

Lotta Syvävirta

## Opas työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen

– Case Studio Vehkaoja



Tradenomi  
Liiketalous  
Syksy 2020



KAMK • University  
of Applied Sciences

## **Tiivistelmä**

**Tekijä(t):** Syvävirta Lotta

**Työn nimi:** Opas työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen – Case Studio Vehkaoja

**Tutkintonimike:** Tradenomi (AMK), markkinointi

**Asiasanat:** Palautuminen, työ, työaika, työhyvinvointi, vapaa-aika

Tämän kehittämistehtävän toimeksiantajana oli kajaanilainen kauneudenhoitoalan yritys Studio Vehkaojan omistaja Jenni Vehkaoja. Kehittämistehtävän tarkoituksena oli toimeksiantosopimuksen mukaisesti tutkia Studio Vehkaojan työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen nykytilaa ja muodostaa Studio Vehkaojalle Opas työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen.

Kehittämistyön teoriaosuus rakentui työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen teorioista. Kehittämistehtävän tutkimusosuus toteutettiin teoriaosuuteen pohjautuvana teemahaastattelua Studio Vehkaojan työntekijöille.

Haastattelutulosten avulla laadittiin lyhyt ja helppolukuinen työhyvinvointiohjeistus. Työhyvinvointiohjeistuksen ensimmäiset ideat nousivat työyhteisön jo toimivista tavoista. Ohjeistuksen loppuun lisättiin uusia työhyvinvointia ja työstä palautumista tutkivia linkkisivustoja ja liikuntaohjeita ja liikuntasovellus. Työhyvinvointiohjeistus jää Studio Vehkaojan työntekijöiden käyttöön. Ohjeistuksen on tarkoitus lisätä työntekijöiden työhyvinvointia ja työstä palautumista.

**Abstract**

**Author(s):** Syvävirta Lotta

**Title of the Publication:** A guide to well-being at work and recovering from work – Case Studio Vehkaoja

**Degree Title:** Bachelor of Business Administration (BBA)

**Keywords:** Recovery, work, working time, well-being at work, leisure

The client of this development task was Jenni Vehkaoja, the owner of Studio Vehkaoja, a beauty care company in Kajaani. The purpose of this development task was, in accordance with the assignment agreement, to research the current state of the well-being and recovering from work of Studio Vehkaoja's employees and to form them a guide of well-being at work and recovering from work.

The theoretical part of the development task was built on the theories of well-being at work and recovering from work. The research part of the development task was implemented as a theme interview, which was based on the theory part, for Studio Vehkaoja's employees.

Short and easy-to-read guidelines for work well-being were made by using the interview results. The first ideas of the work well-being guidelines originated from the existing good habits the employees already had at Studio Vehkaoja. New link sites, sports guidelines and an exercise application were added to the end of the work. A guide to well-being at work and recovering from work will remain available to Studio Vehkaoja's employees. The purpose of the guidance is to increase employees' well-being and recovery from work.

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Kauneudenhoitoalan yritykset suomessa .....	3
3	Työhyvinvointi .....	5
3.1	Työkyky .....	6
3.2	Työhyvinvoinnin osatekijät .....	8
3.3	Työn kuormittavuus .....	10
3.4	Työn imu .....	16
3.5	Työilmapiiri .....	19
4	Työstä palautuminen.....	23
4.1	Fyysinen työstä palautuminen.....	25
4.2	Psyykinen työstä palautuminen .....	26
4.2.1	Psyykinen palautuminen vapaa-ajalla .....	27
4.2.2	Psyykinen palautumine työajalla.....	29
5	Studio Vehkaojan työhyvinvoinnin kehittäminen .....	33
5.1	Kehittämisen taustaa .....	33
5.2	Kehittämistyön tavoitteet.....	33
5.3	Kuvaus työvaiheista .....	34
5.4	Työhyvinvointiopaskirjan laatiminen.....	37
6	Haastattelun tulokset.....	38
7	Johtopäätökset ja pohdinta.....	50
	Lähteet.....	54
	Liitteet	

## 1 Johdanto

Studio Vehkaoja on uusi kajaanilainen kauneudenhoitoalan yritys, jossa tarjotaan parturi-kampaamo-, meikki-, ripsi- ja kynsipalveluita. Liike on perustettu joulukuussa 2019 Kajaanin keskustaan. Liikkeen on perustanut parturi-kampaaja ja meikkaaja Jenni Vehkaoja. Hänen lisäksi samoissa tiloissa työskentelee kynsi- ja ripsiteknikko Hanna-Mari Keränen ja kampaaja ja Shchwartzkopf-professional -kouluttaja Laura Kurkinen. Henkilökunta on hankkinut lisäkoulutusta ja haluaa pysyä mukana uusissa trendeissä. (Studio Vehkaoja 2020.)

Työhyvinvointi ja työstä palautuminen on tähän aikaan keskeisesti liittyvä aihepiiri. Nykypäivän työelämässä työstä palautuminen on vaikeaa, koska työn ja vapaa-ajan välinen raja ei ole enää niin selvä. Korona-pandemian myötä terveydestä, työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta, työkyvystä ja työstä palautumisesta käydään mediassa jatkuvaa keskustelua. Korona-aika ja uudenlainen tapa toimia rajoitusten ja ohjeistuksien muuttamassa asiakaspalveluarjessa kuormittaa niin palvelun tarjoajia kuin asiakkaitakin. Rajoitukset voivat monilla aloilla tuoda myös huolia ja ongelmia yritysten toimeentulon suhteen.

Valkaman (2020) mukaan työhyvinvoinnin henkilöstökyselyillä on suuret markkinat. Fyysisen voinnin lisäksi työntekijät kokevat myös psyykkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä haasteita. Erilaisia kyselyitä ja mittausmenetelmiä on paljon ja nykytrendin mukaan niitä tehdään usein ja suositaan nopeita menetelmiä. Perinteisesti on seurattu sairauspoissaoloja, nyt ongelmiin halutaan puuttua ajoissa, että niihin voidaan vaikuttaa. Nykyään on yhä tärkeämpää hyvissä ajoin tietää, onko työntekijä kuormittunut, ennen kuin siitä tulee ongelma. Näin hän ohjautuu oikea-aikaisesti oikeiden palvelujen pariin, jos tarvetta on. Ihmiset seuraavat kuormitustaan, stressitasoaan ja omaa suoriutumistaan ja palautumistaan yhä useammin itse älysormusten, sykemittarien ja älykellojen avulla. Tiedon avulla työntekijä tietää suoraan, mitkä työtehtävät tai vapaa-ajan asiat häntä stressaavat. Konkreettisin ero entisiin työhyvinvointikyselyihin on se, että työ- ja vapaa-aikaa ei eroteta toisistaan ja tieto saadaan nopeasti. Se mitä tapahtuu vapaa-ajalla, vaikuttaa töihin ja toisin päin. Jos yritys haluaa kasvaa, työntekijöistä täytyy pitää sitäkin parempaa huolta. Hyvinvoiva työntekijä tekee hyvää tulosta. (Valkama 2020.)

