

Marion Karppi, Eeva Pentikäinen, Tiina Anttila, Carina Gräsbeck,
Kirsti Haihu, Outi Konsell, Matti Lappalainen, Susanna Pyörre & Pekka Tenhonen

TYÖHYVINVOINTIA PIENILLÄ TEOILLA



YKSILÖLLE

YRITYKSELLE

TYÖHYVINVOINNIN
KEHITTÄJILLE



Marion Karppi, Eeva Pentikäinen, Tiina Anttila, Carina Gräsbeck, Kirsti Haihu,
Outi Konsell, Matti Lappalainen, Susanna Pyörre & Pekka Tenhonen

TYÖHYVINVOINTIA PIENILLÄ TEOILLA

Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 138

Turun ammattikorkeakoulu

Turku 2021

Taitto: Laura Koskinen

Kannen kuva: Andie Gómez-Acebo / Unsplash

ISBN 978-952-216-783-5 (pdf)

ISSN 1796-9972 (elektroninen)

<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167835.pdf>

Turun AMK:n sarjajulkaisut: turkuamk.fi/julkaisut



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

TURKU AMK 



TURUN
YLIOPISTO



Hyvä, parempi, tuottava! Työhyvinvoinnin ja kehittyvän työyhteisön voimin parempaan tuottavuuteen (hankekoodi: S21369) on saanut ESR-rahoitusta (Toimintalinja 3, Eryitystavoite 7.1). Lisäksi osallistuneet yritykset maksoivat toteutetuista toimenpiteistä yrityskoon mukaisesti.

LUKIJALLE

Kädessäsi on opas omaan ja työyhteisösi hyvinvointiin. Arjen hektinen työtahti, muun elämän paineet ja perustarpeiden, kuten riittävän unen ja liikunnan puuttuminen saattavat uuvuttaa, vaikka työ tuntuisikin motivoivalta ja mielekkäältä. Tämä opas sisältää pieniä arjen vinkkejä siihen, miten voit kohentaa omaa tai yrityksesi työyhteisön hyvinvointia. Opas ammentaa ajatuksia myös työterveyden ammattilaisille asiakkaiden ohjaamiseen. Pääset siirtymään suoraan itseäsi kiinnostavaan osa-alueeseen kannen linkeistä tai sisällysluettelosta.

Julkaisu koostuu eri työhyvinvoinnin näkökulmiin johdattavien tekstien lisäksi konkreettista ja havainnollista blogikirjoituksista, joita on koottu useamman vuoden ajan Hyvä, parempi, tuottava! -hankkeessa. Mikäli haluat tietää vielä lisää, jokaisen teeman lopussa on linkkejä muihin hyvinvointivinkkeihin ja sisältöihin, jotka löytyvät kootusti [hankkeen verkkosivuilta](#).

Hyvä, parempi, tuottava! -hanke toteutettiin vuosina 2018–2021 Varsinais-Suomen alueella. Hankkeeseen osallistui kaikkiaan 36 yritystä. Keskiössä olivat yli 55-vuotiaat työntekijät ja

yrittäjät. Hankkeen aikana huomasimme, että monet työergonomiaan, työn tauotukseen tai unen laatuun liittyvät työhyvinvoinnin edistämisen vinkit koskevat yhtä lailla nuorempiakin työntekijöitä.

Yhteistyöyhteyksissä monet nuoremmat työntekijät olisivat halunneet mukaan työhyvinvointia edistävään hankkeeseen. Siksi haluamme erikseen korostaa, että tämä opas tarjoaa ideoita oman hyvinvoinnin ja jaksamisen huomioimiseen ja niistä huolehtimiseen ihan kaiken ikäisille työntekijöille! Muistathan myös, että hyvinvoinnin edistäminen pitkällä tähtäimellä vaatii pitkäjänteisyyttä, mutta muutos on jokaiselle mahdollista pienin ja konkreettisin askelin. Poimi tästä kokeiluun muutama toimiva vinkki ja lähde matkalle kohti parempaa työhyvinvointia ja jaksamista.

Toivomme, että löydät tästä oppaasta uusia ideoita ja kokeilemisen arvoisia vinkkejä oman hyvinvointisi edistämiseen tai työyhteisön jaksamista tukemaan!

Hyvä, parempi, tuottava! -hankkeen projektiryhmä





YKSILÖLLE

Hyvinvointia pienistä teoista	5
Palauttava uni on kuormittavan arjen pelastaja	6
Onnistunut työergonomia etätöissä vaatii liikettä ja luovuutta	8
Hyvinvoinnin mittari löytää voimavarat ja riskitekijät	10
Kunnon kohottaminen alkaa pienistä teoista	12



YRITYKSELLE

Hyvinvoiva henkilöstö on avain tuottavuuteen ja kasvuun	14
Hyvinvoiva työntekijä on tuhansia euroja tuottavampi vuodessa	15
Yrittäjä, näin autat työyhteisöäsi yltämään parhaimpaansa	17
Hyvä vuorovaikutus luo parempaa työhyvinvointia	19
Hyvinvointiprojekti toi uutta virtaa hoivayritysten arkeen	21



TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄJÄLLE

Työurien pidentäminen vaatii parempaa työhyvinvointia	23
Näin työterveyshuolto voi tukea työntekijää työelämän muutoksissa	24
Työterveyshuolto voi innostaa työpaikkoja lisäämään hyvinvointia	26



NÄIN TEIMME SEN

Työhyvinvoinnin projekti innosti yrityksiä muutokseen	28
Sykevälivaihtelu kertoo kuormituksesta ja palautumisesta	29
Hyvinvointivalmennuksesta työkaluja oman hyvinvoinnin tukemiseen	30
Esihenkilövalmennukset tuovat uutta näkökulmaa työhyvinvoinnin johtamiseen	31
Yksilön hyvinvoinnista työyhteisön menestykseen – näin toteutimme projektin	32



HYVINVOINTIA PIENISTÄ TEOISTA

Joskus arki tuntuu loputtomalta selviytymiseltä. Silloin on aika kääntää katse omaan hyvinvointiin. Omaa jaksamistaan voi tukea monin tavoin. Pitää vain osata löytää juuri omaan elämäntilanteeseen sopivat rutiinit.

Moni kamppailee jaksamisen kanssa työelämän ja arjen kiivaassa tahdissa. Yhteiskunnan sosiaalinen paine kannustaa suorittamaan. Töissä on oltava tehokas, osaava ja kunnianhimoinen.

Myös lapset ja omat ikääntyneet vanhemmat tai muut läheiset voivat tarvita huomioimista. Edes harrastaa ei voi vain huvin vuoksi, vaan triathlonkisoihin, laulutunteihin ja koirankoulutukseen asetetaan tiukat tavoitteet. Arjen pyörityksessä tarve palautumiseen ja riittävään lepoon jää herkästi vähälle huomiolle.

Omien perustarpeiden huomiotta jättämisellä on kuitenkin seurauksia. Kun elämästä tulee jatkuvaa suorittamista eikä omaan jaksamiseen kiinnitä huomiota, työteho laskee vähitellen. Vä-

symys saa meidät suoriutumaan vastuistamme huonommin. Alamme unohdella asioita, mielialamme saattavat vaihdella voimakkaasti ja nukumme levottomasti.

Vapaa-ajallakaan energia ei välttämättä riitä hyvinvointia lisäävien elintapojen ylläpitämiseen. Arjen uuvuttamana herkästi ajattelee, että terveyden ja kunnon ylläpitoon voi keskittyä sitten joskus tulevaisuudessa, kun on enemmän aikaa ja voimia. Todellisuudessa omasta hyvinvoinnista huolehtimatta jättäminen kiireen kustannuksella vain pahentaa ja pitkittää tilannetta.

Oman hyvinvoinnin tukemiseen ei välttämättä tarvita suuria mullistuksia vaan pieniä, säännöllisesti toistuvia tekoja. Keino parempaan

jaksamiseen voi löytyä esimerkiksi pidemmistä yöunista, kävelykalavereista tai selkeästä rajanvedosta työn ja vapaa-ajan välillä. Kun löytää omaa hyvinvointia parhaiten tukevat rutiinit, ne auttavat jaksamaan silloinkin, kun elämä tuntuu kuormittavalta.

Tämä opas tarjoaa konkreettisia ideoita henkilökohtaisen hyvinvoinnin lisäämiseen töissä ja kotona. Seuraavilta sivuilta selviää muun muassa, miten arjessa voi lisätä liikuntaa ja tukea palautumista. Pienillä muutoksilla arjen rutiineihin voi olla suuri vaikutus hyvinvointiin.

Vaikuttavin muutos omaan jaksamiseen ei välttämättä ole massiivinen elämäntaparemontti, vaan jokin pieni päätös tehdä asioita omassa arjessa vähän eri tavalla kuin ennen.

PALAUTTAVA UNI ON KUORMITTAVAN ARJEN PELASTAJA

Huolehtimalla riittävästä ja laadukkaasta unesta voi tukea omaa fyysistä ja henkistä terveyttä ja jaksamista. Palauttavan unen kulmakiviä ovat tasapainoinen arki, vähäinen alkoholin käyttö ja rauhoittuminen ennen nukkumaanmenoa.

Unen laatuun kiinnittää huomiota usein vasta, kun jokin on pielessä. Palauttavan unen pitäisi kuitenkin kiinnostaa kaikkia. Unen laatu ja määrä vaikuttavat muistiin, tarkkaavaisuuteen ja luovuuteen. Uni-ongelmien kanssa yhtä aikaa esiintyy usein myös sydän- ja verisuonisairauksia sekä mielen-terveyden häiriöitä.

Laadukas ja riittävä uni on tärkeää erityisesti silloin, kun arkeen kuuluu paljon fyysistä tai henkistä kuormitusta. Jos siis liikkuu paljon tai on stressaavassa työssä, tarvitsee todennäköisesti tavanomaista enemmän palautumisaikaa. Joi-denkin arkeen voivat kuulua sekä stressaavat päivät töissä että runsas liikunta. Tällöin riittävä palautumisen merkitys on todella suuri.

Vaikutat unesi laatuun jo hereillä

Voimme vaikuttaa unen laatuun tekemällä hyviä valintoja valvellaoloaikana. Säännölliset rytmit niin syömisessä kuin nukkumisessakin auttavat saamaan sopivan määrän palauttavaa unta. Tästä syystä usein suositellaan heräämistä ja nukkumaanmenoa samaan aikaan niin arkipäivinä kuin vapaallakin.

Myös kuormituksen ja palautumisen suhteen kannattaa hakea itselle sopivaa tasapainoa. Riittävä määrä fyysistä liikuntaa tekee nukahtamisesta helpompaa, mutta jos raskaan treenin jättää myöhään iltaan, voi unen palauttavuus kärsiä. Myös työpäivän liiallinen venyminen voi aiheuttaa kuormitusta. Työn riittävä tauottaminen onkin hyödyllistä palautumisen kannalta.



Kuva: Jordan Whitt / Unsplash

Alkoholia vain kohtuudella

Alkoholin nauttiminen voi ajatuksena tuntua rentouttavalta pitkän työpäivän päätteeksi. Todellisuudessa jo varsin pieni illalla nautittu alkoholimäärä vähentää unen palauttavuutta. Palautumisen kannalta kohtuukäyttönä voidaan pitää yhden annoksen eli olutpullon tai 12 cl viinilasillisen nauttimista, mutta useammal-



Alkoholi vaikuttaa unen laatuun nostamalla sykettä ja pienentämällä sykevälivaihtelua.

la annoksella on jo enemmän vaikutuksia unen laatuun ja unen aikaiseen palautumiseen.

