Näiden uusien toimintatapojen tarkoitus on mahdollistaa työssä onnistumisen ja työhyvinvointi työyhteisössä myös etänä työskenneltäessä.

Työn teoriaosuudessa tutkitaan etätöitä, työhyvinvointia ja energiaa osana työhyvinvointia. Etätö on työn toimeksiannon olennainen osa, sillä etätöön siirtyminen on tuonut mukanaan merkittävän muutoksen työympäristössä ja luonut tarpeen muuttaa tapoja työskennellä työyhteisössä. Uusilla toimintatavoilla halutaan tukea ja vaalia työyhteisön hyvinvointia, joten myös työhyvinvointia on tarpeen käsitellä osana tutkimusta. Energia osana työhyvinvointia luo keinoja vaikuttaa hyvinvointia tukevaan etätöskentelyyn omaa energiaa johtamalla.

1.1 Työn merkitys kohdeyritykselle

Tämän toiminnallisen työn tuotoksen tulisi olla työyhteisön yhdessä muodostama malli, joka lisää työssä onnistumisen mahdollisuuksia ja lisää työhyvinvointia yrityksessä. Mallin tulisi olla osana uudenlaista työskentelyä. Energisoivan työnteon mallia ja siihen liittyvän tutkimuksen raportointia, eli itse opinnäytetyötä voi hyödyntää oman työhyvinvoinnin lisäämiseksi tai tukemiseksi, soveltamalla sitä omaan työskentelyynsä. Energisoivan työnteon malli esitellään erillisenä PowerPoint-esityksenä, joka löytyy opinnäytetyön liitteistä (Liite 3). Kohdeyrityksessä on erittäin yhteisöllinen henkilöstö ja se toimii vastuullisella toimialalla. Etätöön siirtyminen on muuttanut työskentelyä yrityksessä merkittävästi, minkä takia työskentelytapojen uudistaminen, sekä energian ja ilon työhön lisäämisen keinot ovat yritykselle arvokkaita työvälineitä yhteisöllisyyden vaalimiseksi ja säilyttämiseksi.

1.2 Työn tavoite ja rajaus

Työn tavoitteena on luoda Energisoivan työnteon malli Yritykselle X. Energisoivan työnteon malli on Yritys X:n työyhteisön työn tekemisen ja työhyvinvoinnin tueksi tarkoitettu työväline, joka auttaa henkilöstöä saamaan mahdollisimman paljon irti etätöskentelystä. Energisoivan työnteon mallissa pyritään vastaamaan siihen, miten uudessa toimintaympäristössä ja etätöissä tehdään töitä siten, että mahdollistetaan työssä onnistuminen ja hyvinvointi. Tämän mahdollistamiseksi on ensin selvitettävä, mitkä asiat kohdeyrityksessä ovat sellaisia, jotka lisäävät tai vähentävät mahdollisuuksia onnistua työssä, voida hyvin uudessa työympäristössä ja etätöissä sekä miten näihin asioihin on mahdollista vaikuttaa. Näiden toimenpiteiden tulee tukea yrityksen ja työyhteisön toimintaa läpi koko organisaation, työtehtävistä ja työskentelyalueesta riippumatta.

Työn aihe on saatu toimeksiantona kohdeyritykseltä Yritys X:ltä. Yrityksessä on tehty etätösuositusten voimaantulon jälkeen jo useita kyselyitä, joiden tarkoituksena on ollut keräillä henkilöstön kokemuksia etätöskentelystä ja sen vaikutuksista työskentelyyn ja hyvinvointiin. Opinnäytetyötäni rajaa työn kohdeyritys, sillä tavoitteena on muodostaa koh-

deyritykselle työväline, joka on hyödynnettävissä läpi koko organisaation. Lisäksi opinnäytetyötä rajaavat teemat ja aihealueet, joihin keskitytään. Opinnäytetyössä keskitytään tutkimaan etättyötä, työhyvinvointia ja energiaa ja sen hallintaa osana työhyvinvointia. Työhyvinvointia on omalta osaltaan rajattu esimerkiksi jättämällä työergonomia kokonaan pois tutkimuksesta, sillä sen on koettu olevan oma laaja kokonaisuutensa, jota kannattaa tutkia ja tarkastella erikseen. Jotta Energisoivan työnteon malli olisi työvälineenä hyödyllinen koko työyhteisölle työssä ei voida erotella toimenpiteitä, jotka koskisivat vain jotakin tiettyä osaa työyhteisön jäsenistä. Tällaisia erottelevia tekijöitä olisivat esimerkiksi työnkuvaan liitettävissä olevat työvälineet tai alueellisesti toisistaan poikkeavat keinot mallin toteutumiseksi. Energisoivan työnteon malli tulee toimimaan pohjana uusille, jatkuvasti kehittyville toimintatavoille ja sen tulee olla helposti muokattavissa ja kehitettävissä edelleen.

1.3 Työn rakenne

Opinnäytetyö koostuu johdannosta, tietoperustasta, empiirisestä osasta, pohdinnoista, lähteistä ja liitteistä. Opinnäytetyön liitteenä on myös opinnäytetyön varsinainen tuotos eli produkti, Energisoivan työnteon malli. Energisoivan työnteon malli on koostettu Power-Point-esitykseksi, joka on esitetty kohdeyrityksen henkilöstölle 27.1.2021. Johdannossa kerrotaan työn taustoista, tavoitteista ja työn rajauksista. Tietoperustassa esitellään kohdeyritys ja lähtötilanne, josta Energisoivan työnteon mallia on lähdetty muodostamaan, sekä käydään läpi työn kannalta olennaisia käsitteitä. Opinnäytetyön empiirinen osa koostuu tutkimuksen vaiheista, etenemisestä sekä niiden pohjalta tehdyistä havainnoista. Empiirisessä osassa käydään läpi myös haastattelun tuloksia ja reflektoidaan niitä tietoperustaan. Pohdintaosuus pitää sisällään omaa pohdintaani ja johtopäätöksiäni siitä, mikä on Energisoivan työnteon mallin kannalta oleellista. Lisäksi arvioin opinnäytetyöni luotettavuutta ja käyn läpi omaa työskentelyäni ja kehittymistäni prosessin aikana. Viimeisenä opinnäytetyöstä löytyvät lähteet ja liitteet, joihin lukeutuu myös opinnäytetyön produkti, eli Energisoivan työnteon malli.

1.4 Kohdeyritys ja lähtötilanne

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajan anonymiteetin vuoksi yritystä kutsutaan opinnäytetyössä nimellä Yritys X. Kohdeyrityksen esittely on suppea, jotta yritystä ei pysty tunnistamaan siitä annettujen tietojen perusteella. Yritys X on suomalainen yritys, jonka yritysmuoto on osakeyhtiö. Yrityksen toimialaluokitus on 85599 Muut koulutusta antavat yksiköt. Yrityksellä on useita toimipisteitä Suomessa. Yrityksen päätoimipiste sijaitsee pääkaupunkiseudulla.

Yritys X:n liikevaihto on vuodesta 2016 vuoteen 2019 ollut 4 miljoonan euron ja 10 miljoonan euron välillä. Yrityksen tulos on vuodesta 2016 vuoteen 2019 vaihdellut 300 tuhannen euron ja 600 tuhannen euron välimaastossa. Henkilöstömäärä yrityksessä X on vuosina 2016–2019 vaihdellut, mutta vuodesta 2017 ollut tasaisessa kasvussa. Yrityksen henkilöstömäärä on kuitenkin alle 100 henkilöä. (Finder.)

Lähtötilanteen selvittämiseksi Energisoivan työnteon mallia varten on saatu yritykseltä henkilöstökyselyiden tuloksia. Kyselyt ovat sisällöllisesti oleellisia Energisoivan työnteon mallin lähtötilanteen kartoittamiseksi, sillä niissä käsitellään erityisesti työyhteisön jäsenien kokemuksia työskentelystä etätyöaikana. Pohjamateriaalina käytettäväksi annettiin kaiken kaikkiaan neljän eri kyselyn materiaalit. Näitä materiaaleja on käytetty lähtötilanteen kartoittamiseen, sekä haastattelurungon muotoiluun. Lisäksi lähtötilanteen kartoitusta on tehty ryhmähaastatteluissa, joiden läpiviennistä kerrotaan enemmän kappaleessa 4.

Kohdeyrityksessä työkuultuuri ja yhteisöllisyys ovat todella tärkeitä voimavaroja, joiden vaaliminen on tärkeää myös etätyössä. Vaikka etätyöskentely onkin ollut jo entuudestaan mahdollista yrityksen työyhteisön jäsenille, on kokoaikainen etätyöskentely heille tilanteena uusi. Yrityksen toimintaa on luonteensa vuoksi mahdollista toteuttaa myös etänä, joten työskentelyn onnistumisen kannalta fyysinen läsnäolo toimistolla ei ole välttämätöntä.

Tarve Energisoivan työnteon mallille syntyy yrityksen tarpeesta pitää huolta työyhteisön toiminnasta ja hyvinvoinnista, sekä mahdollistaa kulttuurin ja yhteisöllisyyden vaaliminen muuttuvassa työympäristössä.

Omat ennako-odotukseni työn lopputuloksesta ja siitä, mitä Energisoivan työnteon malli pitää sisällään, ovat muuttuneet radikaalisti siitä, mitä ne olivat, kun otin työn tehtäväkseni. Alun perin ajattelin Energisoivan työnteon mallin olevan henkilöstön opas parhaaksi todetuista etätyöskentelyn käytännöistä ja tavoista, joilla pitää huolta omasta työhyvinvoinnista myös etätyössä. Tämän jälkeen aloitin yrityksessä osa-aikaisena työntekijänä, joten pääsin itse näkemään ja kokemaan millaista työskentely Yritys X:llä on. Omien havaintojeni pohjalta sanoisin ennako-odotusteni Energisoivan työnteon mallille olleen sellaiset, että henkilöstön tietämys työhyvinvointiin vaikuttavista asioista on laajaa ja tuntemus erilaisista työskentelytavoista kattavaa. Ennako-odotukseni oli myös, että työyhteisön hyvinvointi on yrityksen johdolle tärkeää ja siihen ollaan valmiita panostamaan. Odotukseni oli, että työyhteisön haasteena on yhteisöllisyyden ylläpitäminen yritystasolla etätyösken-

telyssä, sekä työnteon tapojen ja työskulttuurin muokkaaminen niin, että se tukee työskentelyä myös etänä. Toisin sanoen etätyöskentelyn muokkaaminen energiaa kuluttavasta tekijästä yrityksen voimavaraksi on se, mitä työn lopputulokselta odotan.

2 Etätyö

Tässä kappaleessa käydään läpi etätyön määritelmä ja siihen liittyviä haasteita ja hyötyjä sekä henkilöstön, että organisaation näkökulmista.

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, joka ei ole sidoksissa paikkaan tai aikaan, kuten esimerkiksi toimistoon. Työ on sisällöllisesti samanlaista, kuin työpaikalla tehtäessä, mutta oleellista on juuri työntekijän mahdollisuus suorittaa työtehtävät hänelle sopivassa paikassa ja hänelle sopivaan aikaan. Tästä syystä etätyönä tehtävä työ on usein sellaista, jota tehdään tietoteknisten välineiden ja erilaisten sovellusten avulla. Työtä voidaan tehdä joko kokonaan etätyönä tai osittain. Etätyötä ei kuitenkaan ole sellainen työ, joka on luonteeltaan liikkuvaa työtä, kuten esimerkiksi sähköasentajan tai putkimiehen työt, joissa työ suoritetaan asiakkaan luona. (Tilastokeskus.)

Etätyön toimivuutta voi kartoittaa esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen luomaa etätyön riskien kartoitukseen tarkoitettua lomaketta käyttämällä. Lomakkeella kartoitetaan etätyön työoloja ja työympäristöä. Työturvallisuuskeskus on lomakkeessa käynyt läpi työtilan ja -ympäristön, vuorovaikutuksen ja yhteistyön toimivuuden, työajan, perehdyttämisen, sekä tietotekniikan ja ohjelmien eli työvälineet. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

FutuRemote-tutkimuksen avulla on pyritty kartoittamaan suomalaisten työntekijäkokemuksia etätyöskentelystä koronapandemian aikana. Tutkimus on osoittanut, että suomalaiset ovat sopeutuneet etätyöskentelyyn hyvin ja mieluummin etänä kuin toimipisteellä työskentelevien määrä on kasvanut. Etätyön tekeminen on tutkimuksen mukaan myös helpottanut arjen ja työn yhteensovittamista, sekä tehostanut työskentelyä jatkuvien häiriötekijöiden vähenemisen takia. Muutos työskentelyn tehostumisessa on tuonut mukanaan myös tehtyjen työtuntien vähenemistä. Toisaalta etätyö on kuitenkin muuttanut koettua työhyvinvointia niiltä osin, että energisyys, innokkuus ja töihin syveneminen ovat vähentyneet. Yleisesti ottaen työntekijöiden arjesta nauttiminen, sekä tyytyväisyys työtilanteeseen ovat kuitenkin parantuneet. Etätyön on tutkimuksessa havaittu myös lisäävän työntekijöiden sosiaalisen eristäytymisen tunnetta ja suurin osa tutkimukseen osallistuneista kaipasi mahdollisuutta ystävyys-suhteiden luomiseen töissä. (Blomqvist ym. 2020, 1–10.) Tutkimuksessa etätyön haasteeksi osoittautuneet työskentelyn sosiaaliset elementit tukevat ennako-odotusta siitä, että näin olisi myös Yritys X:n kohdalla.