Aikaisempia tutkimuksia työhyvinvoinnista löytyy paljon, mutta työstä palautumisen tutkimuksia vähemmän. Erityisesti kiinnostavaa on työpäivän aikana tapahtuva palautuminen. Luhtasen (2019), Kinnusen (2016), Strandénin (2017) ja Valjuksen (2020) opinnäytetöissä pyrittiin etsimään keinoja ja ratkaisuja työpäivän aikaiseen palautumiseen ja työhyvinvointiin yhdistettiin työhön,

työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät asiat sekä oma vapaa-aika. Anttosen ja Rätyn (2015) kauneudenhoitoalan työhyvinvointia tutkineen opinnäytetyön mukaan työterveyshuollon, palkallisten vuosilomien ja vapaiden puuttuminen kuormitti työhyvinvointia ja aiheutti huolta toimeentulosta.

Uupumusasteisen väsymyksen pysyvyys ja muutos kytkeytyvät palautumisen kokemuksiin ja työasioiden vatvomiseen vapaa-ajalla. Onnistunut työstä irrottautuminen ja rentoutuminen vapaa-ajalla kytkeytyvät vähäiseen uupumusasteiseen väsymykseen myös pitemmällä aikavälillä. Tunnepitoinen vatvominen pitää työasiat mielessä vapaa-ajalla ja ylläpitämällä vireystilaa estää työstä palautumista, mikä näkyy uupumusasteisena väsymyksenä. Työn aikapaineiden vähentäminen edistää työntekijöiden työstä irrottautumista, työasioiden miettimistä ja edistää jaksamista. (Kinnunen & Feldt 2017, 24-27.)

Toimeksiantaja Jenni Vehkaoja on kiinnostunut työyhteisönsä työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja halusi selvityksen, minkälainen Studio Vehkaojan työhyvinvointi on ja miten henkilökunta palautuu työn kuormituksesta. Henkilökunnan hyvinvointi on tärkeää asiakastyytyväisyyden ja markkinoinnin näkökulmista. Hyvinvoiva henkilökunta voi paremmin, poissaoloja ei tule ja työura kestää pidempään.

Teoriaosuudessa tarkastellaan ensin kauneudenhoitoalan yrittäjyyttä Suomessa. Työhyvinvointia tarkastellaan työkyvyn ja työn imun näkökulmista. Työstä palautumista tarkastellaan fyysisen työstä palautumisen ja psyykkisen työstä palautumisen näkökulmista vapaa-ajalla ja työajalla. Tässä kehittämistehtävässä on tarkoituksena luoda kauneudenhoitoalan yritys Studio Vehkaojalle opaskirja, joka auttaa ylläpitämään työhyvinvointia ja antaa näkökulmia työstä palautumiseen. Opaskirjan asiat nousevat työntekijöiden teemahaastatteluista ja uusista työhyvinvointia ja työstä palautumista ylläpitävistä ideoista. Työntekijöiden tulee itsekin huolehtia omasta työssä jaksamisestaan, mutta opaskirjasta tulee Studio Vehkaojalle yksi tapa huolehtia työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja työstä palautumisesta.

## 2 Kauneudenhoitoalan yritykset suomessa

Elintason nousu ja ihmisten kasvava halu panostaa omaan hyvinvointiin tuovat uusia asiakkaita kauneudenhoitopalveluille. Kauneudenhoitopalveluita käyttävien naisten ja miesten määrä kasvaa tasaisesti. Tilastokeskuksen (2020a) viimeisimmän tiedon mukaan vuonna 2018 kampaamo- ja kauneudenhoitopalveluja tarjoavia yrityksiä oli 13 351. Kasvu on ollut tasaista, uusia yrityksiä on tullut vuosittain noin 100. Suurin osa yrityksistä on naisten perustamia pienyrityksiä.

Hius- ja kauneudenhoitoalan yrityksen saa Suomessa perustaa ilman koulutusta tai asiantuntevasta alasta. Kuka tahansa voi kutsua itseään kosmetologiksi, mutta SKY-tähtimerkkiä kantava kosmetologi on koulutettu ammattilainen. Suomen Kosmetologien Yhdistys – Kosmetologföreningen i Finland ry on vuonna 1938 perustettu kosmetologien ja kosmetiikkaneuvojien ammatillinen yhdistys, joka tekee ihonhoidon ammattilaisten osaamista ja ammattitaitoa tunnetuksi kuluttajille sekä yhteiskunnan eri toimijoille. Yritys- ja henkilöjäseniä on yhteensä 2772. (SKY Suomen kosmetologien yhdistys 2020.) Suomen Hiusyrittäjät Ry on vuonna 1917 Suomen Kähertäjäliiton nimellä perustettu yhdistys, jonka tarkoituksena on ollut parturi-kampaamoalan yrittäjien toimintaedellytysten turvaaminen, edunvalvonta ja yritystoimintaa tukeva neuvonta. (Suomen Hiusyrittäjät 2019.) Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto on 1.8.2018 alkaen ollut yhtenäinen tutkinto, josta valmistutaan tutkinnon valinnaisten osien perusteella kosmetologeiksi, kampaajiksi, partureiksi tai kosmetiikkaneuvojiksi. (ePerusteet 2019.)

Moni aloittava yrittäjä, kuten Studio Vehkaojankin perustaja, perustaa kauneudenhoitoalan yrityksen työllistääkseen itsensä. Nuori yrittäjä joutuu tekemään paljon töitä perustaessaan yritystä. Johtajana toimiminen, päämäärätietoisuus ja ajanhallinta voivat näyttäytyä haasteina. Menestyminen vaatii henkisiä investointeja ja jatkuvaa itsensä analysointia ja kehittämistä. Suuri syy yrityksen suosioon löytyy uskollisen asiakaskunnan luomisesta ja hyvistä ja luottamuksellisista asiakaspalvelusuhteista. Työntekijöiden säännöllinen kouluttautuminen takaa asiakkaille ajan hermoilla olevia palveluja. Liiketoimintaa pitää kehittää koko ajan. Kehittämiskohteena on kauneudenhoitoalan yrittäjien verkostoituminen, jolloin yrittäjillä on mahdollista jakaa kokemuksiaan, kehittää yhdessä uutta ja saada vertaistukea. (Sorsa 2019.) Suurin osa kauneudenhoitoalan yrittäjistä työllistää itsensä mikroyrittäjinä joko yhden hengen yrityksissä tai sitten toisen yrityksen alivuokralaisina, jolloin kyseessä on vuokratuolipaikka tai sopimusyrittäjäyys. (Yrittäjäyys parturi- ja kampaamoalalla 2019.) Kunnan terveydensuojeluviranomainen valvoo kauneudenhoitoalan tiloja. Tilavaatimusten vuoksi hoitoalan perustamiskustannukset nousevat melko korkeiksi, noin 16

000 - 25 000 €, mikä on yksi syy vuokratuolipaikkojen kasvavaan suosioon. Mikroryrittäjien yrityksen liikevaihto jää alle 300 000 € vuodessa. Kauneudenhoitoalalla näistäkin lähes puolen ilmoitettu liikevaihto on jäänyt alle 20 000 €. Sopimusryttäjän on huolehdittava normaaleista yrityksen juoksevista asioista, kuten kirjanpito, verot, eläkemaksut ja sosiaaliturva, ja he voivat määrittellä omat työ- ja loma-aikansa. (HTSY 2012, 2 - 4.)