Alkoholi vaikuttaa unen laatuun nostamalla sykettä ja pienentämällä sykevälivaihtelua. Se siis lisää kehon stressireaktioita ja vähentää palautumisaikaa. Alkoholi vaikuttaa myös unen vaiheisiin ja sitä kautta esimerkiksi muistiin ja keskittymiseen.

Anna itsellesi lupa rauhoittua ennen unta

Aika ennen nukahtamista kannattaa käyttää itsensä rentouttamiseen. Lukeminen, käsityöt ja musiikin kuuntelu ovat hyviä esimerkkejä ren-

touttavasta tekemisestä. Suositusten mukaan niiden pariin kannattaisi hakeutua jopa jo kaksi tuntia ennen nukkumaanmenoa. Samat puuhat eivät sovi kaikille. Kannattaa kokeilla, millainen tekeminen tuo itselle kaikkein levollisimman olon ennen unia.

Riittävän rauhallinen ja pimeä sekä lämpötilaltaan miellyttävä makuuhuone auttaa nukahtamaan. Herätyskelloa ei kannata jättää paikkaan, jossa sitä voi vilkuilla kesken unien. Makuuhuone, jossa aika katoaa ja saat vain rentoutua, tukee palauttavaa unta.

Jos uni antaa odottaa itseään, ei ole syytä turhautua. Sen sijaan voi keskittyä rentoutumiseen esimerkiksi syvähengitysharjoituksilla tai jotain rauhoittavaa kuunnellen. Kun huomio siirtyy nukahtamisen yrittämisestä johonkin rentouttavaan, voi ainakin houkutel-la kehon palautumisreaktioita esiin. Näin nukkumaanmenosta ei tule uutta stressin aihetta vaan mahdollisuus palautumiseen.

Lähteet

- Firstbeat. Hyvä uni – arvostamisen ja panostamisen arvoinen asia. Osoitteessa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/hyva-uni-arvostamisen-ja-panostamisen-arvoinen-asia/>. Viitattu 24.2.2021
- Firstbeat. ”Minkälainen päivä sulla on huomenna?” – Alkoholi ja palautuminen. Osoitteessa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/minkalainen-paiva-sulla-on-huomenna/>. Viitattu 24.2.2021.
- Firstbeat. Miten saada unta? Osoitteessa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/miten-saada-unta/>. Viitattu 24.2.2021.
- Firstbeat. Onko unesi oikeasti palauttavaa? Osoitteessa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/onko-unesi-oikeasti-palauttavaa/>. Viitattu 24.2.2021.
- Firstbeat. Suomalaisilla on palautumisvajetta, vaikka säängyssä vietetään lähes kahdeksan tuntia yössä. Osoitteessa: <https://www.firstbeat.com/fi/uutiset/suomalaisilla-palautumisvajetta-vaikka-sangyssa-vietetaan-lahes-kahdeksan-tuntia-yossa/>. Viitattu 24.2.2021.
- Koponen, P.; Borodulin, K.; Lundqvist, A.; Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) 2018. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus. Osoitteessa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 24.2.2021.
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Uni. Osoitteessa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni>. Viitattu 24.2.2021.
- Työterveyslaitos. Uni ja palautuminen. Osoitteessa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>. Viitattu 24.2.2021.



ONNISTUNUT TYÖERGONOMIA ETÄTÖISSÄ VAATII LIIKETTÄ JA LUOVUUTTA

Onko työergonomia hukassa kotona työskennellessä? Työasentojen ja uusien tapojen miettiminen voi olla haastavaa, mutta myös palkitsevaa. Kokosimme vinkkejä siihen, kuinka löytää itselle miellyttäviä tapoja tehdä etätöitä.



Kuva: Brett Jordan / Unsplash

Töitä tehdään yhä enemmän kotoa käsin, ja tämä vaikuttaa työskentelyasentoihin. Kotona työasennot ja työn tekemisen tavat voivat olla erilaisia kuin työpaikalla, mikä saattaa haastaa omaa jaksamista ja hyvinvointia. Tässä oppaassa tarjoamme ideoita kotona työskentelyn helpottamiseksi. Vinkkejä voi soveltaa myös työpaikalla.

Vaihtelu virkistää kehoa ja mieltä

Yksipuolinen liike ja paikallaanolo eivät tee hyvää, joten työskentelyasentoa kannattaa vaihtaa usein. Tämä on tärkeää etenkin työssä, joka vaatii tietokoneen tai pöydän ääressä viipymistä pitkiä aikoja kerrallaan. Onkin järkevää kokeilla kotona monia erilaisia paikkoja ja asentoja, joissa työtä voi tehdä. Työasennon vaihtelu onnistuu helposti, vaikka kotona ei olisikaan korkeudeltaan säädettävää työpöytää.

Pöydän ääressä työskennellessä asentoa saa muunneltua vaihtamalla välillä tuolia tai tuomalla jalkojen alle korokkeen. Myös seisustessa voi välillä nostaa toisen jalan korokkeen päälle.

Sohvakin voi olla toimiva työpiste, jos asentoa vaihtelee esimerkiksi tyynyjen tai jalkakorokkeen avulla. On myös hyvä muistaa vaihtaa asentoa välillä kokonaan esimerkiksi istumasta seisomaan ja päinvastoin. Kehon kuuntelu auttaa sopivan asennon löytämisessä: jos asento tuntuu hyvältä ja rennolta, se on sopiva.

Olennaista on kuunnella, milloin keho kaipaa muutosta asentoon. Tämä voi tarkoittaa asennonvaihdosta jopa puolen tunnin välein riippuen yksilöllisistä tarpeista. Kun huomaa kehossa asennosta johtuvia epämiellyttäviä tuntemuksia, on aika vaihtaa toiseen asentoon.



Tauoilla peppu pois penkistä

Pitämällä riittävästi taukoja voi varmistaa, että keho saa välillä liikettä. Tauolla voi vaikkapa kävellä tai venytellä, näin saa hyvää vastapainoa paikallaan tehtävälle työlle. On hyvä, jos kotoa voi lähteä kesken työpäivän ulkoilemaan, mutta jo toiseen huoneeseen siirtyminen kahvitauolle, jonkin nopean kotityön hoitaminen tai muu muutaman minuutin liikuntahetki riittää.

Kotona haasteeksi taukojen pitämiselle muodostuu usein se, että työ vie mukanaan. Työlle ei välttämättä synny vastaavia luontevia keskeytyksiä kuin työpaikalla, joten työtä ei välttämättä huomaa tai malta keskeyttää. Tällöin voi kokeilla asettaa puhelimeen hälytyksen itselle sopivin väliajoin. Se voi auttaa niin pienten taukojen pitämisessä kuin työasennon vaihtamisessakin.

Luovuutta ja irrottelua kodin etätyöpisteisiin

Hyvien työasentojen ja työtapojen kehittäminen kotona voi vaatia hieman luovuutta ja

avointa mieltä. Seisomatyöpisteeseen ei välttämättä tarvita säädettävää työpöytää. Kotoa löytyy monen korkuisia tasoja, joita voi hienosäätää vaikkapa kirjapinojen avulla.

Istuimena voi kokeilla tuolin sijaan jumppapalloa, jos sellainen sattuu kotoa löytymään. Puhe- linpalaverin aikana voi olla mahdollista kävellä ympäri kotia tai lähteä jopa ulos. Ja jos taukoliikunnan aloittaminen tuntuu vaikealta, ei tarvitse kuin avata internetin videoistopalvelu: suomeksi ohjattuja lyhyitä liikuntahetkiä on tarjolla valtavasti!

Hyvistä työasunnoista huolehtiminen kotona voi vaatia hieman suunnittelua sekä omien tapojen tarkastelua ja muuttamista. Se kuitenkin kannattaa, sillä se on panostus omaan työhyvinvointiin.



Kotona haasteeksi taukojen pitämiselle muodostuu usein se, että työ vie mukanaan.

Lähteet

Fyssariikka. Kotitoimiston ergonomia. Osoitteessa: <http://www.riikkamustonen.fi/blogi/kotitoimiston-ergonomia>. Viitattu 24.2.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Istu vähemmän – voi paremmin! Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. Osoitteessa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74517/STM_esite_210x210_Kansalliset%20suositukset%20istumisen%20v%C3%A4hent%C3%A4miseksi_sisus_net_.jpg..pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 24.2.2021.

Työterveyslaitos. Ohje etätöiden tekemisen tueksi. Osoitteessa: <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>. Viitattu 24.2.2021.

Työterveyslaitos. Seiso välillä tai vaihda ainakin työasentoa! Osoitteessa: <https://www.ttl.fi/blogi/seiso-valilla-%E2%94%80-tai-vaihda-ainakin-tyoasentoa/>. Viitattu 24.2.2021.

Yle. Oikeaoppinen työasento löytyy istumisen, seisomisen ja liikkumisen välimaastosta. Osoitteessa: <https://yle.fi/uutiset/3-7191313>. Viitattu 24.2.2021.

Yle. Etätöläisen ergonomia nousee puheeksi vasta sitten, kun alkaa kolottaa – lue asiantuntijan vinkit kotikonttoriin. Osoitteessa: <https://yle.fi/uutiset/3-10162379>. Viitattu 24.2.2021.





Kuva: Bekir Donmez / Unsplash

HYVINVOINNIN MITTARI LÖYTÄÄ VOIMAVARAT JA RISKITEKIJÄT

Sykevälivaihtelu kertoo niin fyysisestä kuin henkisestäkin kunnosta. Mutta miten sen avulla voi parantaa hyvinvointia?

Hyvinvointia voidaan kartoittaa sykevälivaihtelumittauksen avulla. Osallistujat saavat kolmeksi päiväksi kehoonsa sensorit, jotka mittaavat sykevaihtelua ja liikedataa. Mittausjakson jälkeen osallistujat pääsevät tarkastelemaan arkeaan kuormituksen ja palautumisen näkökulmasta.

Sykevälivaihtelu kuvaa sitä, että ihmisen sydän ei syki koko ajan samassa tahdissa, vaan yksittäisten sydämenlyöntien välinen aika vaihtelee. Suuri sykevälivaihtelu tarkoittaa sitä, että sydämenlyöntien välinen aika vaihtelee paljon. Tämä kertoo hyvästä palautumisesta ja hyvinvoinnista.

Kuormittuneisuutta ja palautumista voitaisiin mitata myös kortisoni- tai stressihormonimittausten avulla, mutta sykevälivaihtelun analyysissa on puolensa.

– Stressin mittaamiseen ei tietenkään ole yksiselitteistä metrin mitta. Sydän ja sen syke kuitenkin reagoivat ihmisillä samoin kuormitukseen ja palautumiseen. Sitä kautta saadaan viitearvoja, joiden valossa voidaan tutkia ihmisten hyvinvointia, sanoo Firstbeatin hyvinvointiasiantuntija Jaakko Kotisaari.

