



31.12.2024

Loppuraportti

*Sisälogistiikka yrityksen työyhteisön hyvinvoinnin
kehittämishanke FeelFulness*

Tiina Turunen

Sisällys

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen.....	2
2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiollesi ja soveltajalle/asiantuntijalle	3
2.1 Hankkeen yleiskuvaus.....	3
2.2 Hankkeen tavoitteet:	3
2.3 Merkitys organisaatiolle ja soveltajalle/asiantuntijalle:.....	3
3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija	4
4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen.....	5
5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset.....	7
6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet.....	7
7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä	9
8. Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot.....	10

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Vuonna 2008 perustettu Niparmi Sisälogistiikka Oy on tuotanto- ja sisälogistiikan asiantuntija sekä myyntiorganisaatio. Palvelu kattaa aina suunnittelusta asennukseen sekä tuoteneuvonnasta koulutukseen ja varastokalusteiden huoltoon. Yrityksen päätoimialue on Pirkanmaa sekä Etelä-Pohjanmaa (sivutoimipiste Seinäjoella). Yritys toimii uusissa toimitiloissa Nokian ja Ylöjärven rajalla. Tuotanto- ja sisälogistiikkaa tarvitaan, kun suunnitellaan sekä toteutetaan tavaran ja materiaalien vastaanottoa, tunnistamista, hyllytystä, keräilyä, yhdistelyä, pakkaamista, lähetystä tai materiaalien siirtoa. Yrityksellä on tarjota laaja-alaiset tuotteet ja ratkaisut. Yritys on vakiinnuttanut asemansa Pirkanmaalla toimijana, ja sillä on tavoitteena laajentua Hämeenlinnan alueelle.

Niparmi Sisälogistiikka Oy:n taloudellinen tilanne on ollut vuosia hyvä, mutta suomalaisen yritystoiminnan yleiset kehitysnäkymät ovat olleet ja ovat edelleen haastavat. Yrityksen viime vuodet ovat olleet kasvupainotteisia, mutta myös yritystoiminnan ulkopuoliset haasteet ovat näkyneet henkilöstön jaksamisessa. Yrityksen sivutoimipiste Seinäjoelle on avattu vuonna 2021, ja tavoitteena on laajentua Hämeenlinnan alueelle. Vuonna 2022 yritys muutti uusiin toimitiloihin Ylöjärvellä.

Koska kasvu on aina henkinen haaste koko työyhteisölle, ei sitä haluta tehdä työssä jaksamisen kustannuksella. Lisäksi muuttuva maailman tilanne aiheuttaa myös työntekijöille henkilökohtaisia stressoreita, jotka vaikuttavat yleiseen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Viime vuosien varrella koetut ulkopuoliset kriisit kuten korona virus, Ukrainan sota, sähkön hinnan ja korkojen nousu sekä mahdollinen taantuma verottaa huomaamattaan työntekijöiden psykologista turvallisuuden tunnetta ja luovat henkistä stressiä, joka vaikuttaa työn sujuvuuteen ja työturvallisuuteen.

Yritys haluaa panostaa seuraavina vuosina työyhteisöön, yhteisölliseen asenneilmastoon ja erityisesti huolehtia siitä, että henkilöstön voimavarat pysyvät hyvänä. Organisaation henkilöstörakenne on nuori, ja monella on työelämän lisäksi pikkulapsiarki huolehdittavana. Henkilöstön sitoutuminen, motivaatio sekä hyvinvointi ovat olleet aina yrityksen keskiössä. Hankkeen myötä Niparmi haluaa varautua tulevaisuuden haasteisiin, jolloin henkilöstön yhteistyön ja työilmapiirin kehittäminen on tärkeää. Koska Yrjö Koskinen oli jo tällä alueella yrityksen yhteistyökumppani ja tutustunut Niparmi Sisälogistiikka Oy:n henkilöstöön, päätös hankerahoituksen hakemiselle on yhteinen. Samalla voidaan lanseerata uusi FeelFulness-konsepti yrityksen henkilöstöarkeen.