Reimarin (2016) mukaan naisryttäjät luottavat osaamiseensa ja se on paras tapa työllistyä. Hyvin tehty työ kantaa kauas. Kun työ on mieluista, ei tunteja tule laskettua, vaan ryttäjät ovat valmiita tekemään pitkää päivää. Ryttäjyys vaatii omatoimisuutta, uskoa omiin kykyihin ja omaan tuotteen ja palveluun. Tulee pysyä ajan hermolla ja tuntea yritystoimintaansa koskeva lainsäädäntö riittävän hyvin. Tulee osata pitää kaikki yritystoimintaansa liittyvät langat omissa käsissä ja huolehtia siitä, että kaikki tulee kirjanpidosta alkaen hoidettua asianmukaisella tavalla ja asetettujen aikataulujen puitteissa. Yleensä naisryttäjä kokee tasapainoilun ryttäjyyden ja perhe-elämän yhdistämisen välillä haastavana. Aikapula voi aiheuttaa stressiä ja huonoa omatuntoa. Positiivisimmin naisryttäjyyden kokevat naiset, jotka ovat onnistuneet luomaan mielekkästä harrastuksestaan itselleen mielekkään työn. Kun naisryttäjä tekee työkseen sitä, mitä rakastaa ja minkä takana seisoo sataprosenttisesti, ei tämä jää asiakkailta huomaamatta. Rakkaus omaa työtä kohtaan voikin siivittää naisryttäjän aivan ennennäkemättömään menestykseen. (Naisryttäjyyskeskus.fi 2020.)

Monissa kauneudenhoitoalan yrityksissä ei ole varsinaista esimiestä, vaan arki rakentuu ryttäjien kanssa yhteistyössä. Aarnikoivu (2010) puhuu kumppanuusjohtamisesta. Kumppanuusjohtaminen perustuu esimiehen ja työntekijöiden väliseen suhteeseen ja siinä korostuu tavoitteiden asettamisen ohella työntekijän sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin. Suhde perustuu molemminpuoliseen positiiviseen riippuvuuteen, win-win-asetelmaan, eli yhteistyössä kumpikin osapuoli voittaa, jolloin edut yhtenevät. Kumppanuusjohtaminen edellyttää vuorovaikutusta ja työntekijöiden yksilöllisyyden ymmärtämistä ja keskinäistä palautteen antamista. (Aarnikoivu 2010, 28.)



### 3 Työhyvinvointi

Tähän aikaan kuuluva jatkuva muutoksessa eläminen ja nopeasti kehittyvä yhteiskunta tuo haasteita ihmisen kokonaishyvinvoinnille ja työtä tekevien ihmisten työhyvinvoinnille. Tekemisen tahti on kova ja pitäisi oppia uutta ja kehittyä koko ajan. Työstä irtautuminen on aikaisempaa hankalampaa sähköisten yhteyksien yleistymisen myötä. Työasiat ja työ siirtyvät usein kotiin. Kännykkä, sähköposti ja muut internetin sovellukset pitävät työntekijän kiinni työkuvioissa sekä helposti tavoitettavissa. Jos työntekijät hoitavat työasioita kotiajallakin, työstä palautuminen on hankalaa. Ammattinetin kauneudenhoitoalan (2020) ja Suomen kosmetologiyhdistyksen (2020) mukaan kauneudenhoitoalan ammatit ovat kädentaitoja vaativia palveluammatteja, joiden tehtävänä on tuottaa hyvinvointia ja terveyttä. Alan erikoisvaatimuksia ovat sosiaalinen luonne, halu tehdä töitä ihmisten kanssa ja hyvä terveys. Hyvä terveys auttaa jaksamaan työelämässä ja varmistaa työuran pidentämisen. Työajat painottuvat usein iltaan ja viikonloppuihin. Kauneudenhoitoalan yritykset ovat pääasiassa muutaman henkilön yrityksiä, joissa tiimityötaidot korostuvat. Työhyvinvointi on koko tiimin yhteinen asia ja jokaisen yksilön vastuulla. (Kauneudenhoitoala 2020; Suomen kosmetologiyhdistys 2020.)

TTL. Työterveyslaitoksen (2020d) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä, mielekästä ja palkitsevaa ja tuottavaa, elämänhallintaa palkitsevaa työtä, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointiin vaikuttavat työhön liittyvät kuormitus- ja voimavaratekijät sekä niiden keskinäinen tasapaino (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6).

Työhyvinvointiin huomion kiinnittäminen ja sen kehittäminen on aina ajankohtaista ja tärkeää, koska hyvinvoiva työyhteisö on rikkaus ja varmistaa yrityksen menestymisen. Hyvinvointi näkyy ulospäin ja voi olla merkittävä markkina-arvo yritykselle. Työhyvinvointiin vaikuttaa työ itse, työnantaja ja työntekijä. Työhyvinvointiin kuuluu fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa selviytyä työn haasteista, kokee työntöön mielekkäänä ja voimia jää myös vapaa-ajalle. Hänen vapaa- aikaan liittyvät elämäntapavalintansa ovat järkeviä ja hyvinvointia edistäviä. Ihmisen hyvinvointi ja terveys heijastuu työhyvinvointiin ja työyhteisön ilmapiiriin. Työhyvinvoinnin lisäksi tässä tarkastellaan työkykyä, työn kuormittavuutta ja stressiä, työn tuomaa innostusta, työn imua ja hyvää työyhteisöä, joka työhön liittyvillä sosiaalisilla suhteillaan voi tukea työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus yhteiskunnalle, työnantajille ja yksittäisille työntekijöille. Kuormitustekijöistä johtuvat vuosittaiset työpoissaolokustannukset ovat mittavia. (Kauhanen 2016, 13.) Ennen kuin työhyvinvointia voidaan lähteä kehittämään, pitää organisaation työhyvinvoinnin nykytilanne tuntea (Kauhanen 2016, 95). Henkilöstöstä aiheutuvia kustannuksia voidaan tutkitusti pienentää panostamalla työhyvinvointiin. Säästöt tulevat sairauspoissaolojen, varhaiseläkkeen sekä työtapaturmien vähentymisellä ja työn viihtyvyys paranee, jolloin henkilöstöllä ei ole tarvetta vaihtaa työpaikkaa ja taloudellinen tuottavuus paranee. (Kauhanen 2016, 65.)