2.1 Etätyön haasteet

Etätyöskentely voi tuoda henkilöstölle haasteita eri osa-alueilla. Työterveyslaitos on tunnistanut etätyön haasteiksi ja riskeiksi esimerkiksi työ- ja vapaa-ajan sekoittumisen, työajan venymisen, haasteet perhe-elämän ja työnteon yhteensovittamisessa, liiallisen kuormittumisen, työskentelyn aiheuttamien taloudellisten kustannusten kasvu, työskentelyn kannalta epäkäytännölliset tai siihen sopimattomat tilat, yksinäisyyden tunne ja eristäytyminen, kasvanut huoli omasta asemasta ja kehityksestä organisaatiossa. (Työterveyslaitos.)

Etätyöskentelyn mukanaan tuomia haasteita organisaatiolle ovat erityisesti etäjohtamiseen liittyvät haasteet (Työterveyslaitos). Myös henkilöstön kokemat haasteet etätyöskentelyssä voivat pitkällä aikavälillä tuoda haasteita organisaation toimintaan. Esimerkiksi tilanne, jossa huono työergonomia aiheuttaa työntekijälle työkyvyttömyyttä, voi tulla yritykselle todella kalliiksi. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin seuranta ovat yksiä etäjohtamiseen liittyvistä haasteista.

2.2 Etätyön hyödyt

Työterveyslaitos on tuonut esille myös monia hyötyjä, joita etätyöskentelystä on henkilöstön näkökulmasta. Etätyön hyötyjä ovat työajan joustavuus ja rytmitys sen mukaan, mikä itselle parhaiten sopii, työmatkoista säästyvä aika ja raha, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, keskittyminen ja työrauhan saaminen helpottuu, työnteon tehostuminen ja työtyytyväisyyden kasvu, työnteolle tarkoituksenmukaisen paikan valinta. Lisäksi etätyö mahdollistaa asumisratkaisujen tekemisen työmatkaa ja työpaikan sijaintia miettimättä, sekä mahdollistaa työnteon myös vajaakuntoisena ja poikkeustilanteissa. (Työterveyslaitos.)

Työterveyslaitos on listannut etätyöskentelyn hyötyjä myös organisaation kannalta. Etätyön tuomia hyötyjä organisaatiolle ovat esimerkiksi taloudelliset säästöt toimitilojen kustannuksissa, työn tuottavuuden ja tehokkuuden paraneminen sekä parantunut jaksaminen, joka puolestaan lisää työuran pituutta. Lisäksi etätyö parantaa ympäristövastuullisuutta, vähentää työmatkaliikennettä ja edistää ilmastopolitiikan toteutumista ja toisaalta toimii myös rekrytointivalttina yrityksille. (Työterveyslaitos.)

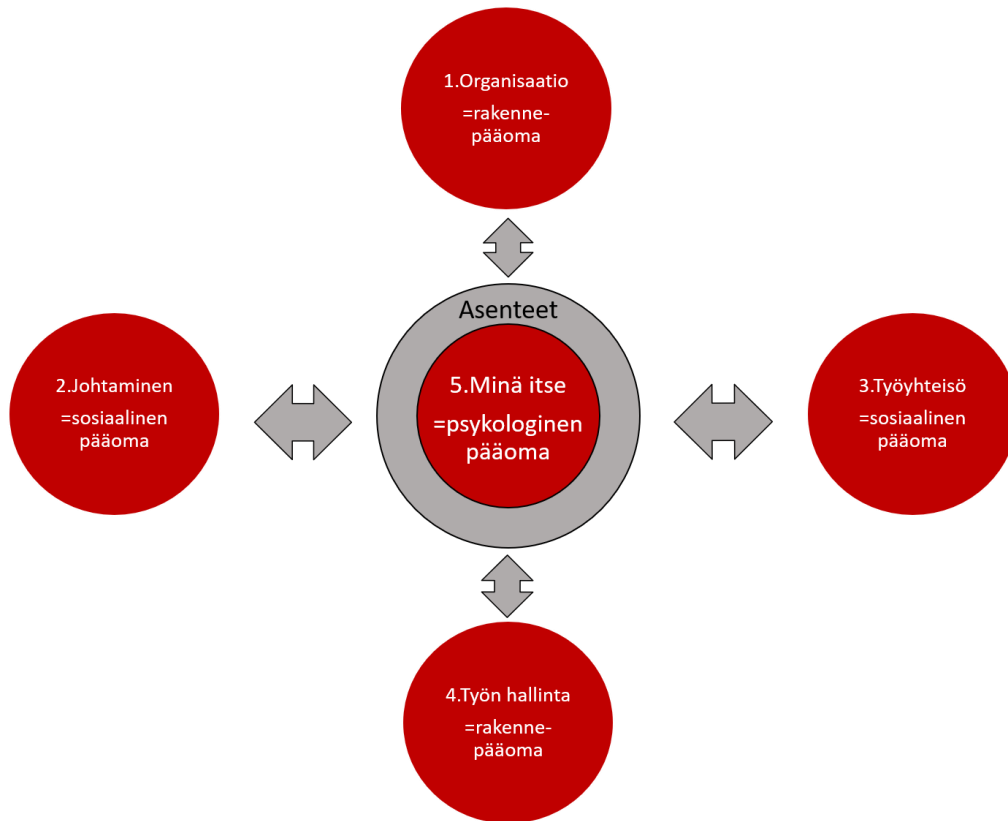
3 Työhyvinvointi

Tässä kappaleessa käsitellään sitä, mitä työhyvinvointi pitää sisällään, eli millaisista asioista työhyvinvointi koostuu ja millaiset asiat siihen vaikuttavat.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi ja se tukee elämänhallintaa. Työtä varten on riittävästi ammattitaitoa, jotta työ on tuottavaa, turvallista ja terveellistä. Lisäksi työtä on organisaation taholta johdettava hyvin. Työhyvinvointi perustuu siis siihen, miten työ koetaan työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta. (Työterveyslaitos.)

3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Marja-Liisa ja Marjut Manka ovat teoksessaan Työhyvinvointi käyttäneet viitekehyksenä voimavaralähtöistä mallia, joka toimii pohjana myös Energisoivan työnteon mallille. Voimavaralähtöisessä työhyvinvointimallissa organisaatio muodostaa edellytykset työhyvinvoinnille organisaatiokulttuurin ja yhteisten toimintatapojen kautta. Toisaalta myös työn sisältö itsessään, sekä työn hallitseminen ovat osa pohjaa, jolle työhyvinvointi rakentuu. Sosiaaliseen pääomaan, joka muodostaa yrityksen henkisen hyvinvoinnin tilan, vaikuttaa se, millainen työilmapiiri yrityksessä vallitsee, sekä se, miten henkilöstö tulee toimeen keskenään ja miten heitä johdetaan. Toisaalta Marja-Liisa ja Marjut Manka ovat lisäksi tunnistanee, että vaikka kaikki sosiaalisen- ja rakennepääoman kohdat olisivatkin kunnossa, voi yksilö silti voida pahoin. Jokainen henkilöstön jäsen suodattaa kokemukset omien asenteidensa läpi, joka puolestaan vaikuttaa siihen, miten hän ne tulkitsee. Viimeisenä työhyvinvoinnin tekijänä ovat yksilön ominaisuudet, kuten psykologinen pääoma, fyysinen kunto ja terveys. Alla oleva kuvio 5 kuvaa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä niiden keskinäistä suhdetta toisiinsa. Kaiken keskiössä on yksilön oma kokemus ja sitä ympäröivät asenteet. (Manka & Manka 2016, 76–77.) Vaikka nämä osa-alueet yhdessä muodostavat voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin, on huomioitava, että yhdenkin osa-alueen haasteet vaikuttavat työhyvinvointiin heikentävästi. Jokainen osa-alue on siis itsessään merkittävä osa työhyvinvointia. Tämän opinnäytetyön kannalta tärkeimmät osa-alueet ovat kuitenkin työyhteisön, työn hallinnan, sekä oman ajattelun ja toiminnan vaikutukset työhyvinvointiin, asenteet mukaan lukien.



Kuvio 5. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka & Manka 2016)

Organisaation rooli työhyvinvoinnissa on luoda pohja ja edellytykset hyvinvoivalle henkilöstölle. Organisaatio on osa työhyvinvoinnin rakenne-pääomaa. Hyvinvoivassa organisaatiossa työhyvinvointia johdetaan tavoitteellisesti osana yrityksen muuta strategiaa, erottelamatta näitä kahta toisistaan. Hyvinvoiva organisaatio kehittää myös toimintaansa ja henkilöstöään, sekä pitää huolen työympäristön toimivuudesta. (Manka & Manka 2016, 80–91.)

Johtaminen kuuluu työhyvinvoinnin tekijöissä sosiaaliseen pääomaan. Johtamisella on suuri vaikutus henkilöstön hyvinvointiin. Osallistava ja kannustava johtaminen, jossa toiminta esimies-alaisuudessa on avointa ja luottamus molemminpuolista, tukee hyvinvointia työpaikalla. (Manka & Manka 2016, 132–146.)

Työyhteisö luo yhdessä johtamisen kanssa työhyvinvoinnin sosiaalisen pääoman. Työhyvinvointia tukevassa työyhteisössä vuorovaikutus on avointa. Työyhteisötaidot vastaavat työyhteisön ja yrityksen arvoja. Työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiin monin eri tavoin. Esimerkiksi työyhteisön tapa toimia ja sen yhteisöllisyys vaikuttavat oleellisesti siihen, miten työpaikalla viihdytään. Ihminen, joka viihtyy työssään ja kokee työyhteisön ilmapiirin avoimeksi ja hyväksyväksi, saa enemmän aikaa. (Manka & Manka 2016, 148–153.)

Työn hallinta on toinen rakenteellisen pääoman elementti työhyvinvoinnissa. Työn hallinnalla tarkoitetaan yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä esimerkiksi työn sisällön ja tavoitteiden kautta. Toisaalta myös mahdollisuudet muokata omaa työtään ja kehittää itseään ovat osa työn hallintaa. (Manka & Manka 2016, 107.)

Yksilön tapa ajatella ja toimia työympäristössä puolestaan luo psykologisen pääoman työhyvinvoinnille. Ajattelu- ja toimintamallien lisäksi yksilön asenteet vaikuttavat siihen, miten hän kokee eri elementit työssään. Asenne toimii suodattimena, jonka läpi erilaiset asiat tulkitaan. Esimerkiksi kaksi eri ihmistä voivat olla samassa tilanteessa yhtä aikaa, mutta kokea tilanteen täysin päinvastaisin tavoin, koska molemmat tulkitsevat tilanteen omien asenteidensa avulla. (Manka & Manka 2016, 77.)

3.2 Energia osana työhyvinvointia

Tässä kappaleessa käyn läpi erilaiset energiatyypit ja niiden vaikutuksen työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä energia on jaettu viiteen eri energiatyyppiin, jotka ovat ajatusten energia, emotionaalinen energia, fysiologinen energia, henkinen energia ja sosiaalinen energia. Vastaavaa jaottelua on käytetty sekä Petteri Kilpisen ja Antti Hagqvistin teoksessa *Varianssi* (2019), sekä Hasse Kvistin, Kenny Niutasen ja Tuomo Sulkumäen teoksessa *Elä energisesti* (2017). Näitä eri energiatyyppejä on päädytty käyttämään opinnäytetyössä siksi, että lähdekirjallisuudessa käytetty jaottelu tuntui loogiselta ja hyvin jäsennellyltä suhteutettuna hyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Hyvinvoinnin eri osa-alueilla viitataan psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

3.3 Ajatusten energia

Ajatusten energia on mentaalista energiaa, jonka keskiössä on kyky keskittyä ja olla läsnä. Parempiin lopputuloksiin päästään keskittymällä yhteen asiaan kerrallaan ja rytmittämällä tekemistä niin, että aivot saavat palaverien tai työtehtävien väliin taukoja palautumista varten. Kyky keskittyä on yhteydessä palautumiseen, joten sillä on vaikutusta myös onnellisuuteen ja hyvinvointiin. (Kilpinen & Hagqvist 2019, 45.)

