

A grayscale photograph of two men in business attire looking at a laptop in an office setting. The man on the left is wearing glasses and a striped shirt, while the man on the right is wearing a dark suit jacket. They are both looking intently at the laptop screen. The background is a blurred office environment with other people and lights.

Digitaalisen työympäristön työhyvinvoinnin ja johtamisen kehittäminen atFlow Oy:lle

atFlow Oy

Y-tunnus: 2185111-1

80100 Joensuu

www.atflow.fi



HANKKEEN NIMI: Digitaalisen työympäristön työhyvinvoinnin ja johtamisen kehittäminen atFlow Oy:lle

HANKENUMERO: 250442

RAHOITUSMUOTO: Työsuojelurahasto – Kehittämisrahoitus

TOTEUTTAJAORGANISAATIO: atFlow Oy

VASTUUHENKILÖ: Pekka Rönkkönen, toimitusjohtaja

ULKOPUOLISET ASiantuntijat: Kristian Karimo, Arvoverkko Oy Mika Eskola, Solenoidi Oy

TOTEUTUSAIKA: 1.9.2025 – 30.11.2025

RAPORTIN PÄIVÄYS: 30.11.2025

PAIKKAKUNTA: Joensuu

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO JA HANKKEEN TAUSTA

- 1.1 Kohdeorganisaation esittely: atFlow Oy
- 1.2 Työelämän murros ja hybridityön haasteet
- 1.3 Lähtötilanteen analyysi ja kehittämistarpeet
- 1.4 Hankkeen käynnistämisen perusteet

2. HANKKEEN TAVOITTEET JA ORGANISOINTI

- 2.1 Hankkeen päätavoitteet
- 2.2 Organisaatio ja projektiryhmä
- 2.3 Ulkopuolisten asiantuntijoiden rooli
- 2.4 Riskienhallinta ja muutosten hallinta

3. TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA MENETELMÄT

- 3.1 Sovellettu tutkimustieto
- 3.2 Kehittämismenetelmät: Yhteiskehittäminen ja osallistaminen
- 3.3 Prosessimainen kehittäminen

4. HANKKEEN TOTEUTUS JA ETENEMINEN

- 4.1 Vaihe 1: Käynnistys ja sitouttaminen (Syyskuu 2025)
- 4.2 Vaihe 2: Työpajat ja teemat (Lokakuu 2025)
- 4.3 Vaihe 3: Pilotointi ja kokeilut (Loka-Marraskuu 2025)
- 4.4 Vaihe 4: Mallin integrointi ja jalkautus (Marraskuu 2025)



5. HANKKEEN TULOKSET: HYBRIDITYÖN PELIKIRJA

- 5.1 Konsepti: Hyvinvointi osana prosessia
- 5.2 Konkreettiset tuotokset ja työkalut
- 5.3 Vaikutukset työhyvinvointiin ja tuottavuuteen

6. ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- 6.1 Tavoitteiden saavuttaminen
- 6.2 Onnistumiset ja haasteet
- 6.3 Jatkotoimenpiteet ja seuranta (12 kk suunnitelma)

7. VIESTINTÄ JA YLEINEN HYÖDYNNETTÄVYYS

- 7.1 Viestinnän toteutus
- 7.2 Mallin hyödynnettävyys muissa organisaatioissa

LIITTEET



1. JOHDANTO JA HANKKEEN TAUSTA

1.1 Kohdeorganisaation esittely: atFlow Oy

atFlow Oy on vuonna 2008 Joensuussa perustettu täyden palvelun digitoimisto ja digiliiketoiminnan asiantuntijayritys. Yritys työllistää noin 20 asiantuntijaa, ja sen ydinosaamista ovat monipuoliset digitaaliset ratkaisut, kuten B2B- ja B2C-verkkokaupat, varausjärjestelmät, verkkosivustot, digimarkkinointi sekä vaativat integraatio- ja kehityspalvelut.

Toimialalle tyypillisesti atFlow Oy:n työ on vaativaa tietotyötä, joka edellyttää korkeaa kognitiivista kapasiteettia, luovaa ongelmanratkaisukykyä ja jatkuvaa uuden oppimista. Yrityksen kilpailukyky perustuu henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin, mikä tekee työkyvyn ylläpitämisestä strategisesti kriittisen menestystekijän.