### 3.1 Työkyky

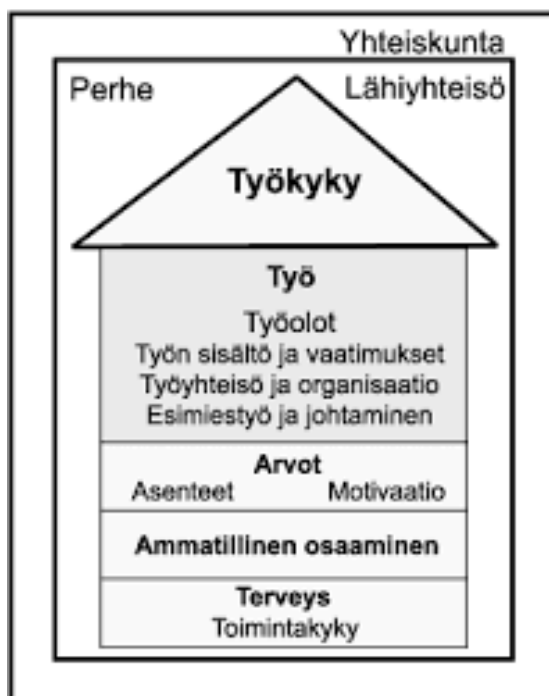
Työ on tärkeä ja keskeinen osa elämää. Työ tuo mukanaan toimeentuloa, rytmittää elämää ja tuo sosiaalisia suhteita ja mielekästä toimintaa. Ihmisen pitäisi pysyä työkykyisenä pitkään, että hän tekisi pitkän työuran.

Työ merkitsee jokaiselle eri asioita. Työ voi tuntua välttämättömälle pahalle, jota tehdään palkan vuoksi. Moni kokee työn tuovan tyydytystä ja lisäävän oman arvon tunnetta. Osa ihmisistä haluaa luoda uraa ja kehittyä. Toiset voivat kokea työn kutsumuksena tai elämäntehtävänä. (Virtanen & Sinokki 2014, 207.) Työn tulee tarjota sopivasti haasteita, olla mielenkiintoista ja monipuolista. (Juuti & Vuorela 2015, 79.)

Pölösen (2020) mukaan Ilmarisen työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä kasvoi viime vuonna seitsemän prosenttia edellisvuodesta. Työkyvyttömyys aiheuttaa suuret kustannukset työntekijöille, työnantajille ja koko yhteiskunnalle. Kaikkien työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset ovat vuositasolla noin 2,5 miljardia. Jokainen työkyvyttömyyseläke kasvattaa eläkemenoja ja pienentää verotuloja. Toimeentulo työkyvyttömyyseläkkeellä jää usein pieneksi, mutta työuraa jatkamalla olisi mahdollista kasvattaa ansiotuloja. (Pölönen 2020.) Tilastokeskuksen (2020b) mukaan työkyvyttömäksi luetaan työvoimaan kuulumattomat 15-64 -vuotiaat henkilöt, jotka pitkään jatkuneen sairauden tai vamman vuoksi eivät ole työssä tai opiskele tai ovat työvoiman ulkopuolella työkyvyttömyyseläkkeellä. Vuonna 2019 työeläkejärjestelmästä sai työkyvyttömyyseläkettä 134 200 henkilöä. Työkyvyttömyyden aiheuttaneen sairauden suurimmat ryhmät olivat mielenterveyden häiriöt (43 %), tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (25 %), hermoston sairaudet (9 %) ja verenkierroelinten sairaudet (6 %). Mielenterveyden häiriöiden osuus on ollut suurin työkyvyttömyyden syy vuodesta 2000 lähtien. (Työkyvyttömyyseläkettä saaneet, Tilastokeskus 2020).

Työkyky muodostuu ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta ja sen perustana on ihmisen fyysinen ja psyykinen toimintakyky. Työkykyyn vaikuttavat myös työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito. Työkykyä arvioitaessa on arvioitava ihmisen ja työn yhteensopivuutta. Työkyvyssä tapahtuu monia muutoksia ihmisen elin-aikana. Fyysiset voimavarat heikkenevät iän myötä, mutta oman osaamisen ja ammattitaidon ke-hittyminen vaikuttavat samaan aikaan työkykyä vahvistavasti. Työkykyä vahvistaa myös mielekäs, omia odotuksia vastaava ja sopivan haasteellinen työ. Jos työ tuntuu pakonomaiselta, työkyky voi heiketä, vaikka fyysisessä suorituskyvyssä ei tapahtuisi muutoksia. (Työkyvyn muodostuminen 2020.)

Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat terveyden lisäksi oma osaaminen, arvot, jotka vaikuttavat asenteisiin ja motivaatioon, itse työ ja työntekijän perhe, lähiyhteisö ja koko yhteiskunta.



Kuva 1 Työkykytalo (TTL. Työterveyslaitos 2020e)

Työkyky voidaan kuvata nelikerroksisena talona (Kuva 1). Työkykytalo kuvaa ihmisen voimavarojen ja työn välistä suhdetta. Talomallissa työtä kuvaa talon ylin kerros ja ihmisen työkyvyn voimavaroja kuvaa kolme sen alinta kerrosta; terveys ja toimintakyky, osaaminen ja arvot, asenteet ja motivaatio. Työn ja voimavarojen välillä tulisi olla hyvä tasapaino. Kerrokset ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Talon lähellä ovat läheiset ja yhteiskunta. Yhteiskunta mahdollistaa työkyvyn ja toiminnan sekä osallisuuden yhteiskuntaa ohjaavan politiikan kautta. Kuvion pääosassa näkyvä talo ei pysyisi pystyssä ilman kaikkia neljää kerrosta, jotka tukevat toisiaan ja niillä on vaikutusta

toisiinsa. Kerrosten vahvuus vaihtelee, ja esimerkiksi alin kerros heikkenee iän myötä. Täten myös ylempät kerrokset alkavat painaa enemmän, joka korostaa niiden toimivuuden tärkeyttä. (TTL. Työhyvinvoinnin laitos 2020e.)

Ihmiset itse vastaavat fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnistaan. Itsensä johtamisen kokonaisuuskuntoisuuteen kuuluu kuusi eri kunto-osa-aluetta. Ensimmäinen on uudistumiskunto, johon kuuluu hyvä itsetuntemus, riittävä itseluottamus sekä itsensä ja kokemusten peilaaminen ja niistä oppiminen. Toinen kunto on psyykinen kunto, joka sisältää energisyyden, oppimisen, positiivisuuden ja päätöksenteon. Kolmas kunto on fyysinen kunto, kuten ravinto, liikunta, nukkuminen ja lepo. Neljäs on ammatillinen kunto eli työ, tavoitteet, osaaminen, palaute ja kehittyminen. Viides kunto on sosiaalinen kunto sisältäen ihmissuhteet, vuorovaikutuksen, ystävät, harrastukset, parisuhteen ja lapset. Ja kuudes kunto on henkinen kunto, mikä sisältää mm. arvot, tarkoituksen, tavoitteet ja henkiset virikkeet. Kun ihminen on pitänyt huolen kaikista näistä kuudesta kunto-osa-alueesta, on kokonaisyhyvinvointi kestäväällä tasolla. (Pakka & Rätty 2010,22-24.)