Dan Siegel on Psychotherapy Networkerin artikkelissaan tuonut esiin ajatusten energian kannalta olennaisia aspekteja, joiden tärkeys korostuu pandemia-aikana. Artikkelissa tuodaan esille aidon läsnäolon tärkeys ja kapasiteettimme mindfulnesiin, eli tietoiseen läsnäoloon. Dan Siegel esittelee myös terveen mielen lautasmallin, jonka hän on kehittänyt yhdessä kollegansa David Rockin kanssa. Lautasmalli on eräänlainen vastine ruokaympyrälle ja sen avulla on tarkoitus yksinkertaistaa asiat, joita mieleemme tarvitsee. Tämä lautasmalli koostuu siis aktiviteeteista, joiden avulla mielen toimintaa voidaan optimoida.

Näitä aktiviteetteja ovat fyysinen aika, leikkiaika, kohtaamisaika, uniaika, fokusaika, ”In”-aika ja ”Down”-aika. Kohtaamisajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin ollaan tietoisesti yhteydessä toisiin ihmisiin ja ympäristöön. Uniajalla tarkoitetaan sitä, että aivot palautuvat ja puhdistuvat unen aikana, joka puolestaan lisää niiden toimintakapasiteettia. Aivojen aineenvaihdunnan kannalta uniaika on tärkeää ja se esimerkiksi parantaa aivojen kykyä tasapainottaa mielialaa, muistaa ja keskittyä. Aika, jolloin keskitytään tietoisesti johonkin yhteen, tiettyyn tehtävään on fokusaikaa. ”In”-ajalla tarkoitetaan puolestaan tietoista aikaa. Tietoinen aika on sisäistä reflektointia, toisin sanoen itsensä kuuntelemista ja omien ajatusten ja tunteiden sisäistämistä. Tämä aika voi olla sellaista, jonka käyttää esimerkiksi avaamalla tietoisuuttaan, keskittämällä huomionsa tai lisäämällä hyviä aikomuksiaan. Ne hetket, kun ei tarvitse tehdä mitään tiettyä ovat niin sanottua ”Down”-aikaa. Tämä on se hetki päivästä, kun voi vain olla ja antaa mielen vaeltaa. Fyysisellä ajalla tarkoitetaan kaikessa yksinkertaisuudessaan tietoista fyysistä liikuntaa. Leikkiajalla tarkoitetaan niiden asioiden tekemistä, jotka tuovat itselle nautintoa ja joita voi tehdä ilman, että tarvitsee miettiä mitä tekee oikein tai väärin. Leikkiaika on luovaa aikaa, joka saa meidän nauramaan. Päivittäisen ajan jakautuminen näiden seitsemän aktiviteetin välillä on kunkin itse päätettävissä, mutta olisi suositeltavaa järjestää aivoille ja mielelle mahdollisuus kaikkiin näihin joka päivä. (Psychotherapy Networker 2020.)

Kvist, Niutanen & Sulkumäki viittaavat tähän Dan Siegelin ja David Rockin kehittämään mielen lautasmalliin teoksessaan *Elä energisesti* muistuttaen, että aika jakautuu näiden aktiviteettien välillä eri tavoin eri elämänvaiheissa. Kaikkia näistä kuitenkin tarvitaan mentaalisen kuntomme ylläpitämiseksi. (Kvist, Niutanen & Sulkumäki 2017, 74.)

3.3.1 Tekemisen energia

Tekemisen energia sisältyy pitkälti ajatusten energiaan, sillä siinä on kyse asioiden fokuksinnista, lopettamisesta ja loppuun viemisestä. Fokusointi lisää toiminnan tuloksellisuutta. Fokusoinnin kannalta on tärkeää priorisoida oma tekeminen niin, että tehtäväliseltä löytyy aina maksimissaan viisi priorisoitua tehtävää per päivä, viikko ja vuosi. Lopettamisella ei tarkoiteta pelkästään työhön käytettävän ajan rajoittamista, vaan myös asioista kieltäytymistä ja turhista asioista irti päästämistä. Lopettaminen ja asioiden loppuun vieminen tuovat mukanaan kyvyn priorisoida ja sitä kautta myös aikaa ja tilaa uusille, hyödyllisille asioille.

Tekemisen energiassa on tärkeää myös tehdä havaintoja omasta tekemisestä sen kannalta, millainen tekeminen on energisoivaa ja millainen puolestaan kuluttavaa. Lisäksi sen

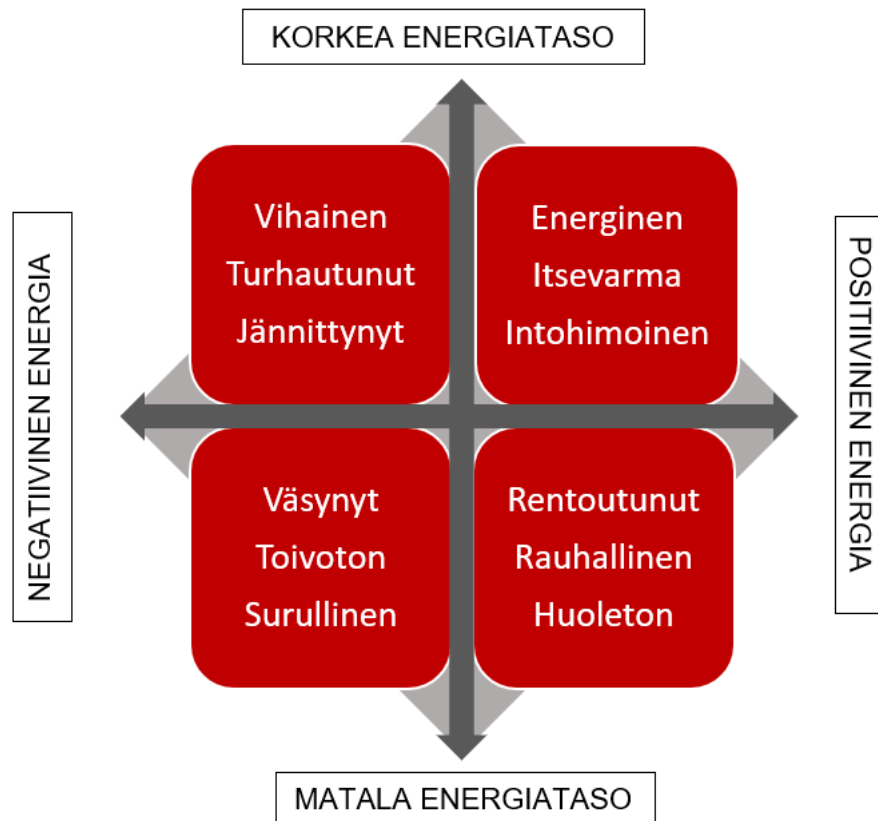
tiedostaminen, missä suhteessa energiaa kuluttavat ja energisoivat tekemiset ovat toisiinsa, auttaa muokkaamaan omaa toimintaa sellaiseksi, että päivä ei täyty pelkästään tekemisestä, joka polttaa omia energiavarastoja. (Kvist, Niutanen & Sulkumäki 2017, 40–48 & 74.)

Rhee Hongjai ja Kim Sudong ovat tutkineet taukojen vaikutuksia ihmisen elinvoimaan töissä. Tutkimuksessa tutkittiin psykologisen irrottautumisen vaikutusta energiatasojen palautumiseen, sekä eroja ”älypuhelintaukojen” ja perinteisten taukojen vaikutuksessa energiatasojen palautumiseen tauon aikana. Älypuhelintauolla tarkoitettiin tutkimuksessa nimensä mukaisesti sitä, että tauon aikana käytettiin älypuhelinta esimerkiksi sähköpostien lukemiseen, viestittelyyn, pelaamiseen tai esimerkiksi videoiden katseluun. Perinteisellä tauolla puolestaan tarkoitettiin taukoa, jonka aikana esimerkiksi juteltiin työkaverin kanssa tai otettiin torkut. Tutkimuksessa selvisi, että psykologinen irrottautuminen lisää voimaa, sekä vähentää henkistä uupumista. Tutkimuksessa voimalla tarkoitettiin korkeaa energiatasoa sekä henkistä resilienssiä. Sekä älypuhelintauot, että perinteiset tauot vähensivät psykologisen irrottautumisen ja tauon negatiivisen vaikutuksen suhdetta, eivätkä näin ollen myöskään heikentäneet psykologisen irrottautumisen ja tauon positiivisen vaikutuksen välistä suhdetta. Älypuhelintaukojen aiheuttamien fysiologisten oireiden ja kognitiivisen väsymyksen oletetaan olevan syynä sille, miksi älypuhelintaukojen ja tauon negatiivisten vaikutusten vähenemisen välille ei löytynyt merkittävää selitystä. Toisaalta sekä perinteiset tauot, että älypuhelintauot voivat korkean psykologisen irrottautumisen tasolla lisätä positiivista vaikutusta ja voimaa. Tutkimuksessa selvisi kuitenkin, että älypuhelintaukoja pitäneiden keskimääräinen henkinen väsymys oli huomattavasti suurempi, kuin perinteisiä taukoja pitäneillä. (Hongjai & Sudong 2016, 160–167.) Tutkimus liittyy sekä ajattelun energiaan että tekemisen energiaan. Taukojen pitäminen on osa työpäivän rytmitystä ja toisaalta se, mitä tauolla tekee, on osa oman mielen ja sen energiatasojen hallintaa tekemisen lopettamisen eli tässä työssä irrottautumisen kautta, sekä sen tunnistamista mikä tekeminen on energisoivaa. Tutkimus tukee käsitystä taukojen tärkeydestä, sekä siitä, että tauolla pitäisi pystyä irrottautumaan työtehtävistä. Esimerkiksi työskentelyn ohessa työpäätteen ääressä pidetty tauko ei ole työstä irrottautumista ja näin ollen se ei myöskään tarjoa aivoille mahdollisuutta latautumiseen.

3.4 Emotionaalinen energia

Kilpinen ja Hagqvist ovat teoksessaan Varianssi tehneet tunteille karkean nelijaon. Tätä jaottelua on havainnollistettu alla olevalla tunnetilojen energiakentällä (Kuva 6). Tunteita on negatiivisia ja positiivisia, korkean- ja matalan energiatason tunteita. Tärkeänä tekijänä he nostavat siirtymisen negatiivisista tunteista pois mahdollisimman nopeasti. Toisaalta

palautuminen tapahtuu vain matalan ja positiivisen energiatason kautta. (Kilpinen & Hagqvist 2019, 63–65.)



Kuvio 6. Tunnetilojen energiakenttä. (Mukaillen Kilpinen & Hagqvist 2019)

Emotionaalista energiaa, eli tunne-energiaa syntyy aina viestinnässä ja vuorovaikutuksessa. Tunne-energiaa syntyy myös kaikista muista energian lajeista, sekä ulkopuolisista tekijöistä ja virikkeistä, että oman toimintamme, vireystilamme ja ympäristömme kautta. Kuten tekemisen energiassakin, niin myös tunne-energiassa on hyvä tunnistaa ne asiat, jotka kyseiseen energialajiin vaikuttavat. Tunne-energian kannalta esimerkiksi sen tunnistaminen, mitkä asiat vaikuttavat voimistavasti ja innostavasti, sekä mitkä päinvastoin, on olennaista. Tunne-energian säätelyssä omien tunnetilojen ja muiden tunnetilojen tiedostaminen, sekä ymmärrys siitä, miten niihin voi omalla toiminnallaan vaikuttaa on tärkeää. Se, miten itse suhtaudumme määrittää paljon: kuten kappaleessa aiemmin todettiin, oma asenteemme toimii suodattimena kaikelle kokemallemme. Oman tunne-energian käsittelyssä ja säätelyssä on otettava myös huomioon se, että tunnetilat tarttuvat yhteisössä, jol-

loin vaikutus negatiivisen ja positiivisen tunne-energian heijastamisessa kasvaa merkittävästi. Keino, jolla saa nopeasti vaikutettua toisen tunne-energiaan on palaute. Tämä pätee molempiin suuntiin. Toivottu, eli voimaannuttava ja hyödyllinen palaute on myös energisoi-
vaa. Tällainen palaute on esimerkiksi vilpittömästi esitetty kiitos tai kehu. Korjaavaa palautea annettaessa palautteen vaikutus perustuu palautteen antajan motiiveihin. Korjaavan palautteenannon motiivina voi olla esimerkiksi halu kehittää toista. Onnistuneen korjaavan palautteen ytimessä on halu auttaa. (Kvist, Niutanen & Sulkumäki 2017, 77–91.)