Tulokset voivat yllättää

Sykevälivaihtelua analysoimalla voi saada tietoa esimerkiksi päivän aikana koetusta stressistä, pa-



lautumisesta ja liikunnasta. Päivän työtehtävät, harrastukset ja yöunet saavat uuden merkityksen, kun niitä tarkastelee mittausdatan lävitse. Tulokset kertovat, mikä omassa arjessa lisää jaksamista ja mikä sitä vähentää.

– Mittaus itsessään ei muuta tai paranna mitään, mutta sen kautta voi saada arvokasta tietoa, jonka avulla voi luoda ja saavuttaa tavoitteita. Usein jo pienet päätökset riittävät parantamaan hyvinvointia, Jaakko Kotisaari kertoo.

Kotisaaren mukaan kaikilta löytyy mittauksessa voimavaroja, joita voi pitää oman hyvinvoinnin kivijalkana. Päivästä saattaa löytyä jopa yllättäviä palauttavia tekijöitä.

– Esimerkiksi tietty työtehtävä tai palaveri voi olla palauttava, jos siinä kokee saavansa vaikutusta, uppoutua ja rauhoittua työn äärelle. Myöskään rutiinityöt eivät vie paljoa energiaa.

Ikääntyvät työntekijät kokevat palautumista työssä päästessään käyttämään hiljaista tietoaan, sillä se tuo heille varmuutta. Myös hyvän työkaverin kanssa työskentely voi olla palauttavaa.

Mittaus ohjaa hyvinvoinnin johtamista

Monet yllättyvät hyvinvointimittauksessa myös palautumisen vähyydestä. Päivän aikana ei välttämättä kerry riittävästi palauttavia hetkiä, ja yön aikaista palautumista vaikeuttavat esimerkiksi liikkumattomuus, työskentely illalla, pelaaminen, somettaminen tai alkoholin nauttiminen.

– Palautumista tukevista asioista iltapäivässä ja illassa pitäisi tehdä säännöllisiä, jotta ne vaikuttaisivat hyvinvointiin. Ihminen kuitenkin tottuu helposti tietynlaiseen elämäntyyliin eikä välttämättä huomaa, että tilanne on jo hälyttävä, Jaakko Kotisaari sanoo.

Mittaus onkin usein tilaisuus päästä perille omasta hyvinvoinnista ja tehdä tarvittaessa korjausliikkeitä sen edistämiseksi jo ennen kuin tarvitaan työterveyden apua. Kotisaaren mukaan yrityksissä voitaisiin välttää suurimmat sudenkuopat tekemällä mittauksia säännöllisesti.

– Mittausten avulla voidaan nähdä, miten työhyvinvoinnin toimenpiteet ovat vaikuttaneet. Työtä voidaan myös analysoida esimerkiksi ver-

tailemalla eri osastoja tai työtehtäviä. Esimerkiksi vuorotyötä tekevien ja paljon matkustavien työntekijöiden ja esihenkilöiden on todettu kokevan paljon kuormitusta.

Tiedätkö sinä, mitkä omassa arjessasi tukevat palautumista ja mitkä lisäävät kuormitusta? Jos oma hyvinvointi mietityttää, sykevälivaihtelun mittaus voi olla hyvä keino kartoittaa omia voimavaroja.

*Päivän työtehtävät,
harrastukset ja yöunet saavat
uuden merkityksen, kun niitä
tarkastelee mittausdatan
lävitse.*



KUNNON KOHOTTAMINEN ALKAA PIENISTÄ TEOISTA

Mitä jos emme yrittäisikään liikkua enemmän vaan istua vähemmän? Liikunnan terveysvaikutuksista pääsee nauttimaan, jos tekee sen harrastamisen itselleen mahdollisimman helpoksi ja hauskaksi. Poimi tästä jutusta itsellesi sopivat ideat paikallaan olon vähentämiseen.



Kuva: Lindsay Henwood / Unsplash

Liikunta tuo lisää energiaa arkeen monella tapaa. Hyvä kunto auttaa kehoa palautumaan tehokkaasti, ja sillä on lukuisia muitakin terveysvaikutuksia. Liikkuminen on myös erinomainen keino tukea omaa jaksamista työssä ja arkielämässä.

Jos olet tehnyt sykevälvaihtelun mittauksen tai testannut kuntoasi jollain muulla testillä, olet saattanut miettiä, että liikuntaa pitäisi lisätä. Mutta miten se tehdään? Kokosimme tähän juttuun vinkkejä, joiden avulla voi lähteä ylittämään liikuntaa estäviä tekijöitä. Vinkit sopivat niin työpaikalla kuin etänä työskenteleville.

Keskity vähentämään paikallaanoloa

Monella vähäinen liikkuminen johtuu yksinkertaisesti siitä, että työ, perhe-elämä ja muut harrastukset vievät kaiken ajan, mielenkiinnon ja jaksamisen. Liikunnan lisääminen jo valmiiksi täynnä olevaan arkielämään voi tuntua vaikealta. Asiaa kannattaa lähestyä toisenlaisesta kulumasta ja pyrkiä vähentämään paikallaanoloa.

Paikallaan olemisen välttely on yllättävän helppoa. Työpäivän aikana voi mahdollisuuksien mukaan välillä seistä istumisen sijaan. Kahvitauolla voi kävellä tai tehdä muutaman taukoliikkeen. Hissin sijaan voi mennä portaita. Työ-

palavereita ja -puheluita voi myös kokeilla pitää niin, että lähtee samalla ulos kävelemään.

Paikallaanolon välttely voi vaatia hieman luovaa ajattelua ja uusien tapojen kokeilua. Se kuitenkin palkitsee. UKK:n liikuntasuosituksenkin mukaan jo kevyestä liikuskelusta on hyötyä erityisesti vähän liikkuvien terveydelle.

Tee liikkumisesta helppoa ja hauskaa

Paikallaanoloa voi vältellä luovasti myös vapaa-ajalla. Pystytkö ottamaan liikkumisen jotenkin osaksi lempiharrastustasi? Monelle



lukutoukalle äänikirjat ovat tuoneet mahdollisuuden nauttia hyvistä kirjoista ja ulkoilusta samaan aikaan.

Myös musiikin kuuntelu ja lenkkeily tai muu liikunta sopivat hyvin yhteen. Tai jos pidät askartelusta tai käsitöistä, olisiko niitä mahdollista tehdä välillä seisten?

Maltillinen liikunnan lisääminen auttaa tekemään pitkän tähtäimen muutoksia omassa arjessa.

Jos arjessa on tilaa uudelle liikuntaharrastukselle, siitä kannattaa ainakin aluksi tehdä mahdollisimman miellyttävää. Kun valitset harrastuksen, josta aidosti nautit, saat motivaatiota jatkaa sitä pidempään.

Myös mukavat vaatteet ja kaverin tai perheenjäsenen seura voivat tehdä liikkumisesta miellyttävää. Lenkkikaverin voi saada myös soittamalla ystävälle samalla, kun lähtee kävelyille.

Aloita maltillisesti ja etene omien tunteusten mukaan

Maltillinen liikunnan lisääminen auttaa tekemään pitkän tähtäimen muutoksia omassa arjessa. Jos tuntee olevansa kuormittunut jo muutenkin, ei liikunnasta kannata tehdä itselleen uutta stressinaihetta. Puskemisen ja pakottamisen sijaan kannattaa lähteä liikkeelle hyvin pienistä muutoksista.

Intensiteetiltään kevyet liikuntamuodot kuten jooga, kävely tai venyttely voivat auttaa pitämään yllä jaksamista lempeällä tavalla. Hyvät yöunet tukevat jaksamista ja siten myös liikunnan harrastamista.

Omaa hyvinvointiaan voi lisätä yksilöllisesti tekemällä arkeensa pieniä muutoksia.

Lähteet

Borodulin, K.; Jallinoja, K. & Koivusalo, M. 2016. Epäterveellinen ruokavalio, vähäinen liikunta ja polarisaatio – syyt, kustannukset ja ohjaustoimet. Valtioneuvoston kanslia. Osoitteessa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79583>. Viitattu 24.2.2021

Firstbeat. Saa selville oma kuntotasosi ja löydä liikunnan ilo. Osoitteessa: <https://www.firstbeat.com/fi/uutiset/saa-selville-oma-kuntotasosi-ja-loyda-liikunnan-ilo/>. Viitattu 24.2.2021

Firstbeat. Näin keräät helposti liikuntaminuutteja päivän aikana – TOP 5 vinkit. Osoitteessa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/nain-keraat-helposti-liikuntaminuutteja-paivan-aikana-top-5-vinkit/>. Viitattu 24.2.2021

UKK-instituutti. Aikuisten liikkumisen suositus. Osoitteessa: <https://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisensuositus/aikuisten-liikkumisen-suositus>. Viitattu 24.2.2021

LISÄÄ VINKKEJÄ HYVINVOINTIIN

[Haluatko lisää energiaa? Näin palautut jo päivällä](#)

[Teetkö töitä kotona? Näitä asioita kannattaa pohtia työhyvinvoinnin kannalta](#)

[Hyvä vuorovaikutus luo parempaa työhyvinvointia](#)



HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON AVAIN TUOTTAVUUTEEN JA KASVUUN

Esihenkilöllä on mahdollisuuksia vaikuttaa työyhteisönsä hyvinvointiin monin tavoin. Työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen lisää kasvua, luo positiivista yrityskuvaa ja sitouttaa henkilöstöä.

Työntekijöiden hyvinvointiin kannattaa panostaa, sillä se tuo yritykseen lisää tuottavuutta. Työ sujuu tehokkaammin ja sairauspoissaolot vähenevät. Mielekäs ja tärkeä työ sitouttaa työntekijöitä, mutta aivan yhtä tärkeää on, että työntekijät tuntevat olevansa osa hyvää työyhteisöä, jossa heidän työlleen annetaan arvoa.

Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen voi myös rakentaa yrityksen brändiä ja auttaa työyhteisöä tekemään innovaatioita. Hyvinvoivat ja sitoutuneet työntekijät on helppo ottaa mukaan yritystoiminnan kehittämiseen. Yhteistyöl-

lä siirretään hiljaista tietoa ja jalostetaan työn tekemisen tapoja.

Työhyvinvoinnin edistämisen oletetaan vievän runsaasti rahallista ja ajallista resurssia. Kuitenkin jo pienet muutokset arjessa voivat vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. Hyviä käytäntöjä kannattaa etsiä, kokeilla ja ottaa käyttöön yksi kerrallaan, sillä pidemmällä tähtäimellä ne hyödyttävät yritystä monin tavoin.

Hyvä johtaminen on työhyvinvoinnin tukemisessa avainasemassa. Esihenkilö pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan moneen asiaan,

esimerkiksi työntekijöiden palautumiseen, työn ja arjen yhteensovittamiseen sekä työpaikan yhteisöllisyyteen. Myös työntekijöiden erilaisten persoonien ja elämäntilanteiden huomioiminen on työhyvinvoinnin johtamisessa tarpeen.

Tämä opas tarjoaa konkreettisia vinkkejä hyvinvointiin työpaikalla kokeiltaviksi. Täydennystä ja tukea voi hakea vaikkapa erilaisista valmennuksista tai työterveyshuollosta. Työhyvinvointiin investoiminen, olipa sitten kyse työajasta tai työhyvinvoinnin palveluista, maksaa itsensä takaisin.

HYVINVOIVA TYÖNTEKIJÄ ON TUHANSIA EUROJA TUOTTAVAMPI VUODESSA

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on tehokas keino nostaa yrityksen tuottavuutta. Säästön lisäksi hyvinvoivat työntekijät tuovat taloon innovaatioita, jotka kehittävät liiketoimintaa.