1.2 Työelämän murros ja hybridityön haasteet

Viime vuosina atFlow Oy on kokenut merkittävän muutoksen työskentelytavoissaan. Aiemmasta toimistokeskeisestä kulttuurista on siirrytty joustavaan hybridimalliin, jossa noin puolet henkilöstöstä työskentelee toimistolla vain yksittäisiä päiviä viikossa tai tekee työtä täysin etänä.

Vaikka hybridityö on tuonut toivottua joustavuutta arkeen, se on samalla muuttanut työyhteisön dynamiikkaa. Digitaalinen työympäristö on noussut fyysisen toimiston rinnalle – ja osin sen ohi – ensisijaiseksi kohtaamispaikaksi. Tämä muutos on tuonut mukanaan ilmiöitä, joita ei aiemmilla johtamismalleilla ole pystytty täysin ratkaisemaan: työn pirstaloitumista, "aina tavoitettavissa" -kulttuurin syntymistä sekä yhteisöllisyyden ohenemista.

1.3 Lähtötilanteen analyysi ja kehittämistarpeet

Hankkeen käynnistämistä edelsi perusteellinen tilannekuvan muodostaminen. Vuoden 2024 aikana toteutetut sisäiset henkilöstökyselyt (Q1/2024 ja Q3/2024) antoivat selkeitä signaaleja siitä, että vaikka työtyytyväisyys oli perustasoltaan hyvä, tietyt kuormitustekijät olivat nousussa.

Keskeiset tunnistetut kehittämistarpeet olivat:

- Psykososiaalinen kuormitus:** Työntekijät kokivat haasteita työn ja vapaa-ajan erottamisessa. Kotitoimistolla työpäivät venyivät huomaamatta, ja palautuminen vaikeutui ilman fyysistä siirtymää työpaikalta kotiin.
- Kognitiivinen ergonomia ja keskeytykset:** Monikanavainen viestintä (Slack, sähköposti, puhelin, Teams) loi paineen jatkuvaan reagoimiseen, mikä rikkoi keskittymistä vaativaa asiantuntijatyötä.
- Yhteisöllisyyden vaje:** Spontaanien "käytäväkeskustelujen" puute etätyössä heikensi tiimihenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Osa työntekijöistä koki etätyön yksinäiseksi.
- Esihenkilötyön haasteet:** Esihenkilöt kokivat epävarmuutta siitä, miten tukea alaisten jaksamista ja havaita varhaisia uupumisen merkkejä videoyhteyksien välityksellä.



1.4 Hankkeen käynnistämisen perusteet

Edellä kuvattujen haasteiden ratkaisemiseksi atFlow Oy:n johto ja henkilöstö päättivät käynnistää kehittämishankkeen. Tavoitteena oli siirtyä reaktiivisesta ongelmien korjaamisesta proaktiiviseen toimintamallin kehittämiseen. Hanke nähtiin strategisena investointina yrityksen vetovoimaisuuteen ja kilpailukykyyn. Työsuojelurahaston kehittämisrahoitus mahdollisti ulkopuolisen asiantuntijaosaamisen hyödyntämisen ja intensiivisen, koko organisaation osallistavan prosessin toteuttamisen.

2. HANKKEEN TAVOITTEET JA ORGANISOINTI

2.1 Hankkeen päätavoitteet

Hankkeelle asetettiin selkeät ja mitattavat tavoitteet, jotka johdettiin suoraan lähtötilanteen analyysistä. Päätavoitteet olivat:

1. **Toimintamallin luominen ("Hybridityön pelikirja"):** Kehittää ja pilotoida atFlow Oy:lle räätälöity, konkreettinen malli etä- ja hybridityön johtamiseen. Tavoitteena oli luoda säännöt ja käytänteet, jotka vähentävät tulkinnanvaraisuutta ja kuormitusta.
2. **Psykososiaalisen työhyvinvoinnin parantaminen:** Vähentää henkilöstön kokemaa kognitiivista kuormitusta selkeyttämällä viestintäkäytäntöjä ja tukemalla palautumista (mm. taukokulttuuri, ergonomia).
3. **Esihenkilötyön vahvistaminen:** Antaa esihenkilöille työkalut ja valmiudet johtaa hajautettua organisaatiota, rakentaa psykologista turvallisuutta etänä ja puuttua varhain työkykyhaasteisiin.
4. **Yhteisöllisyyden uudelleenrakentaminen:** Luoda uusia, digitaaliseen ympäristöön sopivia rakenteita, jotka ylläpitävät me-henkeä ja estävät siiloutumista, vaikka fyysiset kohtaamiset olisivat harvempia.