3.5 Fysiologinen energia

Fysiologinen energia muodostuu unesta, ravinnosta sekä liikunnasta. Elimistön energiantuotanto lähtee laskuun noin 30 ikävuoden tienoilla, mutta useimmiten tarve energialle lisääntyy samoihin aikoihin. Tämän takia on erityisen tärkeää tunnistaa asiat, jotka lisäävät fysiologista energiaa. Fysiologisen energian tekijät ja niiden vaikutukset on esitelty tarkemmin seuraavissa alakappaleissa. (Kilpinen & Hagqvist 2019, 77.)

3.5.1 Uni

Aikuisen ihmisen unentarve on keskimäärin 7,5 tuntia yössä. Unentarve vaihtelee kuitenkin yksilöllisesti 6 ja 9 tunnin välillä. Määrän lisäksi merkitystä on myös unen laadulla. (THL 2020.) Uni on aivojen ja palautumisen kannalta välttämätöntä ja se vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin laajasti. Uni vaikuttaa esimerkiksi aineenvaihduntaan aivoissa ja muualla elimistössä, vahvistaa muistia ja immuunijärjestelmää, täydentää energiavarastoja ja parantaa oppimiskykyä. (Jaakkola 2018, 75.)

3.5.2 Ravinto

Oikeanlaisen ruokavalion perusteita ovat monipuolisuus, laadukkuus, kohtuullisuus, säännöllisyys ja riittävä nesteen nauttiminen. Ruokavalio vaikuttaa jaksamiseen ja suorituskykyyn, lisäksi sillä on tärkeä merkitys ihmisen terveyden kannalta. Oikeanlainen ja oikea-aikainen ravinto antaa energiaa, sekä tuottaa mielihyvää, jonka lisäksi riittävä nesteytys parantaa psyykkistä suorituskykyä aineenvaihdunnan avulla. (Kilpinen & Hagqvist 2019, 84–89.)

Palautumisen kannalta parempaan syömiseen Kaisa Jaakkola neuvoo teoksessaan *Palautu & Vahvistu tulemaan tietoisiksi omasta syömisestä*. Omien syömistottumuksien tiedostaminen ohjaa tekemään parempia valintoja. Syömisestä säännöllisyys ja nälän enna-

koiminen ovat keskeisiä tekijöitä paremman syömisen kannalta. Niihin voi keskittyä esimerkiksi miettimällä etukäteen, miten huolehtii oman syömisensä aikataulutuksesta tulevalla viikolla tai valmistelemalla aterioita etukäteen. (Jaakkola 2018, 168–168.)

3.5.3 Fyysinen rasitus

Liikuntasuositus aikuiselle ihmiselle koostuu lihaskunnan ja liikehallinnan ylläpidosta, rasittavasta tai reippaasta liikunnasta, kevyestä liikuskelusta ja paikallaolemisen tauottamisesta, sekä riittävästä levosta. Tavoitteena olisi harrastaa viikkotasolla lihaskuntaa ja liikehallintaa vähintään 2,5 tuntia, rasittavaa liikkumista vähintään 1 tunti ja 15 minuuttia tai vaihtoehtoisesti reipasta liikuntaa vähintään 2,5 tuntia. Tämän lisäksi tulisi harrastaa kevyttä liikuskelua mahdollisimman usein ja muistaa tauottaa paikallaoloa aina kun pystyy. Rasittavan ja reippaan liikunnan välinen ero on siinä, että rasittava liikunta on raskaampaa ja tehokkaampaa. Rasittava liikunta on yleensä luonteeltaan sellaista, että puhuminen hankaloituu hengästymisen takia. Reipas liikunta on hieman kevyempää ja puhuminen on mahdollista hengästymisestä huolimatta. Liikuntasuoritusten viikkokohtaiset tavoitemäärät voi pilkkoa pienempiin osiin. (UKK-instituutti 2020.)

3.6 Henkinen energia

Kvist, Niutanen & Sulkumäki ovat nostaneet henkisen energian keskipisteeksi arvot ja niiden toteutumisen. Vaikka arvoilla on vaikutusta henkiseen energiaamme, se tapahtuu usein tiedostamattamme. Arvojen vaikutusta henkiseen energiaan voi lähestyä esimerkiksi miettimällä ensin itselle kaikista tärkeimpiä arvoja ja pohtimalla sen jälkeen vastaatko omat arvot ja yrityksen arvot toisiaan. Arvojen toteutuminen omassa toiminnassa vaikuttaa henkiseen energiaan lisäten sitä, kun taas arvojen vastainen toiminta kuluttaa henkistä energiaa. Mikäli omat arvomme ovat ristiriidassa yrityksen arvojen kanssa, kuluttaa arvojen vastainen työskentely henkistä energiaamme. (Kvist, Niutanen & Sulkumäki 2017, 104–119.)

Henkinen energia syntyy yksilön arvomaailman pohjalta. Löytämällä syvämotivaation, eli tarkoituksen toiminnalleen, saa siitä ammennettua energiaa. Syvämotivaatio on sisäistä motivaatiota, jonka ydinajatuksena on ihmisen halu tehdä jotain siksi, että se tuottaa mielihyvää henkilölle itselleen. Sisäisen motivaation kannalta on tärkeää, että esimerkiksi tavoitteet asetetaan itseä varten ja itse, sillä itseohjautuvuus tukee hyvinvointia. Itseohjautuvusteoria jakaa ihmisen perustarpeet kolmeen kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta välttämättömään tarpeeseen. Nämä tarpeet ovat omaehtoisuus, koettu pätevyys ja yhteenkuuluvuus. (Kilpinen & Hagqvist 2019, 143–147.)

Omaehtoisuus on yksilön vapautta päättää itseään koskevista asioista. Tähän kuuluu esimerkiksi mahdollisuus valita aika, paikka ja tahti omalle tekemiselle, mikä puolestaan lisää motivaatiota. (Kilpinen & Hagqvist 2019, 144.)

Koettu pätevyys syntyy siitä, että ihminen kokee hänellä olevan riittävästi osaamista selviytyäkseen hänelle annetuista tehtävistä ja siitä, että hän saa asioita aikaiseksi. Koetun pätevyyden kannalta palautteen anto on avainasemassa, sillä jokainen haluaa tuntea tyytyväisyyttä, arvostusta ja olevansa hyvä jossakin. Sen lisäksi omien vahvuuksien käyttäminen työskentelyssä lisää esimerkiksi tuottavuutta. (Kilpinen & Hagqvist 2019, 145.)

Yhteenkuuluvuus tulee ihmisen perustarpeesta olla tekemisissä toisten ihmisten kanssa. Välittäminen lisää sosiaalista energiaa ja sen myötä myös työhyvinvointia toteutuessaan molemminpuolisesti. Muiden saama hyöty tekemistämme valinnoista ja omasta energiasamme, sekä asioiden tekeminen muiden ihmisten hyväksi vahvistavat itsetuntoa. (Kilpinen & Hagqvist 2019, 145.)

3.7 Sosiaalinen energia

Sosiaalinen energia virtaa kahteen suuntaan, kuten aiemmin kappaleessa 3.4 käsitelty tunne-energiakin. Molemmissa on kyse vuorovaikutuksesta. Toiset ihmiset kuormittuvat sosiaalisissa tilanteissa ja palautuvat ollessaan yksin, kun taas toiset tarvitsevat sosiaalisia tilanteita palautuakseen ja saadakseen energiaa. Toisaalta myös saadakseen energiaa muista on ensin annettava omaa energiaansa heille. Muiden ihmisten kanssa vietetty aika vaikuttaa myös yksilön omaan toimintaan, joten oman energiatasapainon kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millaisessa seurassa milloinkin on. Empatia, sosiaalinen vuorovaikutus ja myötätunto ovat tärkeitä osia sosiaalisen energian hallitsemiseksi. (Kilpinen & Hagqvist 2019, 125–135.)

4 Tutkimusmenetelmät

Tässä kappaleessa kerrotaan menetelmistä, joilla aineisto on kerätty opinnäytetyötä varten ja tavoista, joilla sitä on analysoitu. Kappaleessa arvioidaan myös opinnäytetyön luotettavuutta.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja luonteeltaan toiminnallinen. Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaista on se, että siinä tulee esille haastateltavien omat havainnot, näkemykset ja tulkinnat tilanteista (Hirsjärvi & Hurme 2008, 27). Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden toteuttamisessa päätettiin käyttää tutkimushaastatteluja. Haastattelulajina on käytetty puolistrukturoituja teemahaastatteluja, koska tutkimuksen tarkoituksena oli saada kattava kokonaiskuva siitä, mitä Energisoivan työnteon mallin tulisi pitää sisällään, jotta se palvelisi Yritys X:n henkilöstöä parhaalla mahdollisella tavalla. Puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla koettiin saatavan monipuolisin otanta analysointia varten.

4.1 Tutkimuksen toteutus

Lähtötilanteen kartoitus on toteutettu yritykseltä saatua, jo aiemmin kerättyä materiaalia analysoimalla. Näiden materiaalien, työssä käytetyn tietoperustan ja työn tarkoituksen pohjalta on luotu haastattelurunko, jota hyödyntäen on pidetty haastatteluja yrityksen työntekijöille. Haastattelukutsu lähetettiin kaikille yrityksen työntekijöille. Haastattelukutsu löytyy tämän työn liitteestä 1. Haastatteluihin oli varattu viisi paikkaa per haastattelu ja ilmoittautuminen tapahtui kirjaamalla oma nimi varauslistana toimineeseen Excel-taulukkoon. Haastatteluiden osallistujamäärä asetettiin maksimissaan viiteen osallistujaan per haastattelu siksi, että tahdottiin varmistaa jokaiselle osallistujalle mahdollisuus tulla kuulluksi. Ilmoittautumisajan päätyttyä ilmoittautuneille lähetettiin erillinen kutsu siihen haastatteluun, johon hän oli ilmoittautunut. Haastatteluihin ilmoittautuneita työntekijöitä oli yhteensä 25 henkilöä, joista lopulta osallistui 23 henkilöä.

Haastattelun metodina käytetty teemahaastattelu on luonteeltaan puolistrukturoitu, eli haastattelua varten on valittu teemat, joiden ympärille haastattelu rakentuu (Tuomi, J. & Saarijärvi, A. 2002, 87–88.). Puolistrukturoidun haastattelun ominaispiirre on se, että jokin osa haastattelun rakenteesta on päätetty etukäteen, mutta ei kaikkea. Haastattelu voi vaihdella esimerkiksi kysymysjärjestyksen osalta haastattelusta toiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47.) Puolistrukturoidun haastattelun avulla on koettu saatavan haastattelutilanteisiin vapautta. Haastattelut poikkesivatkin toisistaan siten, että haastatteluissa ei ole

noudatettu haastattelukysymyksiä täsmällisesti, vaan niiden järjestystä on saatettu muuttaa tai saatettu jättää sellaisia kysymyksiä välistä, joihin on tullut keskustelun kautta vastaukset itsestään. Lisäksi on saatettu esittää tarkentavia kysymyksiä tilanteen niin vaa- tiessa. Haastatteluissa käytettyjä teemoja olivat energia, ilo ja työssä onnistuminen. Tee- mahaastatteluun on päädytty siksi, että teemojen ympärille syntyvästä keskustelusta koet- tiin saatavan laadukkaampaa materiaalia opinnäytetyötä varten, kuin mitä olisi saatu muilla haastattelumetodeilla. Puolistrukturoidun teemahaastattelun haasteena koettiin nii- hin kuuluva aika, sekä haastatteluiden vaatimat järjestelyt niin haastateltavien, kuin haas- tattelijankin näkökulmasta.