Kun on yrittäjänä alalla, jossa asiakkaista ja työntekijöistä kilpaillaan tulisesti, ei voi jättää mitään onnenkantamoisen varaan.

– Jos työntekijämme eivät voi hyvin, se näkyy työssä, ja asiakkaat äänestävät jaloillaan. Siksi meille ainoa oikea vaihtoehto on kehittää yritystä työntekijälähtöisesti, sanoo Siivouspalvelu Kodan toimitusjohtaja ja yrittäjä Anna Kotamäki.

Työhyvinvoinnin parantaminen voi tuoda yritykselle jopa tuhansien eurojen lisätuotot työntekijää kohden vuodessa. Tämän on huomannut Lapin yliopiston dosentti Marko Kesti, joka on tutkinut sitä, miten työelämän laatu vaikuttaa henkilöstön tuottavuuteen.

Kestin yritys teki JYSKin 12 myymälälle työhyvinvoinnin parantamisen projektin, jossa oli tavoitteena parantaa tuottavuutta 3000 euroa työntekijää kohden vuodessa.

– Yrityksen johto ei meinannut millään uskoa, että tuottavuus voisi parantua niin paljon. Lopulta käyttökate parani 4700 euroa työntekijää kohti vuodessa, Kesti kertoo.

Säästöä ja tuottavampaa työtä

Miten työntekijöiden hyvinvointi sitten lisää tuottavuutta?

– Mikään ei ole niin kallista kuin työntekijöiden sairastaminen, joten työntekijöiden terveydestä kannattaa huolehtia, sanoo yrittäjä Anna Kotamäki.

Kun työhyvinvointiin panostetaan, sairauspoissaolojen ja työntekijöiden vaihtuvuuden väheneminen tuovat yritykselle säästöjä. Vielä suurempi merkitys on kuitenkin tuottavuuden kasvulla, joka syntyy, kun henkilöstö tekee työnsä tehokkaammin ja laadukkaammin. Tuottavuuden kasvun merkitys on säästöihin nähden jopa kymmenkertainen.

Myös työntekijöiden koko potentiaali kannattaa hyödyntää.

– Esimerkiksi ikääntyvillä työntekijöillä on paljon kokemuksen tuomaa tietoa ja ideoita siitä, miten työtä kannattaa kehittää. Tämä kannattaa hyödyntää innovaatioiden synnyttämiseen, Marko Kesti vinkkaa.

Siivouspalvelu Kodassa työntekijät ovat mukana kehittämässä yrityksen liiketoimintaa.

– Eräs asiakkaamme oli huokaillut, että voi kun joku voisi käydä ruokakaupassa. Työntekijämme oli ehdottanut tekevänsä asiakkaan ostokset. Nykyään tarjoamme siivouksen lisäksi muitakin kodinhoidollisia palveluita, Anna Kotamäki kertoo.



Kuormitus voi viedä työkyvyn

Kiire ja työn suoritusluonteisuus haastavat työhyvinvointia monella työpaikalla. Marjo Kestin mukaan työnantajan kannattaa kuunnella erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kuormittuneisuutta herkillä korvalla.

– Heidän haasteenaan on usein stressi, ja palautuminenkin on heille hankalampaa. Jos tästä pääsee syntymään negatiivinen kierre, voi siitä seurata pitkiä sairauspoissaoloja ja jopa työkyvyttömyys, Kesti varoittaa.

Siivouspalvelu Kodassa haasteita ovat tarjonneet kasvun tuomat muutokset yrityksen rakenteessa ja työtavoissa.

– Haasteissa on auttanut avoin puhuminen, työntekijöiden palkitseminen erilaisin mahdollisuuksin ja senkin hyväksyminen, jos kaikki eivät

sopeudu muutokseen, Anna Kotamäki kertoo.

Koneistaminen palvelee työhyvinvointia

Siivouspalvelu Kota on saanut hyviä tuloksia työhyvinvoinnissa muun muassa kiinnittämällä huomiota työvälineisiin. Yrityksessä on koneistettu moni työtehtävä, mikä vähentää työn kuormitusta. Työntekijöillä onkin verrattain vähän tuki- ja liikuntaelinsairauksia.

– Lopetimme esimerkiksi sumutinpullojen käyttämisen, ja työntekijöillä ei ole sen jälkeen ollut jännetupputulehduksia, Anna Kotamäki sanoo.

Muina työhyvinvoinnin huolehtimisen keinoina Kotamäki mainitsee kulttuuriseteleiden, vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen sekä vitamiinivalmisteiden tarjoamisen työntekijöille. Työhyvinvoinnin parantaminen on Kotamäen mukaan tapah-



Kuva: Lucrezia Carnelos / Unsplash

tunut yrityksen ja erehdyksen kautta.

– Olemme päätyneet siihen, että työhyvinvointia pitää kehittää meillä tosi yksilöllisesti. Kunkin työntekijän kanssa puhutaan ja mietitään, mikä on se suunta, mihin hän haluaa viedä omaa työtään. Sitten häntä tuetaan matkalla siihen suuntaan.

Kiire ja työn suoritusluonteisuus haastavat työhyvinvointia monella työpaikalla.



YRITTÄJÄ, NÄIN AUTAT TYÖYHTEISÖÄSI YLTÄMÄÄN PARHAIMPAANSA

Johtamisessa kannattaa hyödyntää työntekijöiden osaamista. Hyvä, parempi, tuottava! -projektissa on huomattu, että monissa pk-yrityksissä on tarvetta osallistavalle johtamiselle.

Osallistavassa johtamisessa työntekijöitä kannustetaan osallistumaan yrityksen toiminnan kehittämiseen ja työnteon organisoimiseen. Työntekijät tuntevat oman työnsä parhaiten. Heitä kannattaakin kuunnella, kun yrityksen toimintaa halutaan tehostaa ja kehittää. Hyvät päätökset syntyvät yhdessä pohtimalla.

Osallistava johtaminen vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, hän sitoutuu työhön ja työpaikkaan vahvemmin ja voi

paremmin. Hyvinvoiva työyhteisö edistää yrityksen menestymistä.

Palautetaidot ja yhteinen ideointi vievät pitkälle

Jotta osallistava johtaminen onnistuu, tarvitaan avointa keskustelua. Esihenkilönä on tärkeää sekä antaa palautetta työntekijöille että aidosti kuunnella heidän antamaansa palautetta. Kun palautekulttuuri toimii, on helpompaa kehittää työpaikan käytäntöjä yhdessä.

Yhteiseen ideointiin ja suunnitteluun kuuluu myös se, et-

tä kaikki ottavat toistensa ideat avoimin mielin vastaan. Mitään ajatuksia ei ammuta heti alas. Johtajan rooli keskustelussa on auttaa kiteyttämään ja työstämään ideoita sekä saada työntekijät pohtimaan, miten he lähtisivät toteuttamaan syntyneitä kehittämissuhteita.

Olosuhteet kuntoon ja työntekijöiden vahvuudet esiin

Työntekijöitä voi rohkaista ottamaan vastuuta myös työn kehittämisestä käytännössä. Esihenkilön vastuulla on kuunnella työntekijöiden ajatuksia



Kuva: Joshua Hibbert / Unsplash



siitä, mitä he tarvitsevat voidakseen tehdä työnsä hyvin. Näin yrityksen johto varmistaa, että työpaikan olosuhteet työn tekemiselle ovat parhaat mahdolliset.

Työpaikalla kannattaa myös hyödyntää työntekijöiden osaamista, vahvuuksia ja mielenkiinnon kohteita aiempaa monipuolisemmin. Johtaja pysyy kartalla yksilöiden vahvuuksista ja kiinnostuksen kohteista ottamalla ne puheeksi säännöllisesti esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä. Työntekijää itseään voi myös kannustaa pohtimaan, miten hän voisi hyödyntää omaa osaamistaan työssään entistä paremmin.

Hyväksyvä ilmapiiri lisää luottamusta

Jotta työntekijälähtöinen työn organisointi on mahdollista toteuttaa onnistuneesti, tarvitaan työpaikalla luottamusta. Luottamusta voi rakentaa esimerkiksi vaalimalla työpaikalla kulttuuria, jossa virheet ja epäonnistumiset sallitaan ja annetaan anteeksi. Hyväksyvä ilmapiiri luo turvallisuuden tunnetta ja lisää työntekijöiden uskallusta kokeilla uusia toimintatapoja.

Työntekijöitä myös tukee ja motivoi, jos heihin kohdistuvat odotukset tuodaan selkeästi esille. Kannattaa puhua siitä, mitkä ovat työyhteisön yhteisiä tavoitteita ja päämää-

riä. Kun työntekijät tietävät, mitä kohti pyrkiä, he pystyvät paremmin määrittämään tehokkaat keinot tavoitteisiin pääsemiseen. Samalla he näkevät oman työnsä merkityksen ja saavat mahdollisuuden vaikuttaa työnsä sisältöön.

Osallistavalla johtamisella voi tukea koko työyhteisön hyvinvointia.

Lähteet

Koskensalmi, S.; Seppälä, P.; Hakanen, J. & Pahkin, K. 2015. Innostava esimies. Inspistä! Esimiehelle työkirja. Työterveyslaitos. Osoitteessa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/innostava-esimies-tyokirja.pdf>. Viitattu 24.2.2021

Taipale, T. & Janhonen, M. Johtotähti. Työntekijälähtöisen kulttuurin luotsaajan opas. Työterveyslaitos. Osoitteessa: http://www.ttl.fi/johtotahti-opas/ttl_johtotahti.pdf. Viitattu 24.2.2021

Työterveyslaitos. Johtaja, innosta osallistumaan! Osoitteessa: <https://www.ttl.fi/blogi/innosta-osallistumaan/>. Viitattu 24.2.2021

Esihenkilön vastuulla on kuunnella työntekijöiden ajatuksia siitä, mitä he tarvitsevat voidakseen tehdä työnsä hyvin.



HYVÄ VUOROVAIKUTUS LUO PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

Tapamme ajatella ja puhua vaikuttavat työpaikan kulttuuriin. Hyvinvointia lisäävät mm. ratkaisukeskeinen ajattelu, erilaisuuden ymmärtäminen ja läsnäolo.



Kuva: Zac Ong / Unsplash

Annatko työkaverille ensimmäiseksi aamulla palautetta onnistuneesta työtehtävästä vai sotkuisesta työpisteestä? Tämä ja monet muut päivän aikana tehtävät valinnat muokkaavat työpaikan vuorovaikutusta ja työ-kulttuuria. Se, miten työpaikalla puhutaan vaikuttaa suuresti myös työhyvinvointiin.

– Ratkaisukeskeinen ajattelu on taito, jota voi harjoitella. Kun oppii huomaamaan positiiviset asiat, ne tulevat myös puheeseen, sanoo Outi Konsell Hyvä, parempi, tuottava! -projektista. Konsell on TtM, työn-ohjaaja ja psykoterapeutti, joka on valmentanut hankkeen osallistujia muun muassa työkuultuuriin liittyen.