2.2 Organisaatio ja projektiryhmä

Hanke toteutettiin osallistavana prosessina, johon sitoutettiin koko organisaatio.

- **Hankkeen omistaja ja vastuhenkilö:** Toimitusjohtaja Pekka Rönkkönen vastasi hankkeen kokonaisuudesta, taloudesta ja raportoinnista.
- **Ohjausryhmä:** Hankkeelle perustettiin ohjausryhmä, johon kuului johdon edustajien lisäksi henkilöstön edustaja. Ohjausryhmä vastasi strategisista linjauksista ja seurasi tavoitteiden toteutumista.
- **Projektiryhmä:** Operatiivisesta toteutuksesta vastasi sisäinen projektiryhmä yhdessä ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa.
- **Koko henkilöstö:** Työntekijät osallistuivat viiteen työpajaan sekä pilottivaiheen kokeiluihin. Heidän roolinsa oli keskeinen sisällön tuottamisessa.

2.3 Ulkopuolisten asiantuntijoiden rooli



Hankkeen asiantuntijakumppaneiksi valittiin kilpailutuksen ja osaamiskartoituksen perusteella **Arvoverkko Oy** ja **Solenoidi Oy**.

- **Kristian Karimo (Arvoverkko Oy):** Toimi päävastuullisena asiantuntijana. Hänen vastuullaan oli prosessin fasilitointi, esihenkilöiden sparraus ja strategisen muutoksen tukeminen.
- **Mika Eskola (Solenoidi Oy):** Toimi asiantuntijana erityisesti prosessien kehittämisessä ja käytännön työpajojen ohjauksessa.

Asiantuntijoiden valinta perustui heidän vahaan kokemukseensa strategisesta muutosjohtamisesta, pk-yritysten kehittämisestä sekä hybridityön erityiskysymyksistä. Heidän kokonaistyöpanoksensa hankkeessa oli 300 tuntia (noin 2 htk).

2.4 Riskienhallinta ja muutosten hallinta

Hankkeen merkittävimäksi riskiksi tunnistettiin alusta alkaen tiukka aikataulu (3 kuukautta) ja henkilöstön ajankäytön haasteet asiakasprojektien paineessa. Tätä riskiä hallittiin tiiviillä projektiohjauksella ja johdon vahvalla viestillä siitä, että kehittämistyölle on lupa ottaa aikaa.

Hankkeen aikana tehtiin yksi merkittävä muutos alkuperäiseen suunnitelmaan. Alun perin tavoitteena oli tuottaa erillinen, julkinen "Opas hybridityöhön". Prosessin aikana kuitenkin tunnistettiin, että irrallinen dokumentti ei jalkaudu arkeen tehokkaasti. Ohjausryhmä teki päätöksen muuttaa lähestymistapaa: sen sijaan, että luotaisiin erillinen PDF-opas, toimintamallit ja ohjeet päätettiin **integroida suoraan yrityksen sisäisiin järjestelmiin (Jira ja Confluence)**. Tämä muutos on kuvattu tarkemmin raportin myöhemmissä osissa.

3. TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA MENETELMÄT

3.1 Sovellettu tutkimustieto

Hankkeen kehittämistyö ei perustunut pelkkään kokemuseräiseen tietoon, vaan se ankkuroitiin vahvasti ajankohtaiseen tutkimukseen etä- ja hybridityön kuormitustekijöistä. Asiantuntijat toivat työpajoihin tutkittua tietoa, jota reflektointiin atFlow Oy:n arkeen.