Haastattelut pidettiin ryhmähaastatteluina aikavälillä 23.11.-27.11.2020, pois lukien yksi haastatteluista, joka pidettiin vain yhdelle henkilölle. Syynä tähän poikkeamaan oli se, että haastateltava ei päässyt osallistumaan mihinkään tarjolla olleista ajoista, mutta tahtoi kui- tenkin osallistua yhteisen toimintamallin luomiseen. Yksilöhaastattelu seurasi kuitenkin sa- maa haastattelurunkoa, kuin ryhmähaastattelut. Ryhmähaastatteluiden tavoitteena oli syn- nyttää keskustelua etukäteen määriteltyjen teemojen ympärille. Kysymyspatteristo on pi- detty tarkoituksella pienenä, jotta keskustelulle jäi riittävästi aikaa. Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä 2. Haastatteluihin oli varattu aikaa tunti per haastattelu ja ne toteutettiin Microsoftin Teams-sovelluksen avulla etähaastatteluina, jotka tallennettiin myöhempää ai- neiston purkua eli litterointia varten. Haastatteluissa huomattiin, että haastattelujen etene- misen kannalta oli iso merkitys sillä, pidettiinkö kamerat haastattelun aikana auki vai kiinni. Haastattelut, joissa kamerat pidettiin päällä, etenivät paljon luontevammin ja kes- kustelu sekä ilmapiiri olivat paljon vapautuneempia. Kameroiden päällä pitämisen suhteen ei ollut esitetty toivetta haastattelukutsussa, sillä ennen haastattelujen toteutumista sillä ei ollut ajateltu olevan suurta merkitystä. Jokaisen haastattelun alussa on käyty läpi vastaust- en käyttötarkoitus.

Haastattelukysymykset on mietitty tietoteoriaa ja yritykseltä saatua pohjamateriaalia hyö- dyntäen. Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka ovat teoksessaan Työhyvinvointi esitelleet työkaluja, joista yksi työkalu oli työn voimavarat ja niiden kuluttajat. Ideana tässä työka- lussa oli miettiä mikä lisää ja mikä kuluttaa voimavaroja, minkä jälkeen pohdittiin, miten voimavaratekijöitä lisääviä tekijöitä voitaisiin ylläpitää ja toisaalta mihin voimavaratekijöitä kuluttavia asioita oli mahdollista vaikuttaa. Tämän jälkeen mietittiin voimavaratekijöitä ku- luttavista tekijöistä, joihin olisi mahdollista vaikuttaa, mitä niille voitaisiin tehdä. (Manka & Manka 2016, 78–79.) Tätä työkalua on sovellettu haastattelurunkoon teemojen energia, ilo ja työssä onnistuminen ympärille siten, että haastateltavat miettivät yhdessä teemojen mukaisia voimavaroja kuluttavia ja voimavaroja lisääviä tekijöitä, sekä mahdollisuuksiaan ja keinoja vaikuttaa kyseisiin tekijöihin. Perusteluna valitulle lähestymistavalle oli ajatus

siitä, että henkilöstön olisi helpompi allekirjoittaa lopulliseen Energisoivan työnteon malliin nostetut toimenpiteet ja sitoutua noudattamaan näitä toimenpiteitä, mikäli ne olisivat heidän itsensä luomia. Lisäksi haastattelun rakenteella oli tarkoitus havainnollistaa haastateltaville heidän omia mahdollisuuksiaan vaikuttaa näihin asioihin, sekä tuoda toimintaan ratkaisukeskeisyyttä keskustelun kautta. Haastattelukysymykset löytyvät tämän opinnäytetyön liitteestä 2.

4.2 Haastateltavat

Opinnäytetyötä varten haastateltavat henkilöt olivat kohdeyrityksen henkilöstöä. Produktin onnistumisen kannalta haastateltavien taustat, kuten asema organisaatiossa, toimipiste tai sukupuoli eivät olleet merkityksellisiä. Haastattelukutsu toimitettiin jokaiselle yrityksen työntekijälle, koska produkti koskee koko henkilöstöä ja on työyhteisön yhteinen asia. Taustatietoja ei kysytty haastatteluissa siksi, että niiden ei koettu olevan relevantteja työn lopputuloksen kannalta ja samalla haluttiin, että tutkimuksen tulokset olisivat anonyymeja. Anonymiteetillä pyrittiin mahdollistamaan rehellistä ja avointa keskustelua haastatteluissa. Haastattelukutsussa esitettiin kuitenkin toive siitä, että kussakin haastattelussa olisi osallistujia eri rooleista, jotta otannasta tulisi mahdollisimman laaja ja mallista saataisiin näin ollen tehtyä mahdollisimman yleispätevä koko organisaatiolle. Samalla laaja otanta eri rooleista ja toimipisteistä tukisi sitä, että malli olisi yhdessä luotu. Haastateltavia ilmoitettiin yhteensä 25, joista 23 lopulta osallistui. Haastatteluiden osallistujamäärä vaihteli yhdestä ihmisestä viiteen ja haastatteluja oli yhteensä kuusi kappaletta.

Haastateltaville kerrottiin jo haastattelukutsussa (Liite 1), että haastattelut tallennetaan myöhempää litterointia varten, mutta poistetaan heti kun aineisto on saatu käsiteltyä. Asia on käyty läpi myös jokaisen haastattelun alussa ennen tallentamisen aloittamista.

4.3 Aineiston purku ja analysointi

Kuten aiemmin mainittu, ryhmähaastattelut tallennettiin niiden myöhempää litterointia ja analysointia varten. Haastatteluissa nauhoitettu aineisto on litteroitu eli purettu valikoiden. Tämä tarkoittaa sitä, että jo puhtaaksikirjoitusvaiheessa materiaaleista on karsittu kaikki sellainen, joka ei ollut oleellista tuloksien kannalta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138.) Tämän jälkeen aineisto on redusoitu eli pelkistetty ja klusteroitu eli ryhmitelty. Ryhmittely on tapahtunut haastattelussa käytettyjen teemojen energia, ilo ja työssä onnistuminen mukaisesti. Tämän jälkeen jäljelle jäänyt aineisto on abstrahoitu eli käsitteellistetty pääluokkiin, haastatteluiden tuloksien selkiyttämiseksi entisestään. (Tuomi & Saarijärvi 2002, 124–125.) Haastatteluiden nauhoittamista on käytetty siksi, että sillä mahdollistettiin haastateltavalle keskittyminen itse haastatteluun muistiinpanojen tekemisen sijaan. Keskittyminen

puolestaan mahdollisesti aktiivisen kuuntelemisen ja tarkentavien kysymysten esittämisen silloin, kun sille oli tarvetta. Haastattelu purettiin valikoiden siksi, että ryhmähaastatteluissa teemojen ympärille syntyy helposti keskustelua, joka on irrelevanttia tutkimuksen kannalta. Tästä syystä haastatteluista kirjattiin vain tutkimuksen kannalta olennaiset asiat. Vastausten ryhmittely toteutettiin kirjaamalla vastaukset siten, että ne menivät omiin ryhmiinsä omien teemojensa alle, jonka jälkeen vastaukset käsitteellistettiin, jotta saavutettaisiin selkeä kokonaiskuva aiheista, jotka toistuivat haastatteluissa.

Haastatteluiden analysointi on aloitettu oikeastaan jo haastatteluiden aikana, kun tietyissä teemoissa on huomattu toistuvuutta. Klusteroinnin ja abstrahoinnin jälkeen nämä toistuvat teemat oli entistä helpompi hahmottaa tuloksista. Toistuvat asiat on nostettu työn kannalta tärkeimmiksi ja olennaisimmiksi, sillä niiden esiintyminen useammassa eri haastattelussa ja useamman eri haastateltavan vastauksissa toivat vastauksille luotettavuutta. Tämä on opinnäytetyön kannalta tärkeää, jotta produktista tulisi yleisesti hyödynnettävissä oleva työväline koko yrityksen henkilöstölle. Tässä vaiheessa haastatteluiden analysointia oli eroteltava tuloksista ne asiat, jotka tulisivat mukaan varsinaiseen Energisoivan työn malliin ja ne asiat, jotka rajattaisiin mallin ulkopuolelle. Mallin ulkopuolelle rajattiin esimerkiksi sellaiset asiat, jotka tulivat mainituksi vain yhden haastateltavan vastauksissa. Perusteluna rajaukselle oli toiston puute, joka voi tarkoittaa kyseessä olevan vain yhden työyhteisön jäsenen kokemus käsitelystä teemasta, jolloin se ei välttämättä päde koko työyhteisöön.

Kysymysten asettelun kautta haastatteluiden tavoitteena oli selvittää asiat, jotka joko lisäävät tai vähentävät teemoiksi valikoituja tunnetiloja, sekä tapoja vaikuttaa näihin asioihin itse. Ideana oli, että haastateltavat nostavat nämä asiat ja tavat esiin itse, jolloin mallin rakentaminen näiden vastausten ja aiemmin hankitun materiaalin perusteella tapahtuisi nimenomaan työyhteisön jäsenten omien vastausten pohjalta. Analyysin tulokset käsitellään tarkemmin kappaleessa 5.

4.4 Opinnäytetyön luotettavuus

Opinnäytetyön tuloksien luotettavuutta voidaan mitata esimerkiksi reliaaabeliuden ja validiuden kannalta, mutta nämä arviointikeinot ovat peräisin kvantitatiivisen eri määrällisen tutkimuksen arviointiperiaatteista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185–186.) Opinnäytetyön tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena, joten tutkimuksen tuloksia ei voida samoissa määrin mitata reliaaabeliuden ja validiuden kautta. Opinnäytetyön luotettavuutta parantaa se, että haastatteluista on poimittu Energisoivan työn malliin

vain sellaisia asioita, jotka toistuivat eri haastatteluissa. Toisaalta mahdollinen luotettavuutta heikentävä seikka on se, että haastattelut on pidetty ryhmähaastatteluina, jolloin ei välttämättä ole uskallettu tai haluttu vastata kysymyksiin totuudenmukaisesti. Tutkimuksen luotettavuuteen olisi voinut vaikuttaa myönteisesti haastateltavien määrän kasvattaminen, sekä haastatteluiden pitäminen yksilöhaastatteluina. Oma vaikutukseni tutkimuksen luotettavuuteen syntyy omasta sitoumuksestani tutkimukseen, sekä omista odotuksistani tutkimuksen tuloksien suhteen.

5 Tutkimustulokset

Tässä kappaleessa käydään läpi haastatteluista tehdyn analyysin tuloksia. Koska haastattelut pidettiin ryhmissä ja teemahaastatteluina, syntyi jokaisessa ryhmässä omanlaisensa keskustelu valittujen teemojen ympärille. Tutkimustulokset pohjautuvat siihen, että teemahaastatteluiden avulla haastateltavat ovat itse nostaneet keskusteluun asioita, jotka vaikuttavat heidän hyvinvointiinsa etätöitä tehdessä. Tässä yhteydessä haastateltavat ovat myöskin miettineet mahdollisuuksiaan vaikuttaa näihin asioihin sekä tapoja, joilla niihin voisi vaikuttaa.

Yhteisenä tekijänä kaikissa haastatteluissa ja teemoissa oli se, että asioita, joihin ei voitaisi ollenkaan itse vaikuttaa, ei juuri tullut esille. Kyse on enemmänkin siitä, mihin voi vaikuttaa, miten ja kuinka paljon.

5.1 Energia osana työhyvinvointia

Energiaa osana työhyvinvointia on tutkittu liitteessä 2. olevien haastattelukysymysten kysymyksillä 1–7. Haastatteluissa käytiin läpi asioita, jotka lisäävät energiaa työntekoon ja asioita, jotka vähentävät energiaa työnteosta. Sekä energiaa lisäävien, että energiaa vähentävien asioiden kohdalla käytiin myös läpi tapoja, joilla näihin asioihin voisi kukin itse vaikuttaa, sekä mietittiin, onko olemassa asioita, joihin ei olisi mahdollista itse vaikuttaa.

Energiaa lisäävissä asioissa tuli toistuvasti esiin työyhteisön merkitys henkilöstölle, sekä aidon läsnäolon ja välittämisen ilmapiiri. Energiaa haastateltavien työntekoon lisäävät myös tekemisen meininki, sekä asioiden yhdessä tekeminen.

Energiaa vähentävissä asioissa nousi esiin erityisesti taukojen pitämättä jättäminen, ajanhallinnan puute ja oman hyvinvoinnin laiminlyöminen. Myös liiallisen kiireen ilmapiiri ja liian suuri työ määrä tai työn kuormittavuus tulivat toistuvasti haastatteluissa esille.

Keinoja vaikuttaa näihin asioihin olivat esimerkiksi oman työnteon rytmittäminen, taukojen aikatauluttaminen ja niiden pitäminen ilman, että siitä tarvitsee tuntea huonoa omaatuntoa, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, oma mindset ja asennoituminen asioihin.

5.2 Ilo osana työhyvinvointia

Iloa osana työhyvinvointia on selvitetty liitteessä 2. olevien haastattelukysymysten kysymyksillä 8–14. Haastatteluissa mietittiin asioita, jotka tuovat iloa työskentelyyn tai vastavasti vähentävät sitä, sekä keinoja vaikuttaa näihin asioihin itse. Haastattelussa mietittiin

myös, onko näissä iloa vähentävissä tai lisäävissä asioissa jotain sellaista, mihin ei voisi itse vaikuttaa.