Konsellin mukaan positiivisten asioiden huomioiminen näkyy työpaikalla muun muassa kielenkäytössä. Ei ole yhdentekevää, puhutaanko vaikkapa haastavasta asiakaskohtaamisesta voitotellen

vai rakentavaan sävyyn. Tilanteen hankaluuden sijaan kannattaa kiinnittää huomio siihen, että se saatiin selvitettyä.

– Ihminen voi valita, haluaako olla oman elämänsä uhri vai kapteeni. Jos jokin asia on huonosti, kapteeni miettii, mitä sille voisi tehdä, Konsell sanoo.

Erilaiset ihmiset täydentävät toisiaan

Vuorovaikutusta parantaa myös erilaisuuden ymmärrys. Työkavereiden käyttäytymiseen vaikuttavat esimerkiksi heidän ikänsä, työhistoriansa ja persoonansa. Nuorempien työntekijöiden työntekotavat voivat vanhemmista vaikuttaa hätäisiltä.

Jollakin on tapana seurata tiukemmin ohjeita kuin toisilla. Vasta työpaikalle tullut on erilaisessa roolissa kuin konkari. Erilaiset tavat toimia voivat aiheuttaa närää työ-



Muun muassa ikääntyvät työntekijät voivat hyötyä itsemyötätuntoisesta suhtautumisesta omaan työhön.

paikalla, mutta ne kannattaa nähdä rikkautena.

– Usein kaksi erilaista ihmistä täydentävät toisiaan ja saavat yhdessä aikaan enemmän kuin kaksi samanlaista ihmistä, Konsell kannustaa.

Työntekijöiden persoonallisuustekijöitä voidaan kartoittaa esimerkiksi Thomas-analyysin avulla. Analyysissä saa ajatuksia omasta tavasta tehdä työtä ja reagoimisesta paineen alla. Ryhmäanalyysin avulla voidaan selvittää työporukan tai tiimin vahvuuksia ja kehittämiskohteita.

Arvostaminen on myötätuntoa ja läsnäoloa

Hyvää vuorovaikutusta rakentaa myös arvostava ja kunnioittava suhtautuminen työkavereihin. Se näkyy muun muassa myötätuntoisena suhtautumisena itseä ja muita kohtaan.

Ikääntyvät työntekijät voivat hyötyä itsemyötätuntoisesta suhtautumisesta omaan työhön. Usein tähän elämäntapaan kuuluu lapsenlapsista tai omista vanhemmista

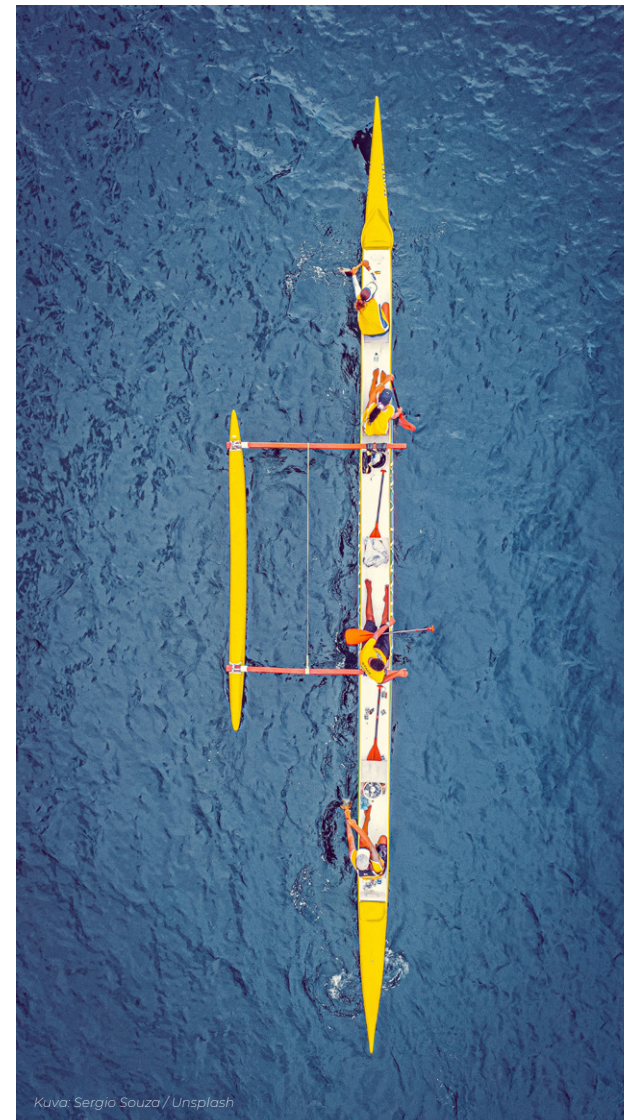
huolehtimista samalla, kun omassa terveydessä tapahtuu muutoksia. Tällöin työn ja arjen yhteensovittamiseen tarvitaan rajaamista.

– Työntekijällä saattaa olla tapana vaikkapa viedä töitä kotiin. Rajoja voi asettaa miettimällä, milloin on tehnyt tarpeeksi, Konsell sanoo

Toisten arvostaminen on myös läsnäoloa. Kokouksessa osallistujat saattavat esimerkiksi vilkuilla puhelinta tai vastailla sähköposteihin, kun läsnäolevaa vuorovaikutusta tukisi yhteinen keskustelu ja silmiin katsominen.

– Läsnäolo näkyy niin puheessa kuin kehonkielessä, ja se on yksi hyvän vaikutuksen kulmakivistä, Konsell muistuttaa.

Huomion kiinnittäminen vuorovaikutukseen on yksi toimiva tapa lisätä työyhteisön hyvinvointia.



Kuva: Sergio Souza / Unsplash



HYVINVOINTIPROJEKTI TOI UUTTA VIRTAA HOIVAYRITYSTEN ARKEEN

Hoiva-alan työssä hyvä fyysinen kunto ja sosiaaliset taidot ovat tärkeitä voimavaroja. Hyvä, parempi, tuottava! -projekti toi monelle osallistujalle intoa liikkumiseen ja työpaikan yhteisöllisyyden lisäämiseen.

Hoiva-alalla työhyvinvointia haastaa moni tekijä. Työ on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa, eikä työpaikan yhteisöllisyyden rakentaminen tai yritystoiminnan kehittäminen ole helppoa kiireisen arjen keskellä. Lotta Takatalon, Pihla Linnainmaa-Kankareen ja Tuulia Kujanpään työpaikat saivat tukea työhyvinvoinnin edistämiseen Hyvä, parempi, tuottava! -projektista.

Lotta Takatalo on Hoitokoti Kuusjoen Kotisataman ja Kuusjoen Kotipolun toimitusjohtaja. Pihla Linnainmaa-Kankare taas on toimitusjohtaja Laminniemen Hyvinvointikeskuksessa. Tuulia Kujanpää on Loimaan Seudun Hoivapalvelun yrittäjä.

Hyvinvointianalyysi antaa työkaluja jaksamisen parantamiseen

Projektissa mitattiin osallistujien hyvinvointia sykevälvaihtelun analyysin avulla. Lotta Takata-

lo kertoo, että hänen työpaikallaan hyvinvointianalyysi hyödytti monia. Esimerkiksi palautumisen merkitys työhyvinvoinnille ymmärrettiin entistä paremmin. Toisaalta moni ilahtui huomattavasti, että jo työn tarjoama liikunta voi tuoda terveystuloksia.

Pihla Linnainmaa-Kankareen mukaan työntekijöiden on yhä enemmän kiinnitettävä huomiota omaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinsa, esimerkiksi liikuntaan, lepoon, ravitsemukseen ja sosiaalisiin suhteisiin.

– Iän myötä kunto usein heikkenee, ja sen ylläpitämiseen täytyy kiinnittää entistä enemmän huomiota. Sykevälvaihtelumittaukset olivat meillä pidettyjä, sen avulla työntekijät saivat tietoa omasta arjestaan, Linnainmaa-Kankare kertoo.



Hoiva / Clay Banks / Unsplash



Tuulia Kujanpään työpaikalla moni innostui hyvinvointimittauksen myötä jopa tekemään arjessaan muutoksia.

– Itsekin aloitin kuntokuurin mittauksen myötä, ja niin teki moni muukin, Kujanpää kertoo.

Yhdessä rakentaa työpaikan me-henkeä

Lotta Takatalo ja Tuulia Kujanpää näkevät työpaikan yhteisöllisyyden ja työntekijöiden sosiaaliset taidot tärkeinä voimavaroina työpaikalla. Hyviä kommunikointitaitoja tarvitaan niin työkavereiden kuin asiakkaidenkin kanssa.

– On ymmärrettävä ihmisten erilaisuus ja se, että käytöksen takana ovat usein tunteet. Kun tulee tietoiseksi näistä asioista, voi ymmärtää muita paremmin, Lotta Takatalo pohtii.

Tuulia Kujanpään mukaan me-hengen rakentamiseen tarvitaan myös yhteistä aikaa. Kujanpään työpaikalla tehdään it-

senäistä kotipalvelutyötä, joten työntekijöiden yhteiset kohtaamiset ovat harvassa. Työhyvinvoinnin projekti tarjosi työyhteisölle kaivatua yhteistä aikaa.

– Sain projektin kuluessa idean, että voimme jatkossakin kehittää työhyvinvointia ja yritystoimintaa yhdessä koko työporukan kanssa. Yhdessä keskustellen ihmiset saavat myös oivalluksia siitä, miten vaikuttaa omaan hyvinvointiin, Kujanpää sanoo.

Verkostoituminen saman alan toimijoiden kanssa tuo vertaistukea

Lotta Takatalo ja Tuulia Kujanpää saivat projektista myös ideoita johtamistyöhön. Projektiin kuului johtajille suunnattu valmennus, johon osallistui useampi hoiva-alan yritys yhdessä.

– Oli mukavaa saada vertaistukea muilta saman alan johtajilta. Huomasin, että olemme monien samojen asioiden äärellä työssämme, Tuulia Kujanpää kertoo.

Kun johtaja huolehtii omasta hyvinvoinnistaan, jaksaa hän huolehtia paremmin myös työyhteisöstä.

Takatalo oivalsi valmennuksessa oman hyvinvointinsa ja itsensä johtamisen merkityksen työyhteisölle. Kun johtaja huolehtii omasta hyvinvoinnistaan, jaksaa hän huolehtia paremmin myös työy-

teisöstä.

– Usein koulutuksissa puhutaan vain talousasioista, tässä oli uutta näkökulmaa johtamiseen, Takatalo sanoo.

LISÄÄ VINKKEJÄ TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTIIN

Työkäyttätymisen analyysi voi auttaa ymmärtämään itseä ja muita
Etätyössäkin voi luoda yhteisöllistä ilmapiiriä
Yrittäjä, näin tuet työntekijöidesi palautumista



TYÖURIEN PIDENTÄMINEN VAATII PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

Työelämän kovat paineet vievät yhä nuorempia eläkkeelle. Työhyvinvointia edistämällä on mahdollista tukea henkilöstön jaksamista ja luoda edellytyksiä pidemmille työurille.

Työelämä tarvitsee keinoja pidentää työuria. Suomessa on pitkään tavoiteltu suurempaa työllisyysastetta. Samalla työelämästä on siirtymässä enemmän väkeä pois kuin sinne on tulossa.

Työn tekemisen kiihtyvä tahti ja jatkuva muutos haastavat hyvinvointia ja jaksamista. Työntekijä voi kokea itsensä jatkuvan kehittämisen, itsensä johtamisen vastuullisuuden ja työssä joutamisen kuormittavana. Myös yksityiselämän vaatimukset tuovat arkeen omat haasteensa.