Hyvän työtuloksen mahdollistaa hyvä keskittyminen työhön, kun työtä tehdään ja muusta elämästä nauttiminen ja palautuminen perheen ja ystävien kanssa ja harrastusten parissa. Toimiva elämäkokonaisuus, työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuudet tukevat työhyvinvointia. Työntekijät, joilla on hyvä työn ja muun elämän tasapaino, ovat tyytyväisiä ja sitoutuneita työhönsä. Työterveyslaitoksen arvion mukaan jokainen työhyvinvoinnin kehittämiseen satsattu euro tuottaa itsensä kuusinkertaisena takaisin. (Toppinen- Tanner & Bergbom 2016, 8.)

### 3.2 Työhyvinvoinnin osatekijät

Työhyvinvointi koostuu yksilöön itseensä, työhön liittyvistä ja vapaa-aikaan liittyvistä tekijöistä. Hyvinvoiva työntekijä on aktiivinen ja jaksaa tehdä tuottavaa työtä eläkeikään asti. Työhyvinvointiin kannattaa panostaa, koska se tuo tulosta ja menestystä yhteiskunnalle ja varmistaa yksilön hyvän toimeentulon. Toimeentulon lisäksi hyvänä säilyvä terveys on elämän tärkeimpiä asioita ihmiselle. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on määritelty useilla tavoilla.

Työhyvinvoinnin portaat -malli on työhyvinvoinnin tarkastelun väline. Perustana ovat ihmisen psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Kun nämä tarpeet tyydyttyvät työssä ja elämässä, ihminen voi hyvin ja myönteiset vaikutukset heijastuvat koko organisaatioon. (Rauramo 2012, 1.)

Pakan ja Rädyn (2010) mukaan työhyvinvoinnin osatekijöitä ovat ihmisestä itsestään tulevat: psyykkinen hyvinvointi ja henkinen kunto, fyysinen turvallisuus, hyvinvointi ja kunto ja sosiaalinen hyvinvointi, vuorovaikutus ja tuki. Työhön liittyviä osatekijöitä ovat työolosuhteet ja välineet, johtaminen ja esimiestyö, työtehtävät ja osaaminen ja työyhteisö ja sen jäsenet. Työhyvinvointi on jokaiselle yksilöllinen kokemus. Eri asiat tuovat eri ihmisille työniloa ja merkityksellisyyttä ja suhtaudumme asioihin eri tavoin. Yksilölliset kokemukset vaikuttavat ja peilaantuvat kuitenkin koko työyhteisöön. (Pakka & Rätty 2010, 6-7.)

Virolainen (2012, 12) jakaa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin. Kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Jos jossakin osa-alueessa on puutteita, heijastuu se usein myös muihin osa-alueisiin. Työhyvinvointiin vaikuttavat itse työn ja työyhteisön lisäksi yksilön omat elintavat ja elämäntilanne. (Virolainen 2012, 12.) Fyysinen hyvinvointi, toimintakyky ja terveys, on näkyvin osa työhyvinvointia. Työpaikalla se pitää sisällään työn kuormituksen, ergonomian ja fyysiset työolosuhteet. Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluu työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri ja työtehtävien mielekkyys. (Virolainen 2012, 17-18.) Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenten kesken, mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti ja työntekijät tulevat hyvin toimeen keskenään, jolloin rakentuu positiivinen työilmapiiri (Virolainen 2012, 24). Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluu olennaisena se, tuntee olevansa tervetullut, kokee arvostusta ja hyväksyntää (Juuti & Salmi 2014, 247). Henkiseen työhyvinvointiin kuuluu tunne oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta, jolloin työ koetaan merkitykselliseksi. Henkiseen työhyvinvointiin kuuluu myös yhteisöllisyyden tunne työkavereiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa. (Virolainen 2012, 26-27.)

Juutin ja Vuorelan (2015, 15) mukaan työhyvinvointi muodostuu työn, perheen ja muun vapaa-ajan välisestä suhteesta. Jos yhdellä elämän osa-alueella on ongelmia, heijastuu se usein muuhunkin elämään. Kokonaisvaltainen hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Työterveyslaitoksen Työhyvinvoinnin portaiden (2020) mukaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat tekijöitä, terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Ne vaikuttavat työhyvinvointiin niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta. Osaamisen kehittäminen koostuu oman ammattitaidon kehittämisestä ja hyvän, kehittävän ja arvostavan suhteen luomisesta ihmisen ja organisaation välille (Juuti & Vuorela 2015, 5).

Hyvän itseluottamuksen omaava työntekijä asettaa itselleen korkeita tavoitteita, ottaa mielellään haasteita, on motivoitunut, tekee parhaansa tavoitteiden saavuttamiseksi ja jatkaa eteenpäin kohdatessaan esteitä (Manka & Manka 2016, 161). Kun ihmisellä on työntekijänä hyvä luottamus

itseensä, hänellä on psykologista pääomaa. Psykologinen pääoma voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: toivo, optimismi, sinnikkyys ja itseluottamus. Toivo auttaa eteenpäin, optimismi luo uskoa ja sinnikkyiden avulla saavutetaan asiat. Keskeisin on itseluottamus, eli luottamus omiin kykyihinsä ja uskoa olevansa oikea ihminen oikeassa paikassa. (Halonen, 2016.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on jokaisen yksilön ja koko työyhteisön asia. Hyvinvoiva yksilö tuo koko työyhteisöön positiivisia tunteita, kun hän kokee työnsä mielekkäänä ja innostavana ja kokee onnistumisen elämyksiä (Pakka & Rätty 2010, 6-7).

### 3.3 Työn kuormittavuus

Stressi ja kiire ovat yleisiä asioita tänä päivänä työpaikoilla, nämä kuormittavat työntekijää nykyään jopa enemmän kuin työn fyysisyys.

#### **Fyysinen työn kuormittavuus kauneudenhoitoalalla**

Fyysisiä kuormittavuuksia pyritään vähentämään ergonomialla. Ergonomia on käytännön toimintaa, jonka tietoja käytetään hyväksi suunniteltaessa työtä. Sopiva työnkuormitus edistää ihmisen terveyttä ja työkykyä, ja työn tulisi vastata työntekijän fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia. Työympäristöä tulisi arvioida, miten työvaiheet, työasennot, käytettävät laitteet ja työvälineet, lämpöolosuhteet, ääniolosuhteet ja riittävä valaistus kuormittavat työntekijää. Työkuormittavuuteen vaikuttaa paljon työn organisointi, tehtäväkokonaisuudet ja työn jaksotus sekä työntekijän yksilölliset ominaisuudet. (Rauramo 2012, 96 -99.)

Kauneudenhoitoalalla on työtä fyysisesti ja psykososiaalisesti kuormittavia tekijöitä. Fyysiseen työhyvinvointiin, kuormittavuuteen ja työturvallisuuteen liittyy kauneudenhoitoon liittyvien tuotteiden kemiallisille tekijöille altistuminen ja tuki -ja liikuntaelämästä rasittuminen. Pitkäaikainen fyysinen kuormittuminen voi aiheuttaa terveysriskejä.