Iloa työskentelyyn lisäävistä asioista haastatteluissa korostuivat palaute- ja kiitoskulttuuri, naurut ja hymyt, yhteiset hetket kollegoiden kanssa, onnistumiset, tavoitteiden saavuttaminen ja näiden saavutettujen tavoitteiden ja onnistumisten juhliminen. Välittäminen, huomiointi sekä pienet hetket ja eleet yhdessä olivat haastateltaville erityisen tärkeitä.

Iloa työskentelystä vähentäviä asioita olivat liiallinen kiire, negatiivinen asenne ja käytös, sekä ihmiskontaktien puute. Haastateltavat kokivat työpäivien toistavan itseään liikaa ja etätyöskentelyn takia yhteisöllisyys ja yhdessä tekemisen meininki kärsii, mistä tulee sellainen tunne, että on työtehtävien kanssa yksin.

Tässä teemassa nousi haastatteluissa ratkaisuehdotuksena erityisesti kaksi asiaa. Ensimmäiseksi se, että jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omiin tunteisiinsa ja omaan mielen-tilaansa. Toisena asiana oli niiden asioiden huomaaminen, missä on onnistuttu tai mikä on mennyt hyvin.

5.3 Työssä onnistumisen tunne osana työhyvinvointia

Työssä onnistumisen tunnetta on tarkasteltu liitteessä 2. olevien haastattelukysymysten kysymyksillä 15–21. Haastattelussa kysyttiin asioita, jotka lisäävät työssä onnistumisen tunnetta ja asioita, jotka vähentävät työssä onnistumisen tunnetta.

Työssä onnistumisen tunnetta lisääviä asioita, jotka tulivat toistuvasti esille, olivat palaute, onnistumiset ja niiden juhliminen, selkeät tavoitteet ja niiden saavuttaminen, tehty myynti sekä työn merkityksellisyys itsessään.

Työssä onnistumisen tunnetta työskentelyssä vähentäviä asioita, jotka toistuivat haastatteluissa, olivat palautteen puute, liiallinen kiire, se ettei ehditä pysähtymään onnistumisten äärelle, onnistumisista ei palkita ja tuntuu, että onnistumisissa on olemassa jonkinlainen uutiskynnys, että ne huomataan.

Haastateltavien keksimiä tapoja, joilla työssä onnistumisen tunteeseen voisi omalla toiminnalla vaikuttaa, olivat esimerkiksi välitavoitteiden asettaminen, pienienkin onnistumisten huomaaminen, palaute, uusien asioiden opettelu ja sisäistäminen, sekä armollisuus itseä kohtaan.

5.4 Uuden työkuulttuurin luominen

Uuteen työkuulttuuriin toivottuja ja ei-toivottuja elementtejä on mitattu liitteessä 2. olevien haastattelukysymysten kysymyksellä 23. Uudistuneiden työskentelytapojen myötä myös työkuulttuuri on yrityksessä murroksessa. Haastattelussa kysyttiin, onko vanhassa työkuulttuurissa jotakin, mitä haluttaisiin ehdottomasti vaalia tai säilyttää, tai jotain mitä uudistuvaan työkuulttuuriin tahdottaisiin lisätä. Haastatteluissa toivottiin, että vaikka etätyösuositus jonain päivänä poistuisikin, niin hybridimalli työskentelyyn pidettäisiin vaihtoehtona. Yritys X:llä etätyöskentely on ollut jo ennen etätyösuositusta mahdollista, joten hybridimallin tuominen aktiiviseen käyttöön yrityksessä tarkoittaisi työskentelytapojen säilyttämistä etätyöajan mukaisina, jotta jokainen voisi itse valita milloin on toimistolla ja milloin etänä, ilman että esimerkiksi palaveri vaatisi fyysistä läsnäoloa tilanteessa. Etätyömallin koettiin myös lisäävän tasapuolisuutta eri toimipisteiden välillä.

6 Energisoivan työnteon malli

Tämän opinnäytetyön produkti on Energisoivan työnteon malli, joka on toteutettu erillisenä työnä PowerPoint-työkalua käyttäen. Opinnäytetyö on toteutettu toimeksiantona Yritys X:lle, joten työ on toteutettu yrityksen omalle PowerPoint-pohjalle. Energisoivan työnteon malli löytyy kokonaisuudessaan opinnäytetyön liitteestä 3. Energisoivan työnteon mallia on muokattu siten, että kohdeyritystä ei tunnisteta siitä. Alkuperäisessä Energisoivan työnteon mallissa on käytetty yrityksen omia PowerPoint-pohjia ja nostettu heidän arvonsa esille. Lisäksi kalvojen otsikoinnissa on alun perin ollut viittauksia yrityksen nimeen. PowerPoint-esityksen muu sisältö, kuten siinä esitellyt ideat ja sen kieliasu ovat Yrityksen X luonnetta ja henkeä myötäileviä.

6.1 Energisoivan työnteon mallin koonti

Energisoivan työnteon malli koostuu teoreettisesta osasta ja käytännön toimenpiteistä. Energisoivan työnteon malliin on koostettu teoriaa, joka tukisi kohdeyrityksen henkilöstön hyvinvointia ja toisi esiin asioita, joita oman työhyvinvoinnin ja energiatasapainon eteen on tehtävissä. Toimenpiteet, jotka on sisällytetty Energisoivan työnteon malliin, on luotu heijastelemalla haastatteluissa saatuja ratkaisuehdotuksia ja teoriaa toisiinsa. Mallissa on kuitenkin havaittavissa, että produktin työhyvinvointikappaleessa havainnollistetaan yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa työyhteisössä ja työyhteisöön, sekä omaan työhyvinvointiinsa omalla toiminnallaan. Energia osana työhyvinvointia-kappaleessa käydään läpi eri energiatyypit ja keinoja vaikuttaa omaan energiaan. Energisoivan työnteon mallin osuudessa esitellään etätöiden hyötyjä sekä yhdessä luotuja toimintatapoja etätöskentelyyn. Lisäksi kappaleessa perehdytään eri teemojen alla energioihin vähentävästi ja parantavasti vaikuttavia tapoja toimia. Nämä tavat ovat ryhmähaastatteluissa kerätystä aineistosta rakennettuja.

6.2 Energisoivan työnteon mallin esittely kohdeyritykselle

Energisoivan työnteon malli on esitelty kohdeyritykselle 27.1.2021 Microsoftin Teams-sovelluksen kautta Teams-palaverina. Tilaisuuteen oli lähetetty kutsu koko yrityksen henkilöstölle. Esittely tapahtui jakamalla Energisoivan työnteon malli sovelluksen avulla ja samalla esitellen mallin sisältämät asiat puhumalla. Tilaisuuden loppuun oli varattu aikaa kysymyksille ja palautteille, jonka lisäksi niitä oli mahdollista esittää koko esityksen ajan joko keskeyttämällä tai esittämällä kysymyksiä sovelluksen chat-toimintoa hyödyntäen. Energisoivan työnteon mallin esittelyyn oli varattu aikaa yksi tunti. Lisäksi tilaisuuden kutsua on

myöhemmin täydennetty siten, että henkilöstöä kannustettiin lähtemään ulkoilemaan esityksen ajaksi, sillä kaikki visuaalinen materiaali tulisi yrityksen käyttöön esityksen jälkeen. Kutsut tilaisuuteen on lähetetty yrityksen yhteyshenkilön toimesta.

Energisoivan työnteon mallin vastaanotto oli esittelytilaisuudessa saatujen palautteiden perusteella myönteinen.

7 Pohdinta

Tässä kappaleessa tehdään johtopäätökset työstä, sekä ehdotetaan aihetta jatkotutkimukselle. Kappale sisältää myös itsearviointin opinnäytetyöprosessin toteutuksesta.

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön produkti, eli Energisoivan työnteon malli antaa raamit uusille toimintatavoille, joita kokeilemalla yrityksessä voidaan tehdä huomioita siitä, mitkä näistä toimintatavoista oikeasti toimivat käytössä. Mallia voidaan kehittää ja uudistaa sitä mukaa, kun koetaan tarpeelliseksi, sillä malli on helposti muunneltavissa ja jatkettavissa. Energisoivan työnteon malli ei kuitenkaan ole yleisesti hyödynnettävissä, sillä se on rakennettu nimenomaan Yrityksen X tarpeiden mukaiseksi, Yrityksen X henkilöstöltä kerättyjen tietojen avulla.

Energisoivan työnteon mallissa on sovellettu energian eri elementtejä etätyöskentelyyn ja työhyvinvointiin, sekä työyhteisön kokemuksiin niistä. Työn tuoman arvon koetaan olevan energian johtamisen hyödyntämisessä sen sijaan, että pyrittäisiin muuttamaan työyhteisön toimintaa pelkän hyvinvoinnin ja ajanhallinnan kautta.

Opinnäytetyö itsessään ja sen produkti koetaan onnistuneiksi, sillä ne on rakennettu yhdessä yrityksen henkilöstön kanssa lähdemateriaalia soveltaen ja lopputuloksena syntyi yrityksiin tarpeisiin vastaava, aidosti hyödynnettävissä oleva työväline. Energisoivan työnteon mallin saama myönteinen vastaanotto sen esitystilaisuudessa tukee käsitystä produktin onnistumisesta.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kohdeyrityksen henkilöstön on mahdollista parantaa työhyvinvointiaan etätyössä merkittävästi oman toimintansa kautta sitoutumalla Energisoivan työnteon mallin toimenpiteiden toteuttamiseen jokapäiväisessä toiminnassaan.

7.2 Jatkotutkimusehdotukset

Työergonomia on rajattu Energisoivan työnteon mallin ulkopuolelle, vaikka se tuli vahvasti haastatteluissa esille. Työergonomia on todella laaja kokonaisuus ja ollakseen personoitu, sekä aidosti hyödyllinen nimenomaan Yrityksen X henkilöstölle, se vaatii aivan uuden ja erillisen tutkimuksen. Tästä syystä jatkotutkimusehdotuksena on, että Yritys X tekisi erillisen tutkimuksen siitä, miten työergonomiaa voitaisiin toteuttaa ja tukea myös etätyötä tehtäessä.

7.3 Oman oppimisen arviointi

Käyn tässä kappaleessa läpi opinnäytetyöprosessiani ja sen toteutumisen tasoa opinnäytetyön onnistumisen ja hyödynnettävyyden kannalta. Lisäksi pohdin omaa kehittymistäni ja oppimistani opinnäytetyöprosessin aikana.

Opinnäytetyön aihe tuli suoraan toimeksi antavalta yritykseltä, Yritys X:ltä. Koin aiheen todella ajankohtaiseksi ja mielenkiintoiseksi. Opinnäytetyön toimeksiannon vastaanottamisen jälkeen kirjoitin myös osa-aikaisen työsopimuksen Yritys X:n kanssa, joka osaltaan auttoi minua ymmärtämään lähtökohtia Energisoivan työnteon mallia varten.

Opinnäytetyön kirjoittamisessa koin alusta asti suurimpana haasteena ajanhallinnan, sillä opinnäytetyön kirjoittamiseen varattua aikaa oli vain muutama kuukausi, minkä lisäksi olen samalla tehnyt täyspäiväisen työni lisäksi osa-aikatyötä ja suorittanut kursseja. Tästä syystä olin alusta asti tietoinen siitä, että ilman suunnitelmallista ajankäyttöä en saisi työtäni ajoissa valmiiksi sen tasoisena, kuin haluaisin sen olevan. Suunnitelmastani huolimatta itse tekstin tuottaminen oli huomattavan paljon hitaampaa, kuin olin arvellut sen olevan ja alkuun pääseminen oli todella vaikeaa. Olin tehnyt itselleni toteutus suunnitelman, jota seuraamalla minun oli määrä saada työ valmiiksi. Huomatessani kuinka pahasti olin aliarvioinut kirjoittamiseen kuluvan ajan, muokkasinkin suunnitelmaani tukemaan omaa etenemistäni opinnäytetyöprosessin kanssa. Lisäksi aloin hyödyntämään teoriaosuutta kirjoittaessa oppimiani asioita erityisesti energian hallinnasta omaan toimintaani, mikä toimi kohdallani hyvin. Käytin opittuja asioita erityisesti rytmittääkseni tekemistäni. Käytin niille päiville, joina minun oli mahdollista käyttää reilusti aikaa kirjoittamiseen, päiväkohtaista aikataulua ja työskentelin 45 minuutin intervalleissa tauottaen työskentelyäni suunnitelmallisesti, jotta saisin mahdollisimman hyvän vireystason pysymään yllä. Tauoille suunnittelin niiden keston mukaan mieluisaa ja palauttavaa puuhaa, kuten esimerkiksi kävelyillä käymisen. Pyrin myös sulkemaan koneen riittävän aikaisin illalla, jotta sain ennen nukkumaanmenoa varattua itselleni hetken palautumiseen ja jotta en lähtisi tekemään opinnäytetyötä yöunieni kustannuksella.