Hankkeen pohjana toimi vuonna 2023 tehdyt koko henkilöstölle tehdyt henkilökohtaiset hyvinvointihaastattelut. Näiden haastattelujen tuloksena saatiin esiin haasteita yrityksen esihenkilötyössä, johtamisessa ja toimintarakenteissa sekä myös yksittäisten työntekijöiden henkisessä jaksamisessa. Henkilökohtainen kuormitus pitkäaikaisena heikentää yksilön työkykyä, tiimityöskentelyn taitoja ja näin ollen verottaa myös koko organisaation voimavaroja.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiollesi ja soveltajalle/asiantuntijalle

2.1 Hankkeen yleiskuvaus

Kehittämishankkeen tavoitteena on ollut saada Niparmi Sisälogistiikka Oy:n henkilöstö ymmärtämään työyhteisön hyvinvoinnin merkitys yrityksen tuottavuuden, työturvallisuuden, työkultuurin sekä yhteisöllisyyden kehittämisessä. Hankkeen avulla FeelFulness-palvelukonsepti/toimintatapa jalkautetaan organisaatioon, jolloin työntekijät voivat tarpeen mukaan käyttää palvelukonseptia. Tarkoituksena on myös saada jokainen työntekijä ymmärtämään oman hyvinvointinsa ja henkisen tasapainon merkitys oman elämän ja työelämän hallinnassa. Hankkeen teemoina on ollut työyhteisön psykososiaalinen toimivuus, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistäminen.

2.2 Hankkeen tavoitteet:

- Saada FeelFulness-palvelukonsepti aktiiviseen käyttöön yrityksessä ja jalkauttaa toimintatapa organisaatioon.
- Parantaa työntekijöiden ymmärrystä omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista, jotta yksilöt kykenevät paremmin havaitsemaan oman toimintansa vaikutuksen yhteisöön.
- Parantaa yrityksen johtamis- sekä esihenkilökulttuuria ja vahvistaa arvostavan kulttuurin ilmapiiriä, jolloin stressitekijät vähenevät.
- Selkeyttää yrityksen toiminnallisia hyvinvointirakenteita, kuten palaverikäytäntöjä, sisäistä viestintää ja tiedottamista.
- Ennaltaehkäistä uupumusta työssä tai arjessa ja vähentää sairaspöissaoloja.
- Vahvistaa yrityksen tavoitetta toimia työturvallisuuskärki edellä, erityisesti asennustöissä asiakkaiden tiloissa.
- Vahvistaa miesvaltaisen organisaation vuorovaikutustaitoja, mikä parantaa yhteisöllisyyttä.

2.3 Merkitys organisaatiolle ja soveltajalle/asiantuntijalle:

FeelFulness-hankkeen avulla Niparmi Sisälogistiikka Oy:n henkilöstö ymmärtää paremmin työyhteisön hyvinvoinnin merkityksen yrityksen tuottavuuden, työturvallisuuden, työkultuurin sekä yhteisöllisyyden kehittämisessä. Lisäksi jokainen työntekijä oppii ymmärtämään oman hyvinvointinsa ja henkisen tasapainon merkityksen oman elämän ja työelämän hallinnassa. Hankkeen avulla voidaan myös lanseerata uusi FeelFulness-konsepti yrityksen henkilöstöarkeen, mikä tukee työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista.

Vuoden kestävän kehityshankkeen aikana soveltaja/asiantuntija pääsee pureutumaan kohdeyrityksen kipupisteisiin ja henkilöstöhaastatteluissa havaittuihin epäkohtiin, mutta myös yleisen työhyvinvoinnin ja työn imun merkitykseen liiketoiminnan kehittymisessä. Hankeohjelma on luotu yhdessä asiantuntijoiden kanssa juuri näitä alueita painottaen, ja hankkeen pitkä ajanjakso mahdollistaa positiivisten muutosten aikaan saamisen sekä niiden juurtumisen yrityksen arkeen. Tämän lisäksi hankeohjelma mahdollistaa työuupumusta ennaltaehkäisevän ilmapiirin vahvistamisen. Työntekijöillä on FeelFulness-konseptin luoma tuki käytettävissä jatkossa.