Ikääntyvät työntekijät saattavat olla vastuussa omien vanhempiensa hoitamisesta. Samal-

la oman terveyden ja toimintakyvyn muutokset haastavat palautumista. Työhyvinvoinnin heikentyessä ihmisen työteho ja -into hiipuvat, ja eläkkeelle jääminen ennenaikaisesti alkaa houkuttaa.

Työurien pidentäminen vaatii työhyvinvoinnin edistämistä erityisesti työuran loppupäässä. Terveellisten elämäntapojen ja elämänhallinnan edistäminen, työn muotoilu ja työhyvinvoinnin johtaminen työpaikalla edistävät työssäjaksamista.

Hyvinvoivat työntekijät ja johtajat ovat yritykselle valtava voimavara. Työhyvinvointi lisää

yrityksen tuottavuutta, luo positiivista brändiä ja sitouttaa työntekijöitä. Työurien pidentäminen auttaa hyödyntämään kokeneiden työntekijöiden hiljaisen tiedon siirtämistä eteenpäin yrityksen käyttöön.

Tämä opas antaa työhyvinvoinnin kehittäjille vinkkejä siitä, kuinka työhyvinvointia voidaan kehittää erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Jaamme Hyvä, parempi, tuottava! -projektissa syntyneitä kokemuksia erilaisten toimenpiteiden vaikutuksista kohdeyrityksiin.

NÄIN TYÖTERVEYSHUOLTO VOI TUKEA TYÖNTEKIJÄÄ TYÖELÄMÄN MUUTOKSISSA

Työelämän muutoksilla voi olla vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn. Työterveyshuolto on yksi taho, joka pystyy tukemaan työntekijöitä ja yrityksiä muutoksenhallinnassa. Työterveyshuoltojen avuksi on nyt luotu konkreettinen työkalu: Tukitoimikompassi.

Meille kaikille on tapahtunut ja tapahtuu muutoksia elämässä. Työpaikan toimintatavat muuttuvat, digitaalisuus lisääntyy ja esihenkilö tai työkaverit vaihtuvat. Yksityiselämän muutokset kuten terveysongelmat, läheisten murheet tai perhe-elämän muutokset voivat myös vaikuttaa työkykyisyyteemme.

Muutoksen kohtaamiseen ja hallintaan on useita eri keinoja. On tärkeää, että työntekijä saa tukea muutoksen keskellä, jos hän tarvitsee sitä. Oikeanlaisen ja oikea-aikaisen tuen saaminen mah-

dollistaa muutoksen tapahtumisen onnistuneesti ja työhyvinvointia tukien. Tukea muutokseen voi saada muun muassa työyhteisöltä, esihenkilöiltä, työterveyshuolloilta tai perheeltä.

Osana Hyvä, parempi, tuottava! -hanketta toteutettiin opiskelijavetoinen kehittämisprojekti. Siinä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä siitä, miten muutos kohdataan ja millaisin toimin se voidaan toteuttaa onnistuneesti. Näiden ajatusten pohjalta koostettiin työterveyshuolloille Tukitoimikompassi, jotta ne pystyisi-

vät entistä paremmin tukemaan työntekijöitä muutostilanteissa.

Tukikompassi apuna muutoksessa

Tukitoimikompassin tekemistä varten haastateltiin Hyvä, parempi, tuottava! -hankkeeseen osallistuvien yritysten työntekijöitä. Tarkoituksena oli saada työntekijöiden äänet kuuluviin ja heidän toiveensa välitettyä työterveyshuolloille.

Tukitoimikompassi on konkreettinen työkalu työterveyshuolloille. Sitä voivat hyödyntää myös työntekijät ja työpaikat.

Kompassissa tuodaan esiin erilaisia muutoksia, joita työntekijät kohtaavat. Nämä näkyvät tukitoimikompassin sisimmällä kehällä. Muutokset voivat olla pieniä ja isoja, ja ne voivat tapahtua työssä tai yksityiselämässä. Työntekijöillä on erilaisia tapoja hallita muutosta. Tähän löytyy ideoita Tukitoimikompassin keskimmaiselta kehältä. Myös työterveyshuolto voi auttaa näiden

asioiden selvittämisessä ja miettiä yhdessä työntekijän kanssa niiden toteuttamista.

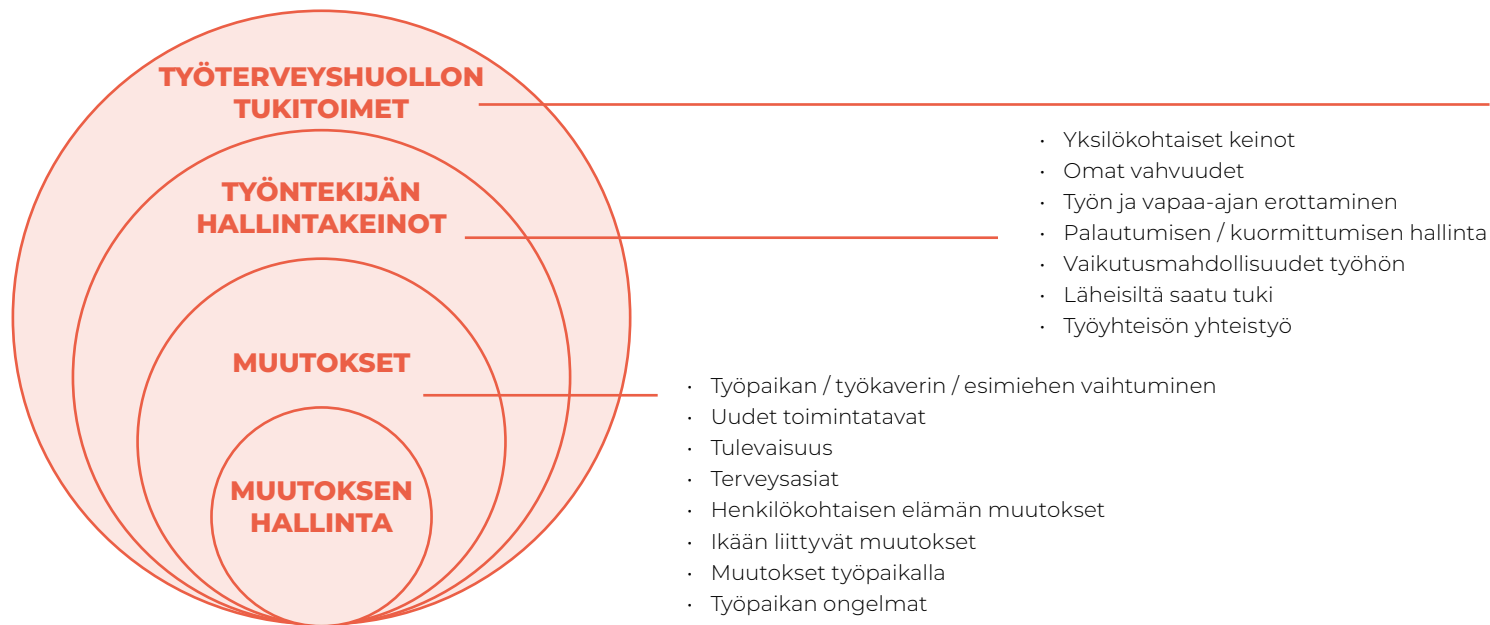
Työterveyshuolto kumppanina muutoksen tuulissa

Haastatellut työntekijät toivoivat työterveyshuolloilta tukea tarvittaessa ja pitivät työterveyshuoltoa hyvänä lisänä muiden tukimahdollisuuksien joukossa. He toivoivat toimivaa asiakassuhdetta ja tiivistä yhteistyötä. Tällöin työterveyshuolto tuntee työpaikan ja havaitsee siellä tapahtuvat muutokset.

Haastateltavat toivoivat myös saavansa tukea oikea-aikaisesti ja tarvelähtöisesti. Apua halutaan saada silloin, kun sille on todellinen tarve.

Ammattitaitoinen työterveyshuollon henkilöstö on haastattelujen mukaan tärkeä tekijä työterveyshuollon toimivuudessa. Työntekijät toivoivat, että työterveyshuollossa osataan arvioida, milloin työntekijä tarvitsee työterveyshuollon tai muiden tahojen palveluita.





- Työpaikan tunteminen
- Työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyö
- Tuen tarpeen aistiminen
- Toimiva asiakassuhde
- Iän huomioiminen tarvittaessa
- Ammattilaisten ammattitaito
- Tarvelähtöinen ohjaaminen palveluihin
- Palveluiden tuntemus
- Sosiaalinen tuki

Haastatteluissa nousi esiin toive, että työterveyshuollon henkilöstö osaisi ohjata asiakkaat tarvittaessa muiden palveluiden piiriin (esimerkiksi toiset ammattiryhmät, muu terveydenhuolto, vakuutuspalvelut, kuntoutus). Tukitoimikompassin uloimmalle kehälle on koottu yhteen näitä näkemyksiä ja toiveita työterveyshuollon kautta toteutuviksi tukitoimiksi.

Hyvinvoiva työntekijä on monen asian summa

Työntekijöillä on erilaisia ajatuksia siitä, mitkä asiat ja tahot muutoksissa pystyvät auttamaan heitä parhaiten. Kannattaa siis muistaa tuen mahdollisuus työterveyshuolloilta,

mutta myös työyhteisöltä, esihenkilöiltä, perheeltä ja ystäviltä.

Omien vahvuuksien ja toimintatapojen tiedostaminen voi auttaa muutoksessa. Sosiaalinen tuki työyhteisöltä, työterveyshuolloilta ja perheeltä voi auttaa vaikeassa tilanteessa.

Itsestä sekä omasta jaksamisesta ja palautumisesta on tärkeää pitää huolta. Olisi toivottavaa, että työntekijä pystyisi itse vaikuttamaan asioihinsa niin työssä kuin vapaa-ajallakin.

Työntekijän on hyvä muistaa, että tukea on mahdollista saada silloin, kun työpaikalla asiat

muuttuvat. Hyödynnä tuen saamisen mahdollisuuksia rohkeasti!

Tämä teksti pohjaa Ikääntyvän työntekijän muutoksen hallinta ja tuen tarve – Tukitoimikompassi työterveyshuolloille -kehittämiprojektiin.

Kirjoittajat: Heini Toivonen ja Eeva Pentikäinen

Lähteet

Toivonen, H. 2020. Ikääntyvän työntekijän muutoksen hallinta ja tuen tarve: Tukitoimikompassi työterveyshuolloille. Turun ammattikorkeakoulu. Osoitteessa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/323743>. Viitattu 24.2.2021.



TYÖTERVEYSHUOLTO VOI INNOSTAA TYÖPAIKKOJA LISÄÄMÄÄN HYVINVOINTIA

Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä työterveyshuollon palveluja haluttaisiin toisinaan käyttää vain minimimäärä. Etäpalvelujen tarjoaminen voi olla yksi ratkaisu tehdä työterveyden edistämisestä houkuttelevampaa.

Moni työterveyshoitaja pohtii työssään, kuinka toteuttaa pienten ja keskisuurten asiakasyritysten työterveyspalveluja hyvin. Näissä yrityksissä työterveyspalvelujen järjestäminen nähdään helposti aikaa vievänä rahareikänä, joka on kuitenkin pakko lain mukaan hoitaa.