Keskeisimmät hankkeessa sovelletut tutkimusviitekehykset olivat:

1. **Psykososiaalinen kuormitus ja työn rajaaminen:** Hankkeessa hyödynnettiin Kautosen ja Lehdon (LAB, 2021) tutkimustietoa etätöiden psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Erityisesti huomio kiinnittyi työn ja vapaa-ajan hämärtymiseen sekä "aina tavoitettavissa" -ilmiöön. Tutkimuksen osoittama tarve työn kognitiiviselle rajaamiselle ja sosiaalisen tuen ylläpitämiselle toimi pohjana kehitetyille viestintä- ja tavoitettavuussäännöille.
2. **Terveyskäyttäytyminen ja kognitiivinen ergonomia:** Ruohomäen (Työterveyslaitos, 2023) tutkimus etätöiden terveyskäyttäytymisestä ohjasi hankkeen ergonomiasiota. Tutkimus korostaa tauottamisen ja fyysisen ympäristön merkitystä kognitiiviselle suorituskyvyllä. Hankkeessa tämä jalkautettiin käytäntöön luomalla "matalan kynnyksen" ergonomiaoheistukset ja aktivoimalla taukokulttuuria teknologian avulla.



3. **Yhteisöllisyys ja psykologinen turvallisuus hybridityössä:** Työterveyslaitoksen seurantatutkimukset (2019–2023) hybridityön vaikutuksista työyhteisöön toimivat viitekehystenä yhteisöllisyyden kehittämiseksi. Tutkimus osoittaa, että hybridityössä luottamus ja yhteisöllisyys eivät synny itsestään, vaan vaativat rakenteita. Hankkeessa luotiin näitä rakenteita (mm. virtuaaliset kohtaamiset, selkeät johtamiskäytännöt) tukemaan psykologista turvallisuutta hajautetussa tiimissä.

3.2 Kehittämismenetelmät: Yhteiskehittäminen ja osallistaminen

Hankkeen kantavana metodologiana oli **osallistava yhteiskehittäminen**. Lähtökohtana oli, että parhaat ratkaisut asiantuntijatyön arkeen löytyvät työntekijöiltä itseltään, kun heille annetaan siihen aikaa ja fasilitoitua tukea.

Käytetyt menetelmät:

- **Fasilitoidut työpajat:** Viiden työpajan sarja muodosti kehittämisen rungon. Työpajoissa käytettiin ryhmätyömenetelmiä (mm. Learning Cafe, ideariihet), joissa jokainen pääsi vaikuttamaan lopputulokseen.
- **Ketterät kokeilut:** Ideoita ei hiottu loputtomiin, vaan ne vietiin nopeasti käytäntöön "pilotointiviikoilla". Esimerkiksi "fokus-perjantai" otettiin kokeiluun heti, kun idea oli syntynyt, ja kokemuksia arvioitiin seuraavassa työpajassa.
- **Sparraus:** Esihenkilöille tarjottiin pienryhmäsparrausta, jossa käsiteltiin hybridijohtamisen haasteita luottamuksellisessa ilmapiirissä.

3.3 Prosessimainen kehittäminen

Hankkeen innovatiivisin menetelmällinen valinta oli **työhyvinvoinnin integrointi tekniseen prosessikehitykseen**.

Perinteisesti työhyvinvointihankkeet tuottavat erillisiä ohjeistuksia (esim. HR-kansioon). Tässä hankkeessa omaksuttiin IT-alalle tyypillinen prosessiajattelu: hyvinvointi nähtiin osana tuotantoprosessia. Jos prosessi (esim. jatkuvat keskeytykset) on rikki, se korjataan muuttamalla prosessikuvausta ja työkaluja. Siksi hankkeen tulokset dokumentoitiin suoraan yrityksen operatiivisiin järjestelmiin (Jira ja Confluence), jolloin hyvinvointikäytännöistä tuli osa "koodia", jolla yritystä johdetaan.

4. HANKKEEN TOTEUTUS JA ETENEMINEN

Hanke eteni suunnitellussa aikataulussa 1.9.–30.11.2025. Prosessi oli intensiivinen mutta selkeästi vaiheistettu.

4.1 Vaihe 1: Käynnistys ja sitouttaminen (Syyskuu 2025)

Hankkeen onnistumisen perusta luotiin huolellisella käynnistysvaiheella.

- **Ohjausryhmän perustaminen:** Hankkeelle nimettiin ohjausryhmä, joka vastasi strategisesta linjauksesta.
- **Nykytilan syventävä analyysi:** Projektiryhmä analysoi aiempien henkilöstökyselyiden dataa ja tarkensi kehittämisen fokusta.