FeelFulness on täysin uusi konsepti henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen PK-yrityksessä. Hankkeesta syntyy uutta pk-sektorin työnantajayritysten henkilöstöhaasteita helpottavaa liiketoimintaa, joka työllistää alkuvaiheessa suoraan kolme henkilöä. Uusi kehittämispalvelu on matalan kynnyksen ennaltaehkäisevä varhainen tuki, jonka avulla saa helposti ja nopeasti apua omaan jaksamiseen, hankalaan työelämätilanteeseen tai kriisi- ja ristiriitatilanteeseen työpaikalla. Feelfulness-hyvinvointituki täydentää yrityksen työterveyspalveluja laaja-alaisesti.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Hankkeessa ei ole tarvinnut käyttää ulkopuolista asiantuntijaa hankkeessa mukana olleiden asiantuntijoiden lisäksi. Hankkeessa mukana olleet asiantuntijat olivat:

- Yrjö Koskinen, Buustismi Oy – Yrjö Koskinen on Suomen Mielenterveys ry koulutusten ohjaaja, työyhteisö- ja psyykinen valmentaja, hyvinvointiyrittäjä vuodesta 2010 alkaen. Yrjö Koskinen on FeelFulness -konseptin omistaja, kehittäjä ja hankkeen päävastuullinen vetäjä.
- Juho Mertanen, Psykologipalvelu Lanttumaakari - Juho on psykologian maisteri, työterveyspsykologi ja kognitiivisen lyhytterapian menetelmäohjaaja. Hän on toiminut Mieli ry:n asiantuntijapsykologina sekä HUS Terapiat etulinjaan -hankkeessa. Juho on yrittäjänä toteuttanut mielenterveysaiheista kouluttamista ja konsultointia yrityksille ja järjestöille sekä tehnyt työterveyshuollon yksilövastaanottotyötä. Tällä hetkellä hän toimii Ilmarisen asiantuntijapsykologina.
- Jari-Pekka Koskinen, Vernos Oy – JP on työnohjaaja sekä työyhteisösovittelija. Hänen asiakkaansa ovat olleet yritykset sekä työyhteisöt. Jari-Pekka on erikoistunut ristiriitojen sovitteluun.

Matkan varrella on käytetty myös muita MIELI Suomen Mielenterveys ry:n asiantuntijoita konsultoimaan hankkeen asiantuntijoita.

Hankkeen taustalla vaikuttavat tutkimukset ja niiden soveltaminen hankkeessa:

1. *Työntekijöitä ja esihenkilöitä kouluttamalla voidaan lisätä työhyvinvointia. Yksittäisten koulutusten vaikutus on suhteellisen vähäinen, mutta pidemmällä prosesseilla vaikutuksen saavuttaminen on todennäköisempää (Graveling, R. A., Crawford, J. O., Cowie, H., Amati, C., & Vohra, S. (2008). A Review of work-place interventions that promote mental wellbeing in the workplace - draft report. London, UK: Institute of Occupational Medicine.)*

2. *Toisten parempaa huomiointia ja asiallista työkäyttäytymistä lisäävät työpaikkainterventiot lisäävät yhteisöllisyyttä ja vähentävät pahoinvointia* Leiter, M. P., Laschinger, H. K., Day, A., & Oore, D. G. (2011). *The impact of civility interventions on employee social behavior, distress and attitudes*. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1258–1274.
3. *Koko organisaatioon kohdistetut interventiot parantavat työhyvinvointia enemmän kuin yksittäisiin tai muutamiiin osiin kohdistetut*. Montano, D., Hoven, H., & Siegrist, J. (2014). *Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: a systematic review*. *BMC Public Health*, 14, 135.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke käynnistettiin johdon kanssa yhteisellä palaverilla tammikuussa 2024. Palaverissa käytiin läpi hankkeen sisältö, aikataulut, johdon tavoitteet ja edellisvuonna tehtyjen työyhteisöhaastattelujen yhteenvetoa. Palaverin pohjalta asiantuntijat pystyivät luomaan omaa sisältöään omiin tukikeskusteluihinsa.