Yrittäjien motivaatio yhteistyöhön työterveyden henkilöstön kanssa voikin olla matalalla. Kun vuorovaikutus asiakasyrityksen kanssa jää vähiin, työterveyshoitajan työ vaikeutuu.

Työterveyshoitaja Anna Ahosen mielestä työterveyshuollon olisi tärkeää tuoda esille työhyvinvoinnin merkitystä yrityksen taloudelle. Työhyvinvoinnista huolehtiminen lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä, mutta se on yrityksille myös taloudellisesti kannattavaa.

– Yritysten johtajien motivaatiota työterveyspalveluja kohtaan pitäisi saada nousuun lisäämällä tietoisuutta työhyvinvoinnin merkityksestä. Kun työterveyshuoltoa suunnitellaan yhdessä yrityksen kanssa ja mennään kohti yhdessä määriteltyjä tavoitteita, työter-

veyshuollolla voidaan osoittaa olevan merkittävää vaikuttavuutta, Ahonen sanoo.

Liian kevyet palvelut eivät tue hyvinvointia

Yrityksissä, joissa työterveyspalvelut nähdään enimmäkseen kulueränä, yritetään usein nipistää palvelujen tarvetta mahdollisimman pieneksi. Tällöin saatetaan tehdä vain lain velvoittamat työpaikkaselvitykset. Joissakin tapauksissa myös terveystarkastukset ovat pakollisia.

– Kun työterveyspalvelut vedetään minimiin, ei niihin si-



Kuva: Tom Swinner / Unsplash



sälly välttämättä lainkaan toimintaa, joka edistäisi ja tukisi henkilöstön työkykyä, Anna Ahonen kertoo.

Yrityksissä, joissa hyvinvoinnin hyödyt tunnetaan, suhtautuminen työterveyshuollon palveluihin on erilaista. Yrityksen johto voi olla hyvin kiinni mukana työterveyspalvelujen suunnittelussa ja toteuttamisessa.

– Kun yritys haluaa panostaa työterveyshuoltoon, on yrityksen johdolla toisinaan omia ideoita valmiina. Tällaisella työpaikalla osataan vaatia juuri omiin tarpeisiin räätälöityä palvelua, Ahonen sanoo.

Etäpalvelut pienentävät kuluja

Vuosi 2020 lisäsi työterveyshuoltojen etäpalveluiden tar-

jontaa, kun koronaepidemian vuoksi niille oli aiempaa enemmän tarvetta.

Etäyhteyksien hyödyntäminen keventää palvelujen tuottamisen kuluja monella tapaa. Etävastaanottojen lisäksi voidaan esimerkiksi toteuttaa sähköisellä lomakkeella tehtyjä terveystarkastuksia. Moni organisaatio on alkanut myös tarjota erilaisia verkkovalmennuksia, jotka voivat olla hyvin kustannustehokas tapa tarjota asiakasyrityksille hyödyllisiä palveluja.

Anna Ahonen pohtii, voitaisiinko myös työpaikkakäyntejä tulevaisuudessa toteuttaa etänä. Tähän asti työterveyshoitajien on pääasiassa täytynyt mennä tekemään työpaikkakäynnit fyysisesti. Vierailut voivat Aho-

sen mukaan olla kuormittavia niin työterveyshuollolle kuin yrityksillekin.

– Voisiko tulevaisuudessa tehdä sen sijaan etätyöpaikkakäynnin, jossa hoitaja näkee mobiililaitteella kuvattua työn tekemistä myös siellä korkealla telakan mastossa, jonne on ennen pitänyt kiivetä itse? Ahonen pohtii.

Etäyhteyksien hyödyntäminen keventää palvelujen tuottamisen kuluja monella tapaa.

LISÄÄ VINKKEJÄ TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN

Työhyvinvoinnin projekti toi uutta intoa fyysisen kunnan kehittämiseen

Yrityksissä ei tunneta osatyökykyisyyttä
– työterveyshuolto voi auttaa



TYÖHYVINVOINNIN PROJEKTI INNOSTI YRITYKSIÄ MUUTOKSEEN

Hyvä, parempi, tuottava! -projektissa kehitettiin tapoja tukea erityisesti yli 55-vuotiaiden työhyvinvointia. Moni osallistuja kertoi saaneensa konkreettista apua työssä jaksamiseensa. Projekti innosti osallistujia esimerkiksi liikunnan ja palautumisen lisäämiseen arjessa.

Tämän oppaan neuvot työhyvinvoinnin edistämiseen on koottu osana Turun korkeakoulujen Hyvä, parempi, tuottava! -projektia. Projektissa kehitettiin tapoja tukea ikääntyvien yrittäjien ja työntekijöiden työhyvinvointia varsinaissuomalaisissa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Projektiin osallistui lähes 200 henkilöä 36 yrityksestä.

Projektin osallistujille suunniteltiin yksilöllisiä ja konkreettisia työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteitä. Aluksi heidän hyvinvointinsa nykytilaa arvioitiin sykevälivaihtelua mittaamalla. Työhyvinvointiin sekä työssä jaksami-

seen liittyvistä asioista keskusteltiin hyvinvointivalmennuksissa.

Teemoja pohdittiin ohjatun valmennuksen lisäksi myös kotona, jossa osallistujat tarkastelivat omaa arkeaan valmennuksissa käsiteltyjen teemojen kautta. Lisäksi koko työyhteisön hyvinvointiin vaikutettiin esihenkilöille suunnattujen valmennusten avulla. Projektia ja sen valmennuksia toteutettiin kaksikielisesti.

Mittausten ja niiden jälkeen tarjottujen valmennusten ansiosta moni osallistuja koki saaneensa konkreettista apua työssä jaksamiseen. Henki-

lökohtaisen tuen lisäksi osassa yrityksiä ryhdyttiin konkreettisiin toimenpitein vaikuttamaan työpaikan yhteisöllisyyteen, joka on tärkeä osa työhyvinvointia. Esihenkilöiden valmennuksissa koettiin, että työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeä osa johtajan työtä.

Haastatteluiden perusteella suurimmat hyödyt saavutettiin elämäntapamuutoksilla, joihin hanke antoi hyvän sysäyksen. Elämäntapamuutokset puolestaan lisäsivät osallistujien hyvinvointia. Samalla kävi ilmi konkreettisempi ja perusteellisempi neuvonnan tarve koskien ravinto- ja liikuntatapojen muutoksia.

NÄIN TEIMME SEN

SYKEVÄLIVAVAIHTELU KERTOO KUORMITUKSESTA JA PALAUTUMISESTA

Sykevälivaihtelun mittauksessa työntekijä saa tietää, mikä hänen arjessaan lisää kuormitusta ja mikä tukee palautumista.

Mittauksen perusteella voi pohtia, onko elämäntavoissa tarpeellista tehdä muutoksia, ja mitä juuri omassa arjessa kannattaa tavoitella.



Kuva: Pascal Swier / Unsplash

Sykevälivaihtelun analyysissä mitataan osallistujan sykevälivaihtelua kahden työpäivän ja yhden vapaapäivän ajan. Osallistuja pitää kirjaa työajoistaan, unirytmistään ja muista päivittäisistä aktiviteeteistaan. Halutessaan hänellä on mahdollisuus myös testata kestävyyskuntonsa käymällä mittauksen aikana puolen tunnin kävelylenkillä.

Mittauksen jälkeen osallistuja saa analyysin perusteella luodun raportin oman arkensa voimavaroilanteesta. Raportti kuvaa esimerkiksi unen palauttavuutta, stressin ja palautumisen tasapainoa sekä liikunnan terveysvaikutuksia. Raportin avulla osallistuja saa tietoa siitä, mikä hänen arjessaan lisää kuormitusta, ja mikä puolestaan tukee palautumista.

Kuormittaviin tekijöihin pystytään vaikuttamaan arjessa monin keinoin. Sykevälivaihteludataa hyödyntämällä osallistuja pystyy luomaan yhdessä asiantuntijan kanssa itselleen konkreettiset ja henkilökohtaiset hyvinvoinnin tavoitteet.

Hyvä, parempi, tuottava! -projektissa moni mittaukseen osallistuneista huomasi unen olevan keskeinen tekijä, jonka avulla voisi parantaa jaksamistaan. Myös stressinhallinnan sekä ajankäytön haasteet ja liian vähäinen liikunta olivat hyvinvointia heikentäviä tekijöitä.

Toisaalta sykevälivaihtelun mittaus antaa osallistujille tietoa siitä, mikä heidän arjessaan toimii. Esimerkiksi tieto siitä, että oma uni on riittävän

palauttavaa voi tuoda helpotuksen tunnetta ja kannustaa huolehtimaan hyvän unen edellytyksistä jatkossakin. Mittaus myös konkretisoi osallistujille liikunnan määrän ja laadun merkitystä hyvinvoinnille ja palautumiselle.

Sain mielenkiintoista tietoa siitä, miten hyötyliikunta vaikuttaa kokonaistilanteeseen. Se motivoi jatkossa.

- sykevälivaihtelun mittauksen tehnyt osallistuja



HYVINVOINTIVALMENNUKSESTA TYÖKALUJA OMAN HYVINVOINNIN TUKEMISEEN

Projektissa kehitetty hyvinvointivalmennuksen konsepti tarjoaa konkreettisia työkaluja henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistämiseen. Valmennus toimii hyvänä jatkumona sykevälivaihtelun mittaukselle syventäen sen teemoja.

Hyvinvointivalmennuksessa käsitellään pääasiassa psyykkistä hyvinvointia, kuten ratkaisukeskeistä ajattelua, vuorovaikutusta ja itsemyötätuntoa. Osallistujien voimavaroja vahvistetaan keskustelun ja erilaisten harjoitusten avulla. Tapaamisten välillä tehtävät harjoitukset auttavat viemään valmennuksessa opittuja taitoja konkreettisesti osaksi arkea.

Valmennuksessa on tärkeää luoda psykologista turvallisuutta. Tällöin jopa toisilleen tuntemattomat osallistujat voivat uskaltautua jaka-

Hyvä tutustua työyhteisön muihin ihmisiin muutenkin kuin työn kautta.

- hyvinvointivalmennuksen osallistuja

maan hyvinkin vaikeita ja henkilökohtaisia kokemuksia. Kollegoiden parempi tunteminen voi lisätä työpaikan yhteisöllisyyttä. Samalla tuen tarjoaminen ja vastaanottaminen työkalvereiden välillä helpottuu.

Hyvinvointivalmennuksen yhteydessä osallistujille voidaan tehdä myös Thomas-analyysi. Se kuvaa yksilön tyypillistä toimintatapaa erilaisissa tilanteissa. Analyysin avulla voidaan tarkastella, millaiset työtehtävät henkilölle sopivat ja millaista johtamista hän tarvitsee. Ryhmäanalyysin kautta taas voidaan lisätä ymmärrystä oman työyhteisön jäsenten erilaisia toimintatapoja kohtaan.

Hyvä, parempi, tuottava! -projektissa hyvinvointivalmennukseen osallistuneet henkilöt kertoivat saaneensa konkreettisia työkaluja hyvinvointinsa edistämiseen, tutustuneensa paremmin



työkavereihinsa ja saaneensa heiltä merkittävää vertaistukea.