Kampaajilla ja kosmetologeilla on suuri riski saada työperäinen allerginen kosketusihottuma. Käsi-ihottumaa saattaa aiheuttaa runsas märkätyö, pesuaineiden ja ihoa ärsyttävien kampaamotuotteiden käsittely. (Hius -ja kauneudenhoitoalan terveyshaittojen ehkäisy 2020. Kauneudenhoitoalalla käsitellään paljon kemikaaleja, jotka voivat aiheuttaa allergioita ja herkistymistä. Kampaajan allerginen käsi-ihottuma johtuu yleensä viivästyneestä ihokosketusallergiasta ja sen tavallisimpia aiheuttajia ovat kestovärit, hiusten pesu -ja muotoiluaineiden säilöntäaineet ja hajusteet ja permanenttiaineet. Suojakäsineiden käyttö on ammatti-ihotautien ehkäisemiseksi tärkeää,

mutta myös käsineiden aineosille kuten kumikemikaaleille tai vinyylimuovin lisäaineille voi herkyä. (Allergiaa aiheuttavat ja ihoa ärsyttävät tekijät kampaajan työssä 2020.)

Työterveyslaitoksen artikkelin mukaan rakennekynsien ja ripsiliimojen akrylaattiallergiat ovat voimakkaasti lisääntymässä. Ihokosketusallergian riskin pienentämiseksi on tärkeää rajata kynsimateriaalien käyttö tiettyyn työpisteeseen, välttää tarkasti kynsimateriaalin roiskeita ja niiden muuta leviämistä työympäristöön. **Rakennekynsipölyltä** on suojauduttava käyttämällä suojakäsineitä, kohdepoistoa ja tehokasta hengityksensuojainta. Pöly on pyyhittävä pois pinnoilta, pestävä iholta ja työvaatteet on pestävä usein. (Ihon akrylaattiallergiaa rakennekynsistä ja kynsi – ja ripsienpidennysliimoista 2020). Työnantajan on selvitettävä kosmeettisille ja kemiallisille tekijöille altistumisen luonne ja arvioitava, onko aineista haittaa työntekijöiden terveydelle ja huolehdittava riittävästä ilmanvaihdosta, puhtaudesta ja suojainten käytöstä. Suojainten valinnassa tulee noudattaa valmistajien ohjeita. (Halonen, Laiho, Lepistö-Mäkivaara, Pesonen Rauramo 2017, 8-13.)

Hiusalalla työskentelevillä esiintyy usein tuki- ja liikuntaelinten oireilua, rasitusvammoja ja näihin liittyviä sairastumisia. Rasittuminen ja sairastuminen liittyvät yleensä tilanteeseen, jossa työ on suoritettu väärässä asennossa, jolloin fyysinen kuormittavuus on liiallista. Parturi-kampaajien työssä staattinen lihastyö esimerkiksi föönatessa ja hiuksia rullatessa voi aiheuttaa jännitystiloja. Kuormittumiseen vaikuttavat työn ohella myös yksilölliset tekijät, kuten tiedot, taidot, kokemus, terveys ja motivaatio. Myös vapaa-ajan kuormitustekijöillä ja elämäntavoilla on merkitystä. (Halonen, Laiho ym. 2017, 16.)

### **Psykososiaalinen työn kuormittavuus kauneudenhoitoalalla**

Psykkinen kuormitus syntyy pitkällä aikavälillä. Työn psyykkisen kuormituksen lähteenä voivat olla aikataulusuoritus, työympäristö, sosiaalinen vuorovaikutus tai sen puute sekä epäjohtamukainen esimiestyö. Tulevat suuret muutokset ovat hyvin olennainen syy psyykkisen kuormituksen lisääntymiseen. (Jabe 2010, 52- 53.) Vuoden 2019 Työolobarometrin ennakkotietojen mukaan palkansaajat arvioivat yleisen työllisyystilanteen sekä oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittyvän yleisemmin kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan. Työpaikan henkilöstömäärissä on kuitenkin tapahtunut myönteistä kehitystä, irtisanomisen uhka on vähentynyt ja varmuus oman työpaikan säilymisestä on kasvanut. (Keyriläinen 2020, 14-22.) Palkansaajat arvioivat työelämän kehittyvän tulevaisuudessa sellaiseen suuntaan, että työnteon mielekkyys ja työhalut kehittyvät enemmän kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan (Keyriläinen 2020, 72).

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Haastavat asiakastilanteet, aikapaine sekä väkivallan uhka ovat esimerkkejä hiusalan psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa ovat pitkäkestoisia. Työpäivän aikataulu voi muuttua kiireiseksi. Työnkuvaan liittyy ajanvarauksen, asiakasohjauksen ja myyntityön vuorottelu sekä asiakaspalautteiden ja reklamaatioiden käsittely. (Halonen & Laiho ym. 2017, 23-24.)

Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan henkistä ja sosiaalista kuormittumista. Hyvä psykososiaalinen työympäristö voi vahvistaa työntekijän terveyttä antamalla sosiaalisia, psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja, mutta se voi myös kuluttaa niitä. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat liittyä työn sisältöön tai työn järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Työ kuormittaa määrällisesti, jos sitä on liikaa tai siihen liittyy jatkuvaa aikapainetta ja kiirettä. Myös liian vähäinen työmäärä voi kuormittaa. Kuormitus on laadullista, jos työ kuormittaa muistia tai vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeita reaktioita tai ihmisten kohtaamista. Liian helppo työ on laadullisesti alikuormittavaa. Työn sitovuus, liiallinen vastuu sekä jatkuvat muutokset kuormittavat. Epäselvät ja ristiriitaiset odotukset, jotka vaarantavat työnhallinnan tunnetta, tuntuvat kuormituksena. Psykososiaalista ylikuormittumista lisäävät myös työpaikan sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvät negatiiviset piirteet, kuten puutteellinen työn organisointi, epäoikeudenmukaisuuden kokemukset, vähäinen sosiaalinen tuki, huonot ihmissuhteet ja kiusaaminen. Kuormittuminen näkyy henkilöstön hyvinvoinnissa ja poissaolojen määrässä. Henkilöstö tarvitsee tukea esimieheltään erityisesti työelämän muutosvaiheissa, mutta myös esimies tarvitsee tukea toiminnassaan. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6-8.)

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu lisäävät psykososiaalista kuormitusta. Häirintä tarkoittaa yleisen hyvän tavan vastaista, työhön sopimatonta ja työn tekemistä häiritsevää käyttäytymistä. Se voi ilmetä loukkaavana käytöksenä ja kohteluna sanoin ja teoin. Se voi olla tiedon panttausta, kiusaamista tai juoruilua. Myös asiakkaiden loukkaava tai uhkaava käytös on häirintää. Tilanne, jossa kauneudenhoitoalan asiakas on tyytymätön, loukkaantunut ja kiukkuinen, on yleensä henkisesti kuormittava. Jokaisella työntekijällä on oikeus pyytää häiritsevästi käyttäytyvää tai asiattomasti tiloissa oleskelevaa poistumaan tiloista. Häirintä voi olla luonteeltaan myös seksuaalista. Epäasiallista käyttäytymistä on, kun henkilön käyttäytyminen poikkeaa työpaikan yleisestä hyvästä käytännöstä ja normaaleista hyvistä tavoista, mutta se ei kohdistu tiettyihin henkilöihin. (Halonen & Laiho ym. 2017, 25.)