Helmikuun alussa 9.2.2024 pidettiin koko työyhteisön kanssa hankkeen tavoitepalaveri ja kick-off-tilaisuus. Tässä tilaisuudessa hankkeen asiantuntijat ja yrityksen edustaja ovat esitelleet hankkeen sisällön, tavoitteen ja taustat. Koko työyhteisölle on tehty ennen kick-off -tilaisuutta työyhteisön minuuttitesti sekä hyvinvoinnin minuuttitesti, joiden tulokset toimivat hankkeen aikana pohjana (hyvinvoinnin mittarit). Tilaisuudessa nousi esiin hyviä havaintoja työyhteisön ja yksilön hyvinvoinnista sekä syistä hankkeen käynnistämiseksi. Työntekijät saivat myös esittää omia toiveitaan ja näkemyksiään työhyvinvoinnista. Kick-off -tilaisuuden jälkeen havaittiin, että osa henkilöstöstä kaipaa jo henkilökohtaisia tukikeskusteluja, ja näitä järjestettiin osalle henkilöstöä helmikuussa 2024. Yksilökeskustelujen kautta asiantuntijat saivatkin paremman tilannekuvan henkilöstön hyvinvoinnista ja työyhteisön sen hetkisestä tilasta.

Seuraava koko henkilöstön yhteinen tilaisuus oli 21.3., jossa teemana oli työnohjaajan/työyhteisösovittelijan yhteisökeskustelu. Työnohjaaja Jari-Pekka Kokkonen käsitteli omassa yhteisessä tukikeskustelussa läpi työnohjauksen merkitystä ja tavoitteita. Työnohjaaja sivusi myös aihealueessa ristiriitatilanteiden ratkaisemista, ja kuinka työyhteisösovittelua voidaan hyödyntää ristiriitatilanteissa yksilöiden tai koko organisaation tasolla.

22.4. psykologi Juho Mertanen piti psykologin tukikeskustelun, jossa käsiteltiin yksilön mahdollisuuksia ja velvollisuuksia oman työ- ja toimintakyvyn ylläpidossa. Huhtikuusta kesäkuuhun jatkettiin henkilökohtaisia tukikeskusteluja, ja koko organisaation osalta keskustelut oli valmiina kesäkuun loppuun mennessä. Henkilökohtaisissa tukikeskusteluissa käsiteltiin työntekijän omia vahvuuksia, kuormittavia tekijöitä ja kehitysalueita. Tukikeskustelun kesto oli 2-3 h/hlö.

27.5. pidettiin johdon tilaisuus, jossa käytiin läpi kevään tapahtumat, tunnetilat hankkeesta ja tavoitteet syksylle. Tässä tilaisuudessa johto kertoi omat havainnot ja kokemukset hankkeesta sekä odotuksista tiimien workshoppeihin. Kevään aikana johtoryhmä on käynyt hankkeen osalta keskenään sekä asiantuntijoiden kanssa erillisiä lyhyempiä tavoitepalavereita, joissa on huomioitu yrityksen johdon näkemykset tärkeistä tekijöistä. Tavoitepalaverien kautta yrityksen johdolle on myös selvinnyt, mitkä tekijät haastavat työntekijöiden ja johdon jaksamista, ja miten hankkeen avulla voidaan parantaa yksilön ja työyhteisön hyvinvointia.

30.8. starttasi tiimikohtaiset tukikeskustelut, ja näitä jatkettiin marraskuun asti. Jokaiselle tiimille on kolme tilaisuutta (yksi tukikeskustelu + 2 workshop:a). Näissä keskusteluissa tiimi käy läpi omia vahvuuksia, jäsenten omaa vaikutusta tiimin kokonaissuoritukseen ja hyvinvointiin sekä luo yhteiset pelisäännöt tiimille. Ensimmäisenä on asennustiimi, sitten logistiikka ja viimeisenä myynti.

20.12. pidettiin henkilöstön wrap -up -tilaisuus, joka oli viimeinen yhteinen, koko henkilöstön tilaisuus. Joulukuun lopussa hanke saatiin päätökseen johtoryhmän lopputapaamisella.