- **Aloitusviestintä:** Koko henkilöstölle järjestettiin aloitustilaisuus, jossa käytiin läpi hankkeen tavoitteet ja aikataulu. Viestinnässä korostettiin, että hanke ei ole "johto käskee" -projekti, vaan yhteinen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Tämä varmisti henkilöstön korkean sitoutumisen heti alusta alkaen.

4.2 Vaihe 2: Työpajat ja teemat (Lokakuu 2025)

Lokakuu oli hankkeen intensiivisin vaihe, jonka aikana järjestettiin viisi (5) puolen päivän mittaista työpajaa. Työpajoihin osallistui koko henkilöstö.

1. **Työpaja 1: Psykososiaalinen kuormitus:** Tunnistettiin "aikavarkaat" ja kuormitustekijät. Keskeiseksi teemaksi nousi viestintäkanavien häly ja työn pirstaloituminen.
2. **Työpaja 2: Terveyskäyttäytyminen ja ergonomia:** Keskityttiin fyysiseen hyvinvointiin. Työntekijät jakoivat parhaita käytäntöjään kotitoimistoergonomiasta ja palautumisesta.
3. **Työpaja 3: Hybridityön johtaminen ja yhteisöllisyys:** Pohdittiin, miten yhteisöllisyyttä ylläpidetään etänä. Esihenkilöt ja tiimiläiset määrittelivät odotuksiaan puolin ja toisin.
4. **Työpaja 4: Käytännön harjoitukset:** Konkretisoitiin aiemmissa pajoissa syntyneet ideat. Tässä vaiheessa luonnosteltiin ensimmäiset versiot "pelisäännöistä".
5. **Työpaja 5: Yhteenveto ja mallinnus:** Koottiin opit yhteen ja päätettiin, mitkä käytännöt vakiinnutetaan osaksi atFlow'n arkea.

4.3 Vaihe 3: Pilotointi ja kokeilut (Loka-Marraskuu 2025)

Työpajojen rinnalla ja niiden jälkeen käynnistettiin kokeilujakso.

- **Tiimipilotit:** Valitut tiimit testasivat uusia käytäntöjä, kuten "kamerat auki" -sääntöä palavereissa, yhteisiä virtuaalikalpeja (Donut-botin avulla) ja hiljaisia työtunteja.
- **Esihenkilösparraus:** Esihenkilöt saivat henkilökohtaista ja pienryhmävalmennusta asiantuntijoilta. Teemoina olivat mm. luottamuksen rakentaminen, varhainen välittäminen etänä ja 1-on-1 -keskustelujen rakenteen kehittäminen.

4.4 Vaihe 4: Mallin integrointi ja jalkautus (Marraskuu 2025)

Hankkeen viimeisessä vaiheessa pilotoidut ja hyväksi havaitut käytännöt dokumentoitiin pysyväksi toimintamalliksi.

- **Järjestelmäintegraatio:** Tässä vaiheessa tehtiin strateginen päätös luopua erillisestä oppaasta ja viedä ohjeistukset suoraan Confluence-tietopankkiin ja Jira-ohjausjärjestelmään.
- **Officevibe-kehitys:** Henkilöstön fiilismittariin (Officevibe) lisättiin hankkeen teemoja tukevia kysymyksiä, jotta muutosta voidaan seurata datan avulla.



- **Jalkautus:** Uudet toimintamallit käytiin läpi tiimipalaverissa, ja ne otettiin virallisesti käyttöön 30.11.2025 mennessä. Samalla laadittiin suunnitelma seurannalle seuraavaksi 12 kuukaudeksi.

5. HANKKEEN TULOKSET: HYBRIDITYÖN PELIKIRJA

Hankkeen keskeisin ja konkreettisin tulos on atFlow Oy:n oma "**Hybridityön pelikirja**". Se ei ole perinteinen staattinen ohjeistus, vaan kokoelma sovittuja toimintatapoja, sääntöjä ja prosesseja, jotka on integroitu yrityksen päivittäisiin työkaluihin.

5.1 Konsepti: Hyvinvointi osana prosessia

Hankkeen aikana kiteytyi oivallus: asiantuntijatyössä työhyvinvointia ei voi johtaa erillisenä "projektina" varsinaisen työn ulkopuolella. Hyvinvointi syntyy siitä, että työ itsessään on sujuvaa, tavoitteet selkeitä ja keskeytykset hallinnassa.

