

Nämä neljä trendiä muovaavat työhyvinvointia vuonna 2025

cuckoo



Nämä neljä trendiä muovaavat työhyvinvointia vuonna 2025

Työhyvinvointi on kehittynyt perinteisistä eduista, kuten kuntosalikorteista ja satunnaisista hyvinvointiluennoista, kohti kokonaisvaltaisempaa lähestymistapaa.

Vuonna 2025 edelläkävijäyritykset sisällyttävät työhyvinvoinnin osaksi ydintoimintaansa, tunnistuen sen vaikutukset tuottavuuteen, henkilöstön pysyvyyteen ja työtyytyväisyyteen.

Tässä oppaassa esittelemme neljä työhyvinvoinnin trendiä, joiden näemme nousevan vuonna 2025. Nämä trendit ovat:

1. Yksilöllistä ja ennakoivaa hyvinvointia
2. Työtilojen suunnittelu ympäristön tuoma hyvinvointi edellä
3. Kognitiivisen hyvinvoinnin eli mielen terveyden ja keskittymisen tukeminen
4. Yhteisöllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin rakentaminen

1

Yksilöllistä ja ennakoivaa hyvinvointia

Yksi malli ei enää sovi kaikille. Yksilöllinen hyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijöille tarjotaan räätälöityjä ratkaisuja yleisten etujen sijaan yksilöllisiä:

- liikuntasuunnitelmia
- mielenterveysresursseja
- stressinhallintatekniikoita
- ravitsemusvalmennusta

Tekoälypohjaiset alustat voivat analysoida työntekijöiden tottumuksia, stressitasoja ja mieltymyksiä, tarjoten reaaliaikaisia suosituksia esimerkiksi taukojen ajoittamisesta, unen laadun parantamisesta tai siitä, mitkä liikkeet auttavat vähentämään työväsymystä.

Kun hyvinvointiin kiinnitetään huomiota ennaltaehkäisevästi, ongelmiin puututaan ennen niiden syntymistä. Työnantajat ottavat käyttöön muun muassa puettavaa teknologiaa, mielenterveyden check-in -kyselyitä ja ennaltaehkäiseviä terveystarkastuksia, joiden avulla työntekijät voivat pysyä askeleen edellä mahdollisia terveysriskejä.



Cuckoo käyttää tekoälyä analysoidakseen, miten ja milloin käyttäjät pitävät taukoja ja millaisista liikkeistä he pitävät. Näin taukokokemuksesta tulee yksilöllinen ja innostava.

Hyvinvoinnin tukeminen on toki terveyden edistämistä, mutta se on myös liiketoimintastrategia. Yritykset, jotka panostavat yksilöllisyyteen ja varhaiseen puuttumiseen, näkevät kasvavaa tuottavuutta, vähemmän poissaoloja ja sitoutuneempia työntekijöitä.

Kilpailu huippuosaajista on kovaa, ja dynaamiset, työntekijälähtöiset hyvinvointiratkaisut voivat olla merkittävä valtti rekrytoinnissa.

– Amel Gaily, toimitusjohtaja, Cuckoo



2

Työtilojen suunnittelu ympäristön tuoma hyvinvointi edellä

Tänä vuonna yritykset tunnistavat entistä selvemmin työympäristön vaikutuksen työntekijöiden terveyteen, tuottavuuteen ja työtyytyväisyyteen.

Hyvin suunniteltu työtila ei ole vain esteettinen asia vaan se vaikuttaa suoraan stressitasoihin, luovuuteen ja työn imuun.

Huolellisesti suunnitellulla työympäristöllä voi olla monia positiivisia vaikutuksia, kuten:

- Sitoutuneempi henkilöstö
- Vähemmän poissaoloja
- Parempi työtyytyväisyys

Yritykset investoivat nyt biophiliseen suunnitteluun, joka tuo tiloihin luonnon elementtejä kuten kasveja, parempaa ilmanlaatua ja luonnonvaloa. Tavoitteena on tukea työntekijöiden sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia.

Maailman **Green Building Councilin** tutkimuksen mukaan hyvinvointiin keskittyvät toimistot voivat lisätä tuottavuutta 6 % ja parantaa työntekijöiden hyvinvointia jopa 15 %.

3 Kognitiivisen hyvinvoinnin eli mielen terveyden ja keskittymisen tukeminen

Kognitiivinen hyvinvointi on paljon enemmän kuin vain mielen terveyttä: se keskittyy työntekijöiden ajattelukyvyyn, keskittymiseen, muistiin ja luovuuden tukemiseen.