Suuri työkuorma organisaation henkilöstöllä haastoi aikataulua. Hankkeen startti saatiin järjestettyä noin kaksi viikkoa myöhässä suunnitellusta aikataulusta. Alkuperäinen aikataulu on esitettyinä kuvassa 1. Hankkeen etenemissuunnitelmaa jouduttiin muokkaamaan alkuperäisestä suunnitelmasta, jotta hanke ei venynyt yli vuoden mittaiseksi. Asiantuntijoiden ja 17 hengen organisaatiossa, jossa osa tekee liikkuvaa työtä, on yhteisen ajan saaminen haasteellista. Esimerkiksi psykologin työyhteisökeskustelu siirtyi helmikuusta huhtikuulle, koska koko työyhteisön saaminen paikan päälle helmi- ja maaliskuussa oli haastavaa. Jälkikäteen ajateltuna psykologin tukikeskustelulle olisi varmasti ollut tarvetta jo aiemmin. Onneksi tilannetta lievitti henkilökohtaisten tukikeskustelujen starttaaminen, ja henkilöstö sai apua jo omiin haasteisiinsa.

Alkuperäisessä suunnitelmassa tiimikohtaiset tukikeskustelut ja workshopit olisi startannut jo huhtikuussa. Koska työyhteisössä kevät oli kiireinen, näiden mahdollistaminen työntekijöiden työkuormaan olisi ollut liian kuormittavaa. Sen vuoksi päätettiin, että keväällä keskitytään pelkästään teoriaosuuteen ja tiimikohtaiset tukikeskustelut sekä workshopit siirtyivät pidettäväksi syksyllä 2024. Lisäksi yksittäiset keskustelut oli helpompi sovittaa työntekijöiden kalentereihin ja henkilöstö kyseli omia keskusteluajoja.

Tiimikohtaiset tukikeskustelut oli tarkoitus pitää alun perin jo huhti-kesäkuussa, ja keväällä suunnitelma siirsi tukikeskustelut syys-lokakuulle 2024. Työtilanne ei antanut myöten näin tiivistä aikataulua, jonka vuoksi viimeiset workshop:t pidettiin marraskuussa. Koska osa henkilöstöstä oli useamman tiimin jäsen, loppuvuosi oli aika tiivis tukikeskustelujen ja workshoppien osalta.

		2024											
Työsuunnitelman mukaisesti		tammikuu	helmikuu	maaliskuu	huhtikuu	toukokuu	kesäkuu	heinäkuu	elokuu	syyskuu	lokakuu	marraskuu	joulukuu
1	Johdon informointi, sitouttaminen ja motivointi												
2	Johdon informaatiotilaisuudet puolivuositain												
3	Henkilöstön informointi, sitouttaminen ja motivointi												
4	Psykologin työyhteisökeskustelu												
5	Työnohjaajan/työyhteisösovittelijan yhteisökeskustelu												
6	Henkilökohtaiset ratkaisukeskeiset tukikeskustelut												
7	Tiimikohtaiset ratkaisukeskeiset tukikeskustelut												
8	Feelfulness konsepti workshop												
9	Feelfulness yhteenveto & jatkotoimenpiteet												
10	Johdon lopputapaaminen												

Kuva 1. Alkuperäinen hankeaikataulu.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

FeelFulness-hankkeen tuloksena Niparmi Sisälogistiikka Oy:n henkilöstön työyhteisökohtainen arvostus on lisääntynyt, mikä on parantanut avoimuutta ja luottamusta henkilöstön keskuudessa. Työntekijöiden yhteistyö ja yhteisöllisyys ovat lisääntyneet, ja ristiriidat ovat vähentyneet tai ne on saatu helpommin ratkaistua. Tiimiytyminen on vahvistunut, ja yksinäisyyden tunne on heikentynyt, mikä tekee yhteisöstä vahvemman ja paremmin toisiaan tukevan. Tämä on erityisen tärkeää Seinäjoen alueella, jossa yrityksen tunnettavuus ei ole vielä vahva ja paikallisuus ei ole suurin kilpailuetu.