Siksi hankkeen tuloksena syntynyt toimintamalli rakennettiin suoraan osaksi atFlow'n tuotannonohjausjärjestelmiä (**Jira**) ja tietopankkia (**Confluence**). Tällä ratkaisulla varmistetaan, että:

1. Ohjeet löytyvät sieltä, missä työtä tehdään.
2. Hyvinvointia tukevat rakenteet (kuten työajan kirjaaminen ja tauotus) ovat osa "koodia", jolla yritystä johdetaan.
3. Malli elää ja päivittyy ketterästi, toisin kuin staattinen PDF-opas.

5.2 Konkreettiset tuotokset ja työkalut

Hybridityön pelikirja koostuu neljästä pääosa-alueesta, jotka ratkovat hankkeen alussa tunnistettuja haasteita.

A) Viestinnän pelisäännöt ja kognitiivinen rauha

Kognitiivisen kuormituksen vähentämiseksi määriteltiin tarkat säännöt digitaaliselle viestinnälle:

- **Kanavastrategia:** Määriteltiin, mikä kanava on millekin asialle. *Jira* on työnohjaukselle, *Slack* nopealle koordinaatiolle ja *Teams/Puhelin* kiireellisille asioille. Tämä poistaa tarpeen päivystää kaikkia kanavia jatkuvasti.
- **Tavoitettavuus:** Sovittiin, että Slack-viesteihin ei odoteta välitöntä reaktiota, ellei asia ole kriittinen. Otettiin käyttöön status-viestien (esim. "Syvä työ / Deep Work") aktiivinen käyttö, jolloin kollegaa ei saa häiritä.
- **Fokus-aika:** Kalentereihin varattiin rakenteellista aikaa keskittymiselle (esim. palaverittomat aamupäivät), jolloin asiantuntija saa työrauhan.

B) Ergonomia ja fyysinen palautuminen

Etätöiden fyysistä kuormitusta taklataan uudella ergonomiohjeistuksella:



- **Interaktiivinen ergonomiaopas:** Confluenceen luotiin kuvallinen opas ja itsearviointilomake kotityöpisteen säätöihin.
- **Taukoaktivaattorit:** Slackiin luotiin kanava/botti, joka muistuttaa säännöllisistä mikrotauoista.
- **Hankintaprosessi:** Selkeytettiin prosessi, jolla työntekijä voi hankkia yrityksen piikkiin parempia työvälineitä (näytöt, tuolit) kotiin.

C) Yhteisöllisyyden rakenteet

Spontaanien kohtaamisten puutetta korvataan suunnitelluilla rakenteilla:

- **Virtuaalikalvat:** Otettiin käyttöön säännölliset, satunnaistetut virtuaaliset kahvihetket (Donut-botin avulla), jotka yhdistävät eri tiimien jäseniä vapaamuotoiseen keskusteluun.
- **Kamerat auki -käytäntö:** Sovittiin, että tiimipalavereissa pidetään videot päällä vuorovaikutuksen parantamiseksi, ellei tekninen syy estä sitä.

D) Esihenkilöiden työkalupakki

Esihenkilöille luotiin check-listat ja rungot etäjohtamisen tueksi:

- **1-on-1 -keskustelurunko:** Uusi malli kehityskeskusteluille, jossa kysytään systemaattisesti jaksamisesta, ergonomiasta ja työn imusta – ei vain projektien etenemisestä.
- **Varhaisen välittämisen malli:** Päivitetyt ohjeet siihen, miten tunnistaa uupumisen merkit etäyhteyksien yli ja miten ottaa asia puheeksi.

5.3 Vaikutukset työhyvinvointiin ja tuottavuuteen

Vaikka hanke on juuri päättynyt, vaikutukset ovat jo nähtävissä. Officevibe-kyselyiden ja suoran palautteen perusteella:

- **Työn rajaaminen:** Henkilöstö kokee, että työpäivän lopettaminen on helpottunut selkeiden "sign off" -rutiinien myötä.
- **Keskittyminen:** Häiriöiden määrä on vähentynyt viestintäsääntöjen ansiosta.
- **Ilmapiiri:** Yhteisöllisyyden kokemus on vahvistunut, ja "etäyksinäisyys" on vähentynyt virtuaalisten kohtaamisten ansiosta.

6. ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Tavoitteiden saavuttaminen

Hankkeelle asetetut neljä päätavoitetta (toimintamallin luominen, työhyvinvointi, esihenkilötyö, yhteisöllisyys) saavutettiin erinomaisesti.

Numeraalinen arviointi (asteikko 1–5):

- Hankkeen työsuunnitelman toteutuminen: 5
- Aikataulussa pysyminen: 5
- Talousarvion toteutuminen: 5
- Tulokset: 5
- Merkitys työelämälle: 5

6.2 Onnistumiset ja haasteet

Onnistumiset: Suurin onnistuminen oli koko organisaation aito osallistaminen. Työntekijät eivät kokeneet hanketta ylhäältä annettuna pakkopullana, vaan mahdollisuutena vaikuttaa omaan arkeensa. Toinen merkittävä onnistuminen oli rohkeus muuttaa lopputuotoksen muotoa (PDF:stä järjestelmäintegraatioon), mikä lisäsi tulosten vaikuttavuutta.

Haasteet: Tiukka kolmen kuukauden aikataulu asiakastyön ohessa oli haasteellinen. Se vaati tiukkaa priorisointia ja joustavuutta työpajojen aikataulutuksessa. Tästä kuitenkin selvitettiin hyvällä suunnittelulla.

6.3 Jatkotoimenpiteet ja seuranta (12 kk suunnitelma)

Kehittämistyö ei pääty hankkeen loppumiseen. atFlow Oy on sitoutunut 12 kuukauden seurantajaksoon varmistaakseen muutoksen pysyvyyden.

Seurantasuunnitelma (1.12.2025 – 30.11.2026):

1. **Resursointi:** atFlow on varannut noin 80–100 työtuntia jälkiseurantaan ja mallin ylläpitoon. Vastuullisia ovat toimitusjohtaja, HR ja esihenkilöt.
2. **Mittaaminen:** Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan Officevibe-kyselyillä kvartaaleittain. Tulokset käsitellään johdon ja henkilöstön yhteisissä katsauksissa.
3. **Perehdytys:** Uusi toimintamalli on liitetty osaksi uusien työntekijöiden perehdytysprosessia (onboarding).
4. **Päivitys:** "Pelikirjaa" päivitetään saadun palautteen ja muuttuvien tarpeiden mukaan ketterästi.

7. VIESTINTÄ JA YLEINEN HYÖDYNNETTÄVYYS

7.1 Viestinnän toteutus

Hankkeen viestintä jakautui sisäiseen muutoksen tukemiseen ja ulkoiseen tulosten jakamiseen.

- **Sisäinen viestintä:** Oli jatkuva, avointa ja monikanavaista (Slack, viikkopalaverit). Tämä oli kriittistä sitoutumisen kannalta.
- **Ulkoinen viestintä:** Hankkeesta on julkaistu uutinen atFlow Oy:n verkkosivuilla ("atFlow kehitti uuden hybridityön mallin"), sekä viestitty kumppaniverkostolle.

7.2 Mallin hyödynnettävyys muissa organisaatioissa



Vaikka hankkeen konkreettinen tuotos on integroitu atFlow'n omiin järjestelmiin, hankkeen **konsepti** on yleistettävissä.

Suomalaiselle työelämälle hanke tarjoaa mallin siitä, miten:

1. Työhyvinvointi integroidaan osaksi tietotyön prosesseja ja työkaluja (Jira/Confluence).
2. Pk-yritys voi ratkaista hybridityön haasteita ketterästi ja osallistavasti.
3. "Pehmeät arvot" muutetaan koviksi toimintatavoiksi.

atFlow Oy ja asiantuntijat jakavat tätä konseptia aktiivisesti esimerkkinä modernista asiantuntijatyön johtamisesta.

8. YHTEYSTIEDOT

Alla on listattu hankkeen toteuttajaorganisaation sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden yhteystiedot lisätietoja varten.