Valmennus oli myös toimiva jatkumo sykevälivaihtelun mittaukselle, joka herätti osallistujien kiinnostuksen oman hyvinvointinsa edistämiseen. Valmennuksessa käsiteltiin muun muassa liikunnan vaikutuksia hyvinvointiin. Moni osallistujista käynnistikin henkilökohtaisen muutosprosessin lisätäkseen liikuntaa elämäänsä.



ESIHENKILÖVALMENNUKSET TUOVAT UUTTA NÄKÖKULMAA TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMISEEN

Esihenkilövalmennuksessa tarkastellaan johtamisen teemoja. Valmennus tarjoaa johtajille hyvän keinon kehittää työyhteisönsä hyvinvointia ja omaa johtamistaan.

*Oman tekemisen
miettiminen on tärkeää, eli
pysähtyä ja ajatella, että
miksi teen näin ja voisiko
tehdä toisinkin.*

- esihenkilövalmennuksen osallistuja

Esihenkilövalmennuksessa käsitellään ihmisten erilaisuuden huomioimista, työhyvinvoinnin johtamista ja johtajan omaa jaksamista. Aiheita syvennetään muun muassa pienryhmätyöskentelyn ja tapaamisten välillä pohdittavien tehtävien avulla. Tehtävät auttavat toteuttamaan valmennuksessa syntyneitä ideoita arjen johtamistyössä.

Valmennus tarjoaa esihenkilöille keinoja tarkastella omaa kehittymistä johtajana sekä kehittää oman työyhteisön hyvinvointia. Hyvä, parempi, tuottava! -projektissa kehitetyssä esihenkilövalmennuksessa osallistujia kannustettiin

pohtimaan omaa johtamistaan työntekijöiden palautumisen näkökulmasta.

Projektin esihenkilövalmennuksessa osallistujat kokivat antoisiksi pohdinnat siitä, miten työntekijöiden toisiaan täydentävä osaaminen ja erilaiset temperamentit voidaan kääntää työpäivän voimavaraksi.

Esihenkilön on tärkeä tuntee työntekijänsä ja oppia tunnistamaan, mitä uudet työntekijät tuovat mukanaan työyhteisöön. Osallistujat pohtivat myös hiljaisten ja arkojen työntekijöi-

den näkemysten esilletuomista sekä ihmisten erilaisten temperamenttien huomioimista palautteen antamisessa.

Osana projektin esihenkilövalmennusta järjestettiin myös työpajoja työn joustoista. Työpajoissa puhuttiin työn uusista muodoista ja joustavuuden eli resilienssin lähteistä, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Osallistujat harjaantuivat yhteiskehittämisen menetelmällä toteutetuissa tapaamisissa kokeilemaan ja soveltamaan työn joustoja, kuten mobiilia ja monipaikkaista työtä omissa yrityksissään.



YKSILÖN HYVINVOINNISTA TYÖYHTEISÖN MENESTYKSEEN – NÄIN TOTEUTIMME PROJEKTIN

Alueellisesta työhyvinvoinnin projektista pääsi osalliseksi lähes 200 työkäistä. Globaali pandemia pisti monet suunnitelmat uusiksi.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on prosessi, johon kuuluu valtavasti muuttujia. Hyvä, parempi, tuottava! -projektissa saatiin näkemystä siitä, mitä yritykset tarvitsevat ja millaisilla palveluilla on vaikutusta työntekijöiden ja esihenkilöiden hyvinvointiin. Projektin aikana löytyi myös toimivia ja yllättäviäkin ratkaisuja matkalla ilmenneisiin haasteisiin.

Asiakkaat löytyivät verkostojen ja markkinoinnin kautta

Ennen kuin kehittämistoiminta saatiin käyntiin, oli löydettävä satojen yritysten joukosta juuri ne, jotka olivat kiinnostuneita yhteistyöstä. Asiakasyritysten löytämiseksi hyödynnettiin niin henkilökohtaisia verkostoja, yritystietokantoja kuin sosiaalista mediaakin. Lisäksi projektin palveluita markkinoitiin alueellisten yrittäjäh-

distysten sekä kuntien kautta uutiskirjein sekä erilaisissa tapahtumissa.

Ensimmäiset yhteistyöyritykset löytyivät projektin toteuttajien verkostojen kautta. Sykevälivaihtelun mittausta tarjoutuista sisällöistä se, joka sai yritykset kiinnostumaan projektista. Yrittäjien ja esihenkilöiden oli helppo ymmärtää mittauksen konkreettinen hyöty työntekijöilleen ja yrityksilleen.

Monessa yrityksessä koettiin jo ensitapaamisella, että projektin toimenpiteet hyödyttäisivät koko työyhteisöä. Moni yrittäjä ja esihenkilö olisikin halunnut tarjota projektin palvelut myös muille kuin projektin kohderyhmään kuuluville yli 55-vuotiaille henkilöille. Osa esihenkilöistä päätyi ostamaan esimerkiksi sykevälimittauksen myös kohderyhmää nuoremmille työntekijöilleen.



Kuva: Justus Menke / Unsplash



Opin hyvinvointivalmennuksessa enemmän itsestä ja työkavereista. Tilaisuuksissa oli lämmin ja avoin henki.

- hyvinvointivalmennuksen osallistuja

Alkukartoitus antoi tietoa yritysten tilanteesta

Yritysten palveluprosessi käynnistettiin alkukartoituksella. Kartoitus tehtiin tapaamisessa, jossa olivat paikalla projektin edustaja sekä osallistuvan yrityksen toimitusjohtaja tai henkilöstöhallinnon edustaja.

Tapaamisessa keskusteltiin yrityksen työhyvinvointiin vaikuttavista taustatekijöistä. Keskustelussa kartoitettiin yrityksen arkea ja sen konkreettisia haasteita. Näin saatiin täsmennettyä, millaisille palveluille kyseisessä yrityksessä oli tarvetta.

Alkukartoituksessa kerätyn tiedon avulla yrityksille voitiin tarjota yk-

silöllisesti räätälöidyt toteutukset. Lisäksi alkukartoituksessa keskusteltiin projektin aikatauluttamisesta ja valmennusten sovittamisesta yrityksen arkeen.

Toimenpiteet räätälöitiin vastaamaan yritysten tarpeita

Yritysten työntekijöille ja esihenkilöille suunnatut toimenpiteet toteutettiin jatkumona. Ensin yrityksen yli 55-vuotiaille työntekijöille ja johtajille tehtiin sykevälivaihtelun mittaukset, jonka jälkeen he osallistuivat hyvinvointivalmennukseen. Yritysten johtajille tarjottiin esihenkilövalmennus johtajan iästä riippumatta. Lopuksi yrityksissä tehtiin vielä toinen sykevälivaihtelumittaus.

Hyvinvointivalmennuksen osallistujat saivat valita viidestä teemasta ryhmälle sopivimmat, jotta valmennukset voitaisiin räätälöidä kunkin ryhmän tarpeisiin sopiviksi. Haasteena oli, että usein kaikki tarjolla olleet aiheet kiinnostivat.

Projektissa luotiin myös keskusurien yrityksen käyttöön työkaarimalli, jota voidaan soveltuvin osin hyödyntää myös pienemmissä yrityksissä. Työkaarimalli sisältää konkreettisia toimenpiteitä, jotka liittyvät muun muassa työntekijän voimavaroihin, ikäjohtamiseen, työyhteisöön ja työympäristöön. Työkaarimalli liitettiin yrityksen strategiaan ja sen toimeenpanosta vastaa jatkossa yrityksen henkilöstöhallinto.

Koronaepidemian kannustamana etävalmennuksiin

Sekä hyvinvointivalmennukset että esihenkilövalmennukset oli suunniteltu toteutettaviksi lähitoteutuksina, mutta koronaepidemian puhkeamisen myötä suuri osa val-

mennuksista päädyttiin järjestämään etänä. Tilanteen muutos vaati toteuttajilta valmennusten toteutustapojen muokkaamista etätyöskentelyyn sopiviksi. Etänä toteutetuissa esihenkilövalmennuksissa käytettiin yhtenä työkaluna pienryhmätyöskentelyä, joka oli käytetyllä verkkokokoustyökalulla mahdollista.

Hyvinvointivalmennuksissa ja esihenkilövalmennuksissa oli jokaisella kerralla useampi vetäjä. Tästä oli apua etenkin etätoteutuksissa, sillä useamman valmentajan läsnäolo auttoi tukemaan valmennettavien osallisuutta. Esihenkilövalmennusten etätoteutuksissa kiinnitettiin huomiota hyvään ennakoivaan valmistautumiseen. Esimerkiksi verkkokokouksen toimimista kokeiltiin asiakkaan kanssa jo ennen varsinaista valmennuskertaa. Näin varmistettiin valmennusten tekninen sujuvuus.

Etätoteutuksilla oli myös positiivisia vaikutuksia osallistuneille yrityk-



Ymmärrys ja motivaatio elämäntapoja kohtaan lisääntyi, eli tahtotaso omiin valintoihin on nyt voimakas.

- sykevälivaihtelun mittauksen tehnyt osallistuja

sille. Etätyöskentelyyn tottuneelle, useilla paikkakunnilla toimivalle asiantuntijaorganisaatioille etätoimitus tarjosi tasa-arvoisen osallistumismahdollisuuden verrattuna siihen, että suuri osa osallistujista olisi ollut valmentajien kanssa samassa lähipisteessä, vaikka kauempaa olisi osallistuttu etäyhteyksien välityksellä. Nyt kaikki olivat samassa asemassa eli eri tilassa kuin valmentajat.

Projekti rohkaisi elämäntapoksiin

Projektiin osallistuneilta yrityksiltä kerätyn palautteen perusteella vaikuttaa siltä, että projektilla oli myönteisiä vaikutuksia osallistujien arkeen. Projektiin osallistumi-

sen myötä monella lähti liikkeelle elämäntapaan liittyviä muutosprosesseja. Osallistujat saivat innostusta esimerkiksi liikunnan ja palautumisen lisääminen ja huomion kiinnittäminen ravitsemukseen.

Yksilön hyvinvointia koskeviin palveluihin osallistuneet henkilöt olisivat toivoneet syvemmälle menevää ja henkilökohtaisempaa fyysisen hyvinvoinnin valmennusta kuin mitä projektin valmennuksissa voitiin tarjota. Yrityksissä vaikutaisi olevan kiinnostusta fyysisen hyvinvoinnin kehittämiseksi.

Moni osallistuja koki saavansa projektin sisällöistä myös henkistä jaksamista. Esimerkiksi hyvinvointival-

mennukset tarjosivat osallistujille merkittävää vertaistukea. Lisäksi työyhteisöissä arvostettiin valmennusten myötä saatua yhteistä aikaa ja mahdollisuutta pohtia työhyvinvoinnin teemoja yhdessä.

Projektin kuluessa huomattiin, että monet siinä kehitetyistä palveluis-

ta sopivat muillekin kohderyhmille kuin vain ikääntyville. Osayrityksistä saikin kimmokkeen lähteä kehittämään koko työyhteisön hyvinvointia esimerkiksi sykevälivaihtelun analyysien avulla. Projektin alussa ikärajoja kritisoineet yritykset olivat oikeassa: työhyvinvoinnin kehittämistä tarvitaan yli ikärajojen.



Kuva: Daoudi Aissa / Unsplash