Kognitiivisen hyvinvoinnin parantamiseen pyritään muun muassa erilaisten meditaatiosovellusten, neuroplastisuusharjoitusten ja keskittymistä tukevien taukojen avulla.

Myös työtilojen suunnittelu vaikuttaa kognitiiviseen hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan häiriötekijät ja epäjärjestys heikentävät ajattelukykyä, joten yritykset panostavat rauhallisiin, siisteihin ja selkeästi jäsenneltyihin työympäristöihin, jotka tukevat syvää keskittymistä ja analyyttistä ajattelua.

Työnantajat kannustavat myös kognitiiviseen lepoon eli siihen, että työntekijät voivat irtautua vaativista tehtävistä ja palautua henkisesti. Tämä parantaa kokonaisvaltaista tuottavuutta.



Panostamalla kognitiiviseen hyvinvointiin yritykset paitsi tehostavat yksilösuorituksia, myös rakentavat kulttuuria, jossa työntekijät ovat henkisesti mukana ja valmiita ratkaisemaan monimutkaisia haasteita.

4

Yhteisöllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin rakentaminen

Työn sosiaalisilla suhteilla, kuten esimerkiksi kollegoiden, esihenkilöiden tai tiimin välisillä suhteilla, on merkittävä vaikutus työntekijän tyytyväisyyteen ja mielenterveyteen.

Yritykset ymmärtävät nyt, että positiivinen ilmapiiri ei synny pelkistä tiimipäivistä vaan siitä, että työntekijät kokevat olevansa arvostettuja ja aidosti osa yhteisöä.

Etä- ja hybridityö ovat tehneet sosiaalisista yhteyksistä entistä tärkeämpiä. Yritykset hyödyntävät teknologiaa yhteydenpidon ja vuorovaikutuksen mahdollistamiseen fyysisestä etäisyydestä huolimatta.

Tutkimukset osoittavat, että työntekijät, joilla on hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla, ovat sitoutuneempia, tuottavampia ja tyytyväisempiä työhönsä.

Yhteisöllisyys myös tukee mielenterveyttä, vähentää eristäytymisen tunnetta ja lievittää stressiä.



Vahvista sosiaalista hyvinvointia ottamalla päivittäin yhteinen hetki tiimin kanssa, esimerkiksi pitämällä tauko yhdessä.

Työntekijät ymmärtävät nyt entistä paremmin, kuinka suuri merkitys sosiaalisella hyvinvoinnilla on niin yksilön kuin koko organisaation menestykselle, etenkin pandemian jälkeen, kun etä- ja hybridityö on ollut arkea jo pitkään.

Yritykset investoivat yhä enemmän toimenpiteisiin ja työkaluihin, jotka tukevat työyhteisön vuorovaikutusta ja yhteyden tunnetta.

– Amel Gaily, CEO, Cuckoo



Yhteenveto

Työhyvinvoinnin tulevaisuus on kokonaisvaltainen, yksilöllinen ja integroitu osa yrityskulttuuria.

Yritykset, jotka näkevät hyvinvoinnin strategisena panostuksena eivätkä pelkkänä etuna, saavuttavat parempaa sitoutumista, tuottavuutta ja kestäväää menestystä.

Kun työntekijöiden stressitasot nousevat ja odotukset muuttuvat, organisaatioiden on otettava aktiivinen rooli terveyttä ja hyvinvointia tukevien työympäristöjen rakentamisessa.



Työhyvinvointi on työnantajan ja työntekijän yhteinen vastuu. Työnantaja voi tarjota välineitä, mutta jos niitä ei käytetä, niistä ei ole hyötyä kenellekään.

Tarvitaan avointa vuoropuhelua siitä, millaista tukea työnantaja voi ja kannattaa tarjota, jotta työntekijät saavat hyvinvoinnistaan kaiken irti.”

– Amel Gaily, CEO, Cuckoo

Rakennamme tuottavia ja hyvinvoivia työyhteisöjä.

Cuckoo on matalan kynnyksen hyvinvointisovellus, joka kannustaa aktiivisten mikrotaukojen pitämiseen työpäivän aikana. Sovellus kertoo, milloin on aika pitää tauko ja mitä tauolla kannattaa tehdä.

Haluaisitko kuulla lisää, miten Cuckoo tukee työntekijöiden aktiivisuutta, tuottavuutta ja sitoutumista?

Ota meihin yhteyttä.

cuckoo

cuckoo.fi
info@cuckooworkout.com