Henkilöstön resilienssi ja psykologinen turvallisuus ovat vahvistuneet, mikä auttaa heitä selviytymään paremmin myös henkilökohtaisen elämän haasteista. Hankkeen loppukyselyssä huomattiin, että henkilökohtaisen hyvinvoinnin osuus on vuoden aikana laskenut. Tästä käydyt keskustelun pohjalta voidaan todeta, että henkilökunnan

Tiimien osalta odotettavissa olevat tulokset ja hyödyt:

- **Myyntitiimi:** Työtehtävien vastuu jakautuu tasaisemmin, mikä vähentää työn kuormitusta. Tiimiytyminen ja luottamus toisiinsa ovat parantuneet, ja työntekijät ymmärtävät paremmin oman roolinsa ja vaikutuksensa organisaatioon. Vuorovaikutussuhteet ovat parantuneet, mikä vähentää työyksinäisyyttä.
- **Varastotiimi:** Vuorovaikutus myynti- ja asennustiimin kanssa on parantunut, mikä vähentää ristiriitatilanteita ja epävarmuutta omasta osaamisesta.
- **Asennustiimi:** Tunnetaitojen vahvistuminen on vähentänyt stressitasoja ja lisännyt työn tehokkuutta. Työtä tehdään turvallisesti, eikä vastoinkäymiset lannista. Etätyötä tekevien henkilöiden psykologinen turvallisuuden tunne ja arvostuksen tunne ovat vahvistuneet.
- **Koko yhteisö:** Tiimit ovat vahvemmin sidottuja yhteisöllisyyteen, ja työntekijät näkevät oman merkityksensä yksilöinä ja työyhteisön jäseninä.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Henkilöstölle tehtiin Hyvinvoinnin minuuttitestit sekä Työyhteisön minuuttitestit hankkeen alussa sekä joulukuussa 2024. Hyvinvoinnin minuuttitestissä arvioitiin eri hyvinvoinnin osa-alueita, kuten ajanhallintaa, harrastuksia, ihmissuhteita, liikuntaa, ravintoa, rentoutumista, toimeentuloa, työtä ja unta. Vastaukset kerättiin asteikolla 1 (tyytymätön) - 6 (tyytyväinen). Tulokset analysoitiin ja keskiarvot laskettiin kullekin osa-alueelle. Tuloksia verrattiin aiempiin testituloksiin vuoden 2024 aikana.

Työyhteisön minuuttitestissä arvioitiin työyhteisön toimivuutta ja työntekijöiden tyytyväisyyttä eri osa-alueilla, kuten hyvinvointi, itsestä huolehtiminen, työkavereiden arvostaminen ja huomioiminen, työtehtävään tyytyväisyys ja työnantajan huomioiminen. Vastaukset kerättiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 6 (täysin samaa mieltä).

Testitulokset käytiin läpi asiantuntijoiden ja johdon kanssa tavoitepalavereissa, joissa määriteltiin hankkeen tavoitteet ja painopistealueet. Hankkeen alussa koettiin, että pääpaino on nimenomaan mielen hyvinvoinnilla henkilötasolla sekä työyhteisön hyvinvoinnin vahvistamisella.

Testien tulokset esiteltiin myös henkilöstön kick-off ja wrap up-tilaisuuksissa. Kick off -tilaisuudessa työntekijät saivat esittää omia toiveitaan ja näkemyksiään työhyvinvoinnista. Wrap up -tilaisuudessa käytiin läpi henkilökunnan kokemuksia ja näkemyksiä testituloksista, ja millaisia ajatuksia henkilökunnalle heräsi testituloksista. Testituloksia käytettiin hankkeen aikana hyvinvoinnin mittareina, joiden avulla seurattiin hankkeen edistymistä ja vaikutuksia.

Alla on esitetty testitulokset. Ensimmäisenä on tammikuussa 2024 saadut keskiarvot, jälkimmäisenä joulukuussa 2024 tehdyt testituloksien keskiarvot.

Hyvinvoinnin minuuttitesti ja muutokset vuoden 2024 aikana:

- **Ajanhallinta:** 3.8 → 4.4 (+0.6)
- **Harrastukset:** 4.0 → 3.8 (-0.2)
- **Ihmissuhteet:** 4.4 → 4.7 (+0.3)
- **Liikunta:** 3.6 → 3.3 (-0.3)
- **Ravinto:** 3.9 → 4.3 (+0.4)
- **Rentoutuminen:** 3.8 → 3.7 (-0.1)
- **Toimeentulo:** 4.2 → 4.3 (+0.1)
- **Työ:** 4.8 → 4.6 (-0.2)
- **Uni:** 3.8 → 4.0 (+0.2)

Keskiarvo: 4.0 → 4.1

Työyhteisön minuuttitestien tulokset vuoden 2024 aikana:

- **Voin hyvin:** 4.4 → 4.4 (0)
- **Pidän itsestäni huolta päivittäin:** 3.9 → 3.7 (-0.2)
- **Arvostan työkavereitani:** 5.0 → 5.1 (+0.1)
- **Työkaverini arvostavat minua:** 4.9 → 5.2 (+0.3)
- **Huomioin työkavereitani:** 4.9 → 5.1 (+0.2)
- **Työkaverini huomioivat minua:** 4.7 → 4.6 (-0.1)
- **Olen tyytyväinen työtehtävääni:** 4.8 → 4.8 (0)
- **Pystyn tekemään työni kunnolla:** 4.7 → 4.8 (+0.1)

- **Työnantaja huomioi minua:** 5.0 → 5.1 (+0.1)
- **Huomioin työnantajaani:** 5.2 → 5.5 (+0.3)

Keskiarvo: 4.75 → 4.83

Hankkeessa onnistuttiin seuraavissa osa-alueissa:

- **Hyvinvoinnin parantuminen:** Testitulokset osoittavat, että työntekijöiden yleinen hyvinvointi on parantunut, erityisesti ajanhallinnan, ihmissuhteiden, ravinnon ja unen osalta.
- **Työyhteisön toimivuus:** Työyhteisön toimivuus ja työntekijöiden tyytyväisyys ovat parantuneet, mikä viittaa siihen, että hankkeen toimenpiteet ovat olleet tehokkaita.
- **Yhteistyön ja yhteisöllisyyden lisääntyminen:** Työntekijöiden yhteistyö ja yhteisöllisyys ovat lisääntyneet, ja ristiriidat ovat vähentyneet tai ne on saatu helpommin ratkaistua.
- **Asiakastyytyväisyyden parantuminen:** Yritystoiminta on tehostunut ja asiakasprojektit ovat parantuneet, mikä on lisännyt asiakastyytyväisyyttä.

Hankkeen lopussa havaittiin seuraavia haasteita henkilökunnan jaksamisessa:

- **Itsestä huolehtiminen ja työkavereiden huomioiminen:** Näillä osa-alueilla on havaittu pientä heikentymistä, mikä viittaa siihen, että työntekijöillä voi olla haasteita pitää huolta itsestään ja huomioida toisiaan riittävästi.
- **Työn ja vapaa-ajan tasapaino:** Harrastukset, liikunta ja rentoutuminen ovat heikentyneet, mikä saattaa viitata siihen, että työntekijöillä on ollut vähemmän aikaa tai mahdollisuuksia näihin aktiviteetteihin.

Hanke on kokonaisuudessaan onnistunut hyvin, sillä se on parantanut työntekijöiden hyvinvointia ja työyhteisön toimivuutta. Vaikka joillakin osa-alueilla on vielä kehitettävää, hankkeen toimenpiteet ovat olleet tehokkaita ja tuottaneet positiivisia tuloksia. Jatkossa on tärkeää keskittyä erityisesti itsestä huolehtimiseen ja työkavereiden huomioimiseen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon parantamiseen. Nämä huomiot ovat yritysjohdolla mielessä, kun pohditaan mahdollisia jatkotoimenpiteitä. Henkilökunnan hyvinvoinnista huolehtimista voisi olla hyvä tukea jatkossakin esim. liikunta- ja/tai kulttuurieduin, joka voisi vahvistaa työntekijöiden halukkuutta huolehtia myös fyysisestä hyvinvoinnista. Työstressin väheneminen on hyvä pitää tulevien kehityshankkeiden

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Henkilökuntaa on pyritty pitämään hankkeen aikana hyvin viestittynä hankkeen etenemisestä ja tavoitteista. Hankkeen alussa järjestettiin kick-off-tilaisuus, jossa esiteltiin hankkeen tavoitteet, sisältö ja taustat. Tilaisuudessa työntekijät saivat esittää omia toiveitaan ja näkemyksiään työhyvinvoinnista.