Hiusalalla yksintyöskentely on verraten yleistä. Yksintyöskentelyssä työntekijä työskentelee fyysisesti tai sosiaalisesti eristettynä ilman välitöntä kontaktia muihin työntekijöihin. Fyysisestä yksintyöskentelystä on kyse silloin, kun työntekijä ei voi saada yhteyttä työpaikan muihin työntekijöihin. Sosiaalisesta yksintyöskentelystä taas puhutaan silloin, kun työntekijä jää ilman työyhteisönsä tukea. Yksintyöskentely voi aiheuttaa haitallista psykososiaalista työkuormitusta työntekijöille, etenkin jos tilanteeseen liittyy myös muita kuormitustekijöitä. (Halonen & Laiho ym. 2017, 26).

Yksin työskentelevät yrittäjät kokevat usein työssään epätasaista psyykkistä työnkuormitusta. Ajoittain työtä on enemmän ja välillä vähemmän. Kun töitä on liikaa, on töitä niin paljon, että työpäivät venyvät ja vuorokauden tunnit eivät tahdo riittää. Ajanhallinta sekä työstä saatu ansio kuormittavat. Yrittäjän on hyvä olla ajan tasalla, miten paljon työtä on tilauskannassa, mikä on hänen oma taloudellinen tilanne ja oma osaaminen sekä työkyky. (Torppa 2013, 24- 27.) Yksin yrittäjällä on erityisen tärkeää muistaa huolehtia itsestään, sillä hän itse on tärkein työväline. Yrittäjän on tärkeää tuntea omat voimavaransa ja elää itselleen sopivasti kuormittavaa arkea. Palautuminen työpäivästä on erityisen tärkeää oman hyvinvoinnin kannalta. (Torppa 2013, 70- 71.)

Ihminen kokee kuormitusta ja stressiä silloin, kun hän ei pysty vastaamaan hänelle asetettuihin vaatimuksiin. Stressi ja kuormitus itsessään ei ole vaarallista, mutta kunnollisen palautumisen puuttuessa se voi johtaa moniin terveydellisiin ongelmiin. (Ohlin 2020.) Jos työstressistä ei kykene palautumaan, voi kasautuva stressi vaarantaa koko henkilön hyvinvoinnin ja terveyden. Työssä kuormitutaan sen vaatimien ponnistelujen vuoksi. Seuraava työpäivä tulisi kuitenkin kohdata palautuneessa tilassa. Palautuminen käynnistyy silloin, kun työn vaatimustekijät eivät ole enää läsnä. Mikäli työstä ei ole palautettu kunnolla, seuraavan päivän vaatimat ponnistelut vaativat yhä enemmän voimavaroja. (Mäkikangas, Mauno, Feldt. 2017, 128.) Kuormitustekijöitä töissä tai kotona voivat olla esimerkiksi kiire ja ylikuormitus, emotionaalinen kuormitus, esimerkiksi ristiriitatilanteet tai kognitiivinen kuormitus, liian monien asioiden tekeminen yhtä aikaa. Voimavaratekijöitä töissä tai kotona voivat olla esimerkiksi sosiaalinen tuki, arvostus, ymmärrys, vaikutusmahdollisuudet työhön ja kehittymismahdollisuudet. (Toppinen- Tanner & Bergbom 2016, 13.) Työterveyslaitoksen mukaan (2020) työstressi tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä ei pysty selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Työstressin kehittymiseen vaikuttaa sekä työn että työntekijän ominaisuudet. Suuret työn vaatimukset voivat aiheuttaa vakavan uhan työntekijän palautumiselle ja hyvinvoinnille.

Tunnepohjaisen hyvinvoinnin mahdolliset tilat voidaan jaotella vireystilan ja toisaalta mielihyvän asteen mukaan neljään ulottuvuuteen. Töissä on mahdollista olla hyvin virittynyt, aktiivaatiotaso

voi olla korkealla ja silti samaan aikaan kokea mielipahaa, levottomuutta ja ärtyneisyyttä. Tällöin työntekijällä on kokemus stressistä ja hänellä on kielteinen (yli)vireystila. Mielipahaa ja alhaista aktivaatiotasoa työntekijä kokee, jos hänellä on työssä tylsistymisen tai työhön leipääntymisen kokemuksia. Matalaa vireystilaa työssä voi kokea, jos työ tuottaa myös mielihyvää. Silloin työ ei kuluta voimavaroja, mutta se voi silti tuntua mukavalta. Silloin ihminen on tyytyväinen työhönsä ja viihtyy. Hyvinvoinnin näkökulmasta jokaisen on hyvä ainakin aika ajoin myös viettää rento hetki työkiireitten keskellä. Työholisti tai stressaantunut työntekijä voivat lyhyellä aikavälillä saada paljon aikaa, mutta jatkuvassa kuormituksessa uurastus ei enää palkitse ja työssä suoriutuminen muuttuu rutiiniksi. Leipääntynyt työntekijä ei toimi yhtä tarmokkaasti, vastuullisesti ja uudistus-hakuisesti kuin hän motivoituneena toimisi. Tyytyväinen työntekijä suoriutuu työstään hyvin, mutta hän ei ponnistele parantaakseen toimintaansa, koska on nykyiseen tilanteeseen tyytyväinen. Työn imussa oleva työntekijä on innostunut työstään ja haluaa tehdä siinä parhaansa, olla aloitteellinen ja tukea työkavereita. (Hakanen 2011, 21-23.)

Stressin aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia voivat olla väsymyksen lisääntyminen ja stressihormonitason kohoaminen, Jos palautuminen on riittämätöntä, työntekijä joutuu aloittamaan seuraavan työpäivän väsyneenä, minkä vuoksi hän joutuu ponnistelemaan entistä enemmän selvitäkseen työstään. Tämä lisäponnistelu voi aloittaa stressin kasautumisen, mikä voi pitkällä aikavälillä johtaa terveysongelmiin. (Kinnunen 2017, 128.) Stressi on henkistä tai ruumiillista rasitusta, painetta ja liikarastitusta. Se on ympäristön yksilöön kohdistama vahingollinen vaikutus tai uhka tai yksilön vaste kyseisiin tekijöihin. Ihminen kokee stressiä, kun yksittäiseen henkilöön tai ryhmään kohdistuu vaatimuksia sekä haasteita ylikuormittavien määrin, jossa käytettävissä olevat voimavarat sopeutumisen suhteen ovat tiukoilla tai ylittyvät. (Siimes 2008, 12–13.) Stressaantunut työntekijä ei pysty selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Stressin kehittymiseen vaikuttavat työn ja työntekijän ominaisuudet. Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena tullut häiriötila, jolloin ihmisen voimavarat loppuvat työn tekemisen suhteen. (Työterveyslaitos 2020c.)