Opinnäytetyöprosessin aikana opin siis paljon paitsi kohdeyrityksestä ja opinnäytetyön keskeisistä aiheista, myös itsestäni. Esimerkiksi oman mielen johtaminen, sekä ajan- ja energianhallinta olivat asioita, joissa huomasin heti olevan paljon kehitettävää. Mielen johtamisesta opin, että stressin lisääntyessä ja palautumisen puuttuessa oma toimintani lamaantuu täysin ja se, mitä pitäisi saada aikaiseksi on asia, jonka tekeminen ahdistaa kaikista eniten. Opin lopulta myös sen, että tästä pääsee yli suunnitelmallisen toiminnan

avulla. Opin myös projektien hallinnasta kokonaisuutena, sillä minulle tämä oli tähänastisen elämäni suurin henkilökohtainen projekti. Omassa toiminnassani koen, että olisin voinut tosiaan suunnitella työn toteutuksen tarkemmin ja ottaa suunnitelmassani huomioon mahdolliset takaiskut. Olisin myös voinut hyödyntää aktiivisemmin työn kannalta oleellisia tukiverkostoja, eli yrityksen X yhteyshenkilöä sekä opinnäytetyöni ohjaajaa ja heidän ammattitaitoaan ja kokemustaan.

Olen tyytyväinen työni lopputulokseen ja onnellinen siitä, että opin prosessissa niin paljon itsestäni ja mielenkiintoisista aiheista, joihin pääsin työtä tehdessä perehtymään.

Lähteet

Blomqvist, K. & Sivunen, A. & Vartiainen, M. & Olsson, T. & Ropponen, A. & Henttonen, K. & Van Zoonen, W. 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana. Pitkittäistutkimus. Luettavissa: <https://drive.google.com/drive/folders/1j4IYICqs6QAJ421cm3kJpIMoLxTUpkPD>. Luettu: 26.5.2021.

Finder. Taloustiedot. Luettavissa: <https://www.finder.fi>. Luettu: 29.12.2020.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki.

Hongjai, R. & Sudong, K. 2016. Effects of breaks on regaining vitality at work: An empirical comparison of 'conventional' and 'smart phone' breaks. Computers in human behavior, 57, s.160-167.

Jaakkola, K. 2018. Palaudu & vahvistu. Tammi. Helsinki.

Kilpinen, K. & Hagqvist, A. 2019. Varianssi. Fitra. EU.

Kvist, H. & Niutanen, K. & Sulkumäki, T. 2017. Elä energisesti – tunnista energiavirtasi. Painoyhtymä Oy. Porvoo.

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

Psychotherapy Networker 2020. The Healthy Mind Platter by Dan Siegel. Luettavissa: <https://www.psychotherapynetworker.org/magazine/article/2454/the-healthy-mind-platter/40ed7595-7644-42cc-9735-1703fa558686/OIM>. Luettu: 3.5.2021.

Terveyskirjasto 2020. Uusi koronavirus (COVID-19). Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01257. Luettu: 29.12.2020.

THL. Ohjeita hyvään uneen. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni/ohjeita-hyvaan-uneen>. Luettu: 9.1.2021.

Tilastokeskus. Käsitteet. Etätyö. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Luettu: 9.1.2021.

Tuomi, J. & Saarijärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.
Luettu: 3.5.2021.

Työturvallisuuskeskus 2019. Etätyön riskienkartoitus. Luettavissa: <https://ttk.fi/files/4181/etatyon-riskienkartoitus-17102019.pdf>. Luettu: 9.1.2021.

UKK-instituutti 2020. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkinen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu: 9.1.2021.

Valtioneuvosto 2020a. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>. Luettu: 29.12.2020.

Valtioneuvosto 2020b. Hallitus päätti suosituksista koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-paatti-suosituksista-koronaviruksen-leviamisen-hillitsemiseksi>. Luettu: 29.12.2020.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukutsu

Heippa kaikki!

Opinnäytetyöhöni liittyen tarvitsisin vapaaehtoisia ryhmähaastatteluihin. Toivoisin, että kuhunkin ryhmään osallistuisi max.5 henkilöä ja että kussakin ryhmässä olisi osallistujia eri rooleista. Haastattelut toteutetaan Teamsin välityksellä ja olen varannut niihin tunnin per haastattelu. Nauhoitan kaikki haastattelut niiden myöhempää analysointia varten, mutta tulen poistamaan haastattelut heti, kun ne ovat työni kannalta tarpeettomia. Tästä pääset katsomaan haastatteluajoja ja ilmoittautumaan johonkin ryhmään kirjoittamalla oman nimesi kyseisen ajan alapuolelle. Olisi aivan mahtavaa, jos saataisiin kaikki ajat täytettyä. Voin myös lisätä aikoja esimerkiksi torstaille tai perjantaille tarvittaessa.

Opinnäytetyöni aiheena on Energisoivan työnteon malli ja haastattelua varten tarvitset vain avoimen mielen ja tunnin verran aikaa.

Kiitos kaikille ajastanne ja vaivannäöstänne jo etukäteen!

Innostunein terveisin,

Joanna Karlsson

Liite 2. Haastattelukysymykset

1. Mikä lisää energiaa työskentelyysi?
2. Mihin mainituista asioista voi itse vaikuttaa?
3. Miten voin näihin asioihin vaikuttaa?
4. Mikä vähentää energiaa työskentelystäsi?
5. Mihin mainituista asioista voi itse vaikuttaa?
6. Miten mainittuihin asioihin voi vaikuttaa?
7. Onko mainituissa energiaa lisäävissä tai vähentävissä asioissa jotain, mihin ei voisi itse vaikuttaa?
8. Mikä lisää iloa työskentelyysi?
9. Mihin mainituista asioista voi itse vaikuttaa?
10. Miten mainittuihin asioihin voi itse vaikuttaa?
11. Mikä vähentää iloa työskentelystäsi?
12. Mihin mainituista asioista voi itse vaikuttaa?
13. Miten mainittuihin asioihin voi itse vaikuttaa?
14. Onko mainituissa iloa lisäävissä tai vähentävissä asioissa jotain, mihin ei voisi itse vaikuttaa?
15. Mikä lisää työssä onnistumisen tunnetta työssäsi?
16. Mihin mainituista asioista voi itse vaikuttaa?
17. Miten mainittuihin asioihin voi itse vaikuttaa?

18. Mikä vähentää työssä onnistumisen tunnetta työssäsi?

19. Mihin mainituista asioista voi itse vaikuttaa?

20. Miten mainittuihin asioihin voi itse vaikuttaa?

21. Onko mainituissa työssä onnistumisen tunnetta lisäävissä tai vähentävissä asioissa jokin, mihin ei voisi itse vaikuttaa?

22. Vaikuttavatko energia, ilo ja työssä onnistuminen työhyvinvointiin?

23. Onko vanhassa työskulttuurissa asioita, jotka haluaisit ehdottomasti säilyttää tai asioita, jotka kaipaisivat mielestäsi uudistusta? Mitä?

Energisoivan työnteon malli

Sisältö

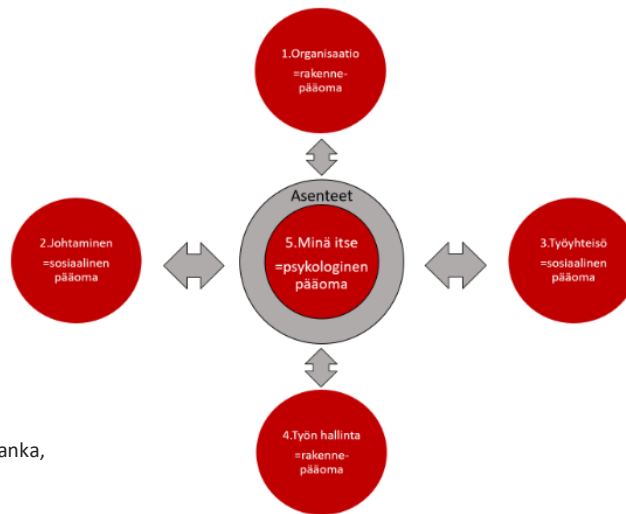
- Energisoivan työnteon mallin tausta
- Työhyvinvointi
 - Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät
 - Työilmapiiri ja työkuulttuuri luodaan yhdessä
 - Oman toiminnan vaikutus työhyvinvointiin
- Energia osana työhyvinvointia
 - Energian elementit
 - Ajatusten energia
 - Emotionaalinen energia
 - Fysiologinen energia
 - Henkinen energia
 - Sosiaalinen energia
- Energisoivan työnteon malli
 - Etätyöskentelyn edut
 - Ilo irti etätyöskentelystä
 - Take a Break
 - Yritys X Spirit
 - Yritys X State of Mind
 - Yritys X Guidelines for Meetings
 - Energy Boost

Energisoivan työnteon mallin tausta

- Asiantuntijatyöntekeminen on vuoden 2020 jäljiltä murroksessa – elämme uutta normaalia aikaa
- Energisoivan työnteon mallin tarkoituksena on löytää uusia työnteon tapoja ja käytäntöjä, jotka tukevat työhyvinvointia ja työssä onnistumista sekä tuovat energiaa ja iloa arkeen
- Energisoivan työnteon mallin pohjana on käytetty lähdetietoa sekä kyselyiden ja haastatteluiden avulla henkilöstöltä kerättyä materiaalia

Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät



Mukaiillen Manka & Manka,
2016

Energisoiva työilmapiiri ja työkuultuuri luodaan yhdessä

- Jokaisella meistä on rooli ja mahdollisuus vaikuttaa energisoivan työilmapiirin ja työkuultuurin luomiseen ja ylläpitämiseen
- Työyhteisötaitojemme on vastattava yrityksen arvoja ja meidän on oman arvomaailmamme suhteen voitava allekirjoittaa yrityksen arvot
- Hyvinvointia tukevassa työyhteisössä vuorovaikutus on avointa ja jokainen saa olla oma itsensä
- Avoin ja hyväksyvä työilmapiiri näkyy myös työn tuloksissa sekä henkilöstön viihtyvyydessä

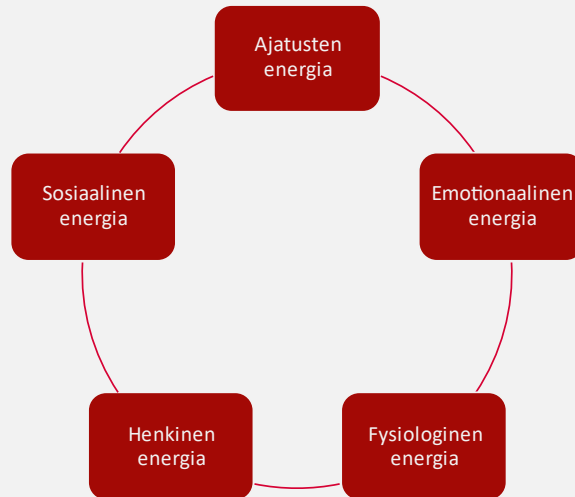
Oman toiminnan vaikutus työhyvinvointiin

- Oma tapamme ajatella ja toimia luo psykologisen pääoman työhyvinvoinnille
 - **Miten pidät itsestäsi huolta työajan ulkopuolella?**
 - **Miten pidät itsestäsi huolta työpäivän aikana?**
- Asenne vaikuttaa kaikkeen: se toimii suodattimena kaikelle kokemallemme
- Oma asennetta ja tapaa ajatella ja toimia voi muokata ja kehittää
 - **Tunteita voi opetella tunnistamaan ja hallitsemaan**
 - **Omia asenteita ja omaa toimintaa kannattaa myöskyseenalaistaa**
 - **Itsetuntemusta voi ja kannattaa kasvattaa ja kehittää edelleen**

**Energia osana
työhyvinvointia**



Energian elementit



Ajatusten energia

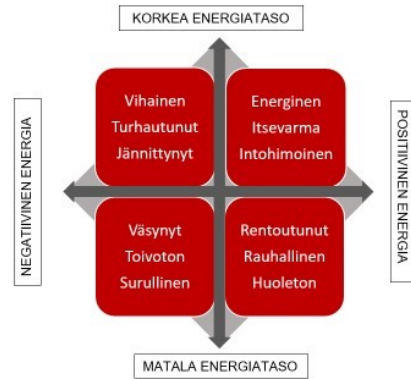
- Kyky olla läsnä
- Yhden asian fokuoiminen kerrallaan jatkuvan multitaskaamisensijaan
- Päivittäisten/viikottaisten tehtävien priorisoiminen ja listaaminen
- Työtehtävien rytmittäminen niin, että aivoille jää aikaa palautua esimerkiksi palaverien tai työtehtävien välissä

Oletko
läsnä vai
paikalla?