Toteuttajaorganisaatio:

atFlow Oy Telitie 1 A, 80100 Joensuu Y-tunnus: 2185111-1 www.atflow.fi

Vastuuhenkilö: Pekka Rönkkönen, toimitusjohtaja Sähköposti: pekka@atflow.fi Puhelin: 050 340 1705

Ulkopuoliset asiantuntijat:

Arvoverkko Oy Vuorilinnakkeentie 1 A 3, 00430 Helsinki www.arvoverkko.fi

Yhteyshenkilö: Kristian Karimo Sähköposti: kristian.karimo@arvoverkko.fi

Solenoidi Oy *Yhteyshenkilö:* Mika Eskola

LIITTEET

LIITE 1: HANKETIEDOTE JA UUTINEN

(Tämä teksti on julkaistu atFlow Oy:n verkkosivuilla ja toimitettu tiedotteena sidosryhmille)

OTSIKKO: atFlow kehitti uuden ajan hybridityön mallin – työhyvinvointi vietiin osaksi koodia ja prosesseja

TIIVISTELMÄ: atFlow Oy on saattanut onnistuneesti päätökseen Työsuojelurahaston tukeman kehittämishankkeen, jossa luotiin uudenlainen toimintamalli asiantuntijatyön johtamiseen ja hyvinvointiin. Syksyn 2025 aikana toteutetussa hankkeessa ratkottiin hybridityön mukanaan tuomia haasteita, kuten kognitiivista kuormitusta ja yhteisöllisyyden ylläpitämistä. Hanke toteutettiin aikataulussa 1.9.–30.11.2025.

HANKKEEN SISÄLTÖ JA TULOKSET: Monipaikkainen työ on tullut jäädäkseen, mutta se vaatii tuekseen uudet pelisäännöt. atFlow Oy tarttui tähän haasteeseen käynnistämällä *Digitaalisen työympäristön työhyvinvoinnin ja*



johtamisen kehittämishankkeen. Tavoitteena oli varmistaa, että joustava työskentelymalli tukee jaksamista eikä kuormita asiantuntijoita digitaalisella hälyllä.

– Huomasimme, että pelkkä Teams-yhteys ei riitä korvaamaan toimiston käytäväkeskusteluja. Halusimme luoda mallin, jossa työn ja vapaa-ajan raja pysyy kirkkaana, vaikka työpiste olisikin kotona, kertoo atFlow Oy:n toimitusjohtaja Pekka Rönkkönen.

Työhyvinvointi ei ole erillinen projekti, vaan osa prosessia

Hankkeen merkittävin innovaatio oli tapa, jolla ”pehmeät” hyvinvointiarvot integroitiin osaksi ”kovia” tuotannonohjausjärjestelmiä. Yhdessä ulkopuolisten asiantuntijoiden, Aroverkko Oy:n Kristian Karimon ja Solenoidi Oy:n Mika Eskolan kanssa, henkilöstö osallistui viiden työpajan sarjaan.

Tuloksena syntyi atFlow’n sisäinen **Hybridityön pelikirja**, joka on viety suoraan yrityksen käyttämiin Jira- ja Confluence-järjestelmiin.

– Emme halunneet luoda erillistä ohjeistusta, joka unohtuu mappiin. Nyt esimerkiksi ergonomiaohteet, palaverikäytännöt ja tavoitettavuussäännöt elävät siellä, missä työtäkin tehdään. Olemme esimerkiksi rauhoittaneet tietyt ajankohdat syvälle keskittymiselle ja luoneet rakenteita virtuaalisille kohtaamisille, Rönkkönen avaa.

Tulokset näkyvät arjessa

Hanke on jo nyt vaikuttanut positiivisesti atFlow’n arkeen. Viestintä on selkiytynyt, ja esihenkilöillä on paremmat työkalut tukea tiimejään etänä. Sisäisissä mittauksissa on havaittu parannusta työn ja vapaa-ajan tasapainossa sekä yhteisöllisyyden kokemuksessa.

Kehittämistyö osoittaa, että atFlow haluaa olla edelläkävijä paitsi digitaalisten ratkaisujen toteuttajana, myös modernina ja vastuullisena työnantajana.

HANKE PÄHKINÄNKUORESSA:

- **Nimi:** Digitaalisen työympäristön työhyvinvointi ja johtaminen.
- **Toteutusaika:** Syyskuu–Marraskuu 2025.
- **Rahoittaja:** Työsuojelurahasto (TSR).
- **Kumppanit:** Aroverkko Oy & Solenoidi Oy.
- **Tulos:** Toimintamallit ja prosessit, jotka on integroitu osaksi atFlow’n arkea ja järjestelmiä.