Hankkeen aikana on järjestetty säännöllisiä tiedotustilaisuuksia, joissa on kerrottu hankkeen etenemisestä, saavutetuista tuloksista ja tulevista toimenpiteistä. Samat tiedot on jaettu myös

sisäisissä tiedotuskanavissa. Hankemateriaalit on olleet koko henkilökunnan nähtävänä taukotilassa ja hankkeeseen liittyneet tiedotteet/testitulokset on jaettu henkilökunnalle jokaisen tilaisuuden jälkeen.

Henkilökohtaiset tukikeskustelut ovat olleet tärkeä osa viestintää, sillä ne ovat tarjonneet työntekijöille mahdollisuuden keskustella omista vahvuuksistaan, kuormittavista tekijöistä ja kehitysalueista asiantuntijoiden kanssa. Näiden tukikeskustelujen pohjalta on käyty myös keskusteluja esimiesten kanssa, jolloin asioihin on voitu pureutua syvemmin.

Syksyllä järjestetyt workshopit ja tiimikohtaiset tukikeskustelut tarjosivat työntekijöille mahdollisuuden syventää osaamistaan ja kehittää tiimityötaitojaan. Näistä tiimikohtaisista kehityskohteista ja tiimien pelisäännöistä on käyty yhteisiä palavereja tiimien kesken, jolloin muutkin tiimit ovat olleet tietoisia näistä asioista. Hankkeen päätyttyä viestintä jatkuu yrityksen sisäisissä tiedotuskanavissa, ja hankkeen tuloksista ja vaikutuksista tiedotetaan säännöllisesti. Tavoitteena on varmistaa, että FeelFulness-konsepti juurtuu osaksi yrityksen arkea ja että sen hyödyt näkyvät pitkällä aikavälillä.

FeelFulness-hankkeen tulokset ja opit ovat hyödynnettävissä laajasti suomalaisessa työelämässä. Hankkeen aikana kehitetyt toimintamallit ja työkalut voivat toimia esimerkkinä muille yrityksille, jotka haluavat parantaa henkilöstönsä hyvinvointia ja työyhteisön toimivuutta. Hankkeen tulokset osoittavat, että työntekijöiden hyvinvointi paranee, mikä johtaa parempaan tuottavuuteen ja työssä jaksamiseen. Tämä on hyödyllistä kaikille yrityksille, jotka haluavat parantaa työntekijöidensä hyvinvointia ja samalla lisätä tuottavuutta.

Erityisesti tällainen matalan kynnyksen avun saaminen omalla työpaikalla on uusi konsepti, ja psyykinen valmennus ei ole mikään ”ihmeellisyys”. Nykypäivän työelämässä on paljon ihmisiä, joille ei ole lapsuudessa opetettu tunne-elämän taitoja ja nämä tunne-elämän haasteet tai tiedostamattomuus voi häiritä myös työn suorittamista parhaalla mahdollisella tasolla. FeelFulness-konsepti tarjoaa matalan kynnyksen ennaltaehkäisevää tukea, joka auttaa työntekijöitä selviytymään stressistä ja kuormittavista tilanteista ennen kuin ne johtavat vakavampiin ongelmiin. Tämä voi vähentää sairaspöissaoloja ja parantaa työilmapiiriä.

Hankkeen avulla voidaan lisätä työntekijöiden yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä, mikä vähentää ristiriitoja ja parantaa tiimityötä. Tämä on erityisen tärkeää yrityksille, jotka haluavat luoda vahvan ja tukevan työyhteisön. Hankkeen toimintamallit ja työkalut ovat myös joustavia ja mukautettavissa eri yritysten tarpeisiin. Tämä tekee siitä sovellettavissa monenlaisiin organisaatioihin ja toimialoihin.

8. Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Organisaation yhteystiedot:

Niparmi sisälogistiikka Oy

Mestarintie 2

33470 Ylöjärvi

info@niparmi.fi , tiina.turunen@niparmi.fi

www.niparmi.fi

Ulkopuolisten asiantuntijoiden yhteystiedot:

Buustismi Oy

Yrjö Koskinen

Vihilahdenkatu 4 B 24

33900 Tampere

yka@yakoskinen.fi

www.ykakoskinen.fi

Psykologipalvelu Lanttumaakari

Juho Mertanen

psykologipalvelu.lanttumaakari@gmail.com

Vernos Oy

Jari-Pekka Kokkonen

jp.kokkonen@tiligroup.fi