Emotionaalinen energia

- Tunteiden karkea nelijako:
 - Negatiiviset tunteet
 - Positiiviset tunteet
 - Korkean energiatason tunteet
 - Matalan energiatason tunteet
- Tunnereaktioiden tunnistamisen ja hyväksymisen tärkeys
- Palautuminen tapahtuu ainoastaan positiivisen ja matalan energiatason tunnekehtässä
- Erityisen tärkeää olisi siirtyä negatiivisista tunnetiloista pois mahdollisimman nopeasti
 - Negatiivisetkin tunnetilat tulee kuitenkin käsitellä
 - Ratkaisukeskeisyys on negatiivisten tunnetilojen käsittelyssä tärkeää



Mukaillen Kilpinen & Hagqvist, 2019



Fysiologinen energia

- Tunnista asiat, joista saat energiaa ja jotka vievät energiaa
- Energian tarve ja energian tuotanto vaihtavat osia noin 30+ ikävuoden tienoilla
 - Luontainen energiantuotanto hiipuu noin 30 ikävuoden tienoilla, mutta energiantarve useimmilla kasvaa
 - Omilla elämäntavoillasi ja toiminnallasi voit vaikuttaa omaan energisyyteesi
- Sekä mieli, että keho tarvitsevat energiaa
- Uni
 - Aikuinen ihminen tarvitsee unta keskimäärin 7,5h/yö
- Ravinto
 - Monipuolisuus, kohtuullisuus, säännöllisyys ja laadukkuus avaintekijöinä
 - Riittävä nesteytys- lisää aineenvaihduntaa ja psyykkistä suorituskykyä
- Fyysinen rasitus :
 - 2,5h lihaskuntoa tai kehonhallintaa/viikko
 - 2,5h reipasta liikuntaa (pitää pystyä puhumaan puuskuttamatta) TAI 1h 15min rasittavaa liikuntaa (ei pysty puhumaan puuskuttamatta) /viikko
 - Näiden lisäksi tulisi liiokella mahdollisuuksien mukaan päivittäin: työn tauottaminen päätteen edestä esimerkiksi pienillä kävelyillä tai portaiden käyttö hissien sijasta, taukoliikunta työpäivien aikana

Henkinen energia



- Aseta itse itsellesi tavoitteita- muista välietapit
- Kehitys lähtee itsestä
- Mikä motivoi juuri sinua?
 - Tunnista ulkoiset ja sisäiset motivaation lähteet, puhu näistä avoimesti
- Itseohjautuvampi toimintatapa
 - Omaehtoisuus- mahdollisuus tehdä itseään koskevia päätöksiä
 - Koettu pätevyys- palaute, omien vahvuuksien käyttäminen
 - Yhteenkuuluvuus- välittäminen ja toisten auttaminen silloinkin, kun se ei välttämättä edistäisi omia intressejä



Sosiaalinen energia

- Sosiaalinen energia virtaa kahteen suuntaan: antamalla omaa energiaasi muille saat siitä energiaa itse
 - Tietoisuus siitä, minkälaista energiaa itse välität muille. Onko ympärillesi jakama energia sellaista kuin toivoisit sen olevan?
- Tunne ympärilläsi olevat ihmiset- myös heillä on vaikutusta omaan energiaasi
- Toisille sosiaaliset tilanteet ovat energisoivia ja toisille kuluttavia, silti meistä kaikki tarvitsevat niitä
- Empatia, myötätunto ja sosiaalinen vuorovaikutus ovat tärkeitä sosiaalisen energian hallinnan työkaluja

Energisoivan työnteon malli

Etätyöskentelyn edut

- Sinulle jää työmatkoihisi kuluva aika käytettäväksi johonkin mielekkääseenmyös arjen muiden askareiden aikataulutus on helpompaa
- Säästät rahaa työmatkakuluista ja työpaikkaruokailusta
- Voit aidosti valita, missä ja milloin työsi teet
- Keskittyminen ja työrauhan saaminen mahdollisesti helpottuu
- Saat enemmän aikaa työpäivän aikana
- Työskentely on mahdollista myös esimerkiksi poikkeustilanteissa, kuten liikennelakkojen (ja lumimyrskyjen) aikaan
- Voit panostaa elämäntaparemonttiin etätöitä tehdessä: syö, juo, liiku ja lepää riittävästi

Ilo irti etätyöskentelystä!

- Luottamus toimii kaiken etätyömme perustana
- Rytmitämme, suunnittelemme ja johdamme työntekoamme sen mukaan, kuinka paljon energiaa mikäkin tehtävä vaatii
 - Seuraa luontaisia energiatasojasi: mihin aikaan päivästä olet luontaisesti energisimmilläsi?
 - Työpäivän rytmittäminen ja työnteko intervaleissa: suunnittele tehtävä ja tauko pakettina
- Priorisoimme vahvasti
 - Mieti 3 – 5 tärkeintä tavoitettavaa päivätasolla/viikkotasolla/kuukausitasolla
 - Rytmitä päiväsi prioriteettien mukaan: tee korkeimman tärkeysasteen tehtävät ensin, kun olet luontaisesti energisimmilläsi
- Hyödynnämme etätyön etuja energiamme hallinnassa – Irrotamme ajatuksemme aktiivisesti kiireen ihannoinnista ja syyllisyyden tunteesta
 - Voisiko esimerkiksi kävelylenkki äänikirjaa kuunnellen tai työkaverin kanssa jutellen antaa energiaa loppupäivään?
 - Jos työmatka on toimittanut sinulla siirtymäriitin virkaa työajan ja vapaaajan erottamiseksi, korvaa se kävelyllä ennentyökoneen avaamista ja sen sulkeutuessa
 - Cuckoo-tauot ja niiden aktiivinen käyttö – olisiko tämä jotain mihin voisit esimerkiksi sallistaa myös lapsesi päivän aikana?
 - Tapaseuranta kuukausitasolla
 - Mieti asioita, jotka vaikuttavat omaan hyvinvointiisi ja joiden toteutumista tahdot seurata
 - Tee näistä kuukausittainen seuranta: raksi ruutuun niinä päivinä, kun seurattava asia toteutuu
 - Mikäli todellisuus ei vastaa tahtotilaa, päätä, miten tähän vaikutat



TAKE A BREAK!



- Kiireen ihannointi – *Liiallinen kiire näkyy usein heikentyneenä työn laatuna ja voi lamaannuttaa*
- Syyllisyyden tunne tai huono omatunto taukojen pitämisestä tai taukojen pitämättä jättäminen
- Painamme jarrua ja vedämme happea päivittäin
- Tauotamme työskentelyämme – käytämme esimerkiksi ajastinta tai kalenteria apuna, jos emme muuten muista jättää tauoille aikaa
- Suunnittelemme lounastauot kalenteriin ja kunnioitamme muiden lounaalle tai muulle tauolle varattua aikaa
- Kokeilemme rohkeasti työpäivän poikkaisemista jollain energisovalla. Mikä sinua energisoi? Vaikkapa treeni, kävely tai työkaverin kanssa juttelu?



YRITYS X SPIRIT



- Oman roolin ja vastuun huomiotta jättäminen ratkaisukeskeisessä työyhteisössä
- Kiireen ja stressin purkaminen kollegoihin esimerkiksi tiuskimalla tai vähättelemällä
- Toisten arvosteleminen tai tuomitseminen, selän takana supiseminen tai politikoiminen
- Alueellinen erottelu onnistumisille
- Liika ankaruus itseä kohtaan
- Teemme töitä sydämellä- Rakennamme ja löydämme yhdessä työmme merkityksenjoka päivä
- Onnistumme yhteisönä ja olemme ylpeitä myös toistemme saavutuksista
- Tuomme esiin omia ja muiden onnistumisia- meillä ei ole uutiskynnystä ja meillä on aina aikaa kilistellä onnistumisille
- Toimistojemme jääkaapissa on aina skumppaa ;)
- Kokoamme kirkkaimmat onnistumiset Hall of Fameen
- Pyydämme ja annamme palautetta matalalla kynnyksellä
- Haluamme oppia uutta – myös virheissämme piilee mahdollisuus kasvutarinalle tai tilaisuus oppia yhteisönä ja yksilönä



YRITYS X STATE OF MIND



- Asennoituminen asioihin negatiivisesti
- Vellominen negatiivisissa tunnetiloissa- Asioihin joihin emme voi vaikuttaa on turha haaskata energiaa
- Ajatteluamme kuvaa ratkaisukeskeisyys ja uteliaisuus
- Löydämme oikean tavan negatiivisten tunteiden purkamiselle- pyrimme suhtautumaan ratkaisulähtöisesti haasteellisiin tilanteisiin
- Tulemme töihin ja tapaamisiin sellaisella asenteella ja energialla, jota toivoisimme itseuilt
- Yhteisöllisyys on supervoimamme- jaettu ilo on moninkertainen
- Teemme yhdessä, hyvällä fiiliksellä, yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi
- Kilautamme kaverille, kun kaipaamme seuraa, tsemppausta tai kuuluisia röhönauruj
- Olemme läsnä ja kuuntelemme aidosti- Kohdistamme energiamme tilanteeseen, jossa kulloinkin olemme



YRITYS X GUIDELINES FOR MEETINGS



- Palavereistatäytyvät päivät, joihin ei sisälly mahdollisuutta pieniin taukoihin
- Kaikki palaverit koneella istuen
- Aktiivisesti osallistumatta jättäminen ja vuorovaikutuksen minimoiminen etäpalavereissa
- Palaverikutsussa (esim. tunnisteella "kävelen") ja palaverin alussa kerromme, mikäli palaveriin omahdollista osallistua kävelylenkiltä – Tämä tilaisuus kannattaa hyödyntää!
- Palaverimme ovat eri pituisia – lähtökohtaisesti ei 60 min. Päätämme palaverit siten, että aikaa jää tauolle ennen seuraavaa hommaa, esim. 5–10 min ennen tasaa tai puolta
- Emme lähetä palaverikutsua toisen lounaalle tai tauolle varatun ajan päälle
- Mietimme palaverikutsuja lähettäessämme ja hyväksyessämme niiden merkityksellisyyttä siinä hetkessä: voisiko saman asian esittää kirjoittamalla tai soittamalla? Mikä on roolini palaverissa?
- Varaamme alusta aikaa epäviralliselle kuulumisten vaihtamiselle
- Huomaamme toisemme aktiivisesti palavereissa ja yhteisissä tilaisuuksissa – Reagoimme, kommentoimme ja kyselemme
- Pidämme mahdollisuuksien mukaan kameraa päällä etäpalavereissa ja etäkahveilla: hymy tarttuu

ENERGY BOOST

- Jaetut kahvihetket ja lounaat myös etänä – jos se onnistuu toimistolla, onnistuu se etänäkin!
 - Aktivoituminen koko yrityksen yhteisissä kahviteluissa
 - Slackista kahvi ja/tai lounasseuran buukkaaminen – lounasta välillä jonkun sellaisen kanssa, jonka kanssa et ole tekemisissä päivittäin
- Afterit! – Eikä välttämättä perinteikkäässä mielessä..
 - Kuka tahansa voi ehdottaa aftereita! Ja mikä parasta - tyylillä vapaa! Palauttavat lenkit, tiukat sulkapallomittelöt vai ehkä tarpeelliset kahvikupposet tai ne bisset siinä porukassa, joka mukaan innostuu.
- Höntsvuoron varaaminen liikuntasalilta kun tilanne sen sallii
 - Vaihtuvat lajit
 - Ohjaajan buukkaaminen osalle kerroista
- "TROPHYT" – aarrearkku pahan päivän varalle
 - Kirjoita ylös saamiasi positiivisia palautteita olivatpa ne sitten esimieheltäsi, kollegoiltasi tai asiakkailta. Palaa näihin huonoina hetkinä.
- Hymypatsas! Palkitkaa kuukausittainse tyyppi, joka tuo mukanaan hyvää energiaa ja fiilistä sekä auttaa muita.

**Tekemämme arvolupaukset
pätevät myös energisoivan
työnteon mallissa ja
auttavat meitä säilyttämään
ja uudistamaan
sykähdyttävää työilmapiiriä
sekä työkuultuuria.**

Lähteet

- Työssä käytettyjen lähteiden listaus löytyy opinnäytetyönraportista

Kiitos!