Suuri työkuorma, heikko työstä irrottautuminen, työkuorman lisääntyminen ennakoivat uupumusasteisen väsymyksen lisääntymistä ja uniongelmien lisääntymistä vuoden aikavälillä (Sianoja, Kinnunen, Mäkikangas & Tolvanen 2018). On pitkittyneen väsymyksen merkkejä, jos työssään kokee jatkuvasti tarvetta pitää taukoa eikä jaksaa keskittyä työhön, on vaikeaa rentoutua ja olo on todella väsynyt, ei jaksaa kiinnostua toisista ihmisistä, eikä jaksaa tehdä kotona mitään. Tällainen väsymys voi johtaa ajan myötä työuupumukseen. (Hakanen 2011, 99.)

Jos työntekijä joutuu kohtaamaan työnsä vaatimukset väsyneenä ilman riittävää palautumista ja työn vaatimustaso on yhtä korkea kuin aikaisemmin, yksilö joutuu tekemään töitä enemmän saadakseen työt tehtyä. Se aiheuttaa voimakasta väsymystä, univaikeuksia ja erilaisia psykosomaattisia oireita. Riittämättömästi palautuneen työntekijän voimavarat kohdata työhön liittyvät vaatimukset ovat siis tavallista heikommalla ja se lisää työhön liittyviä kielteisiä tunteita ja stressiä. (Kinnunen & Feldt 2009, 10.) Pitkittyneestä virittäytymisen ja palautumisen välisestä epäsuhtalanteesta voi aiheutua työuupumus, jossa yksilön voimavarat ovat riittämättömät stressitilanteen käsittelyyn. Väsymys ei häviä päivittäisellä levolla eikä lopulta loma-aikanakaan. Työntekijä voi tulla kyyniseksi, eli hän voi kyseenalaistaa työn merkityksen ja mielekkyyden ja voi luoda henkisen etäisyyden hankalaan tilanteeseen. Työntekijä voi tuntea itsensä epäpäteväksi ja ammatillinen itsetunto heikkenee. (Kinnunen & Feldt 2009, 14.)

Erityisen vahingollinen työn stressitekijä on suuri työkuormitus joka koetaan usein aikapaineina. Työkuormitus viittaa suureen työmäärään, joka on tehtävä lyhyessä ajassa (Sonnentag & Krueger, 2006). Liian suuri työkuormitus vaikuttaa niin, että kun työmäärä on liian suuri, eikä työntekijä ennätä tehdä kaikkea työajalla, hän voi ottaa töitä kotiin ja tehdä tai ainakin miettiä niitä työn ulkopuolisella ajalla. Silloin työntekijä kokee itsensä rasittuneeksi ja ennakoii suurta työkuormaa, myös seuraavalle päivälle. (Sonnentag & Bayer, 2005.)

Työterveyshuoltolaissa 1383/2001 säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto. Lain tarkoituksena on, että työnantaja ja työntekijät yhteistyössä työterveyshuollon ammattilaisten kanssa edistävät työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyyttä sekä työntekijöiden työkykyä ja työyhteisön toimintaa. Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto koskee kaikkia työsuhteen luonteesta riippumatta (Halonen & Laiho ym. 2017, 29).

Työhyvinvointi vaikuttaa organisaatioiden menestymiseen. Kun sairaspöissaolot, työtapaturmat ja ennen aikaiset eläkkeelle siirtymiset vähenevät, yritysten kustannukset pienentyvät. Tuloksellisuutta parantavat myös työtyytyväisyys sekä hyvä motivaatio, työilmapiiri ja asiakaspalvelu. Henkilöstön sitoutumisella työyhteisöön on suuri vaikutus. Työn mielekkyys on keskeinen työssä jatkamista edistävä tekijä, kun taas työn henkinen kuormitus ja epävarmuuden kokemukset työssä voivat vaikuttaa niin, että työurat lyhenevät. (Manka 2011, 38.)

### 3.4 Työn imu

Työ tuntuu innostavalta ja kiinnostavalta, jos työntekijä tuntee työn imua, iloa ja onnistumisen kokemuksia työtä tehdessään. Aika kuluu nopeasti, kun työntekijä uppoutuu keskittyneesti työhönsä, johon voi itse vaikuttaa. Sopivan haastavat työtehtävät ja hyvä työilmapiiri auttavat jaksamaan kiireisessäkin työssä, eikä työhön lähteminen tunnu ahdistavalta. Työn imua kokeva työntekijä saa työssään hyviä tuloksia aikaan, eikä työnteko vaadi ponnistelua.

Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Sitä kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisten hetkinä. Omistautuminen on kokemusta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön ja siitä koettua nautintoa. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta. Työn imua kokevat työntekijät ovat sitoutuneita, aloitteellisia ja uudistushakuisia. He auttavat työkavereitaan ja kokevat työn parantavan elämänlaatua. (Työn imu 2020.)

Työn imua voi kokea, kun tietää, että tulee kuulluksi, ja työntekijän ajatuksia arvostetaan. Työn imua tulee, kun tehtävät ja niiden rajat ovat riittävän selkeät. Ponnistelujen ja aikaansaannosten sekä vastineiden ja palkkioiden välillä tulee olla selkeä yhteys. Kun vuorovaikutustyötovereiden kanssa toimii, työskentely tuntuu hauskalta. (Hakanen 2011, 44-45.) Onnellisuus työssä lisää työn imua. Hyvät, läheiset ihmissuhteet ja niiden vaaliminen ovat onnellisuuden tärkeimpiä lähteitä. Työkavereiden antama tunnetuki ja tuki, joka tarjoaa tietoa, välineellistä apua tai arviointipeiliä, ovat arvokkaita hyvinvoinnille ja terveydelle. Kiitollisuuden osoittaminen, ystävällisyys ja anteeksianto lisäävät onnellisuutta. (Hakanen 2011, 94-95.)

Mitä paremmin työ siihen kohdistuvia tarpeita tyydyttää, sitä sitoutuneempi työntekijä on työhönsä. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, vireydestä ja halusta panostaa työhön. Omistautumista kuvaa työn kokeminen merkitykselliseksi ja haasteelliseksi, työ inspiroi ja siitä ollaan ylpeitä. Uppoutumista luonnehtivat syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Viimeksi mainitussa aika kuluu kuin siivillä, eikä työtä malttaisi lopettaa. (Kinnunen, Mauno & Siltaloppi 2009, 55-57.)

Mankan (2015) mukaan työn liiallisesta kuormittavuudesta johtuvan työstressin vastakohtana voidaan nähdä työn imu, jossa työ nähdään voimavarana. Stressaantuneiden työntekijöiden vastakohtana voidaan pitää innostuneita työntekijöitä, joilla on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. Innostuneen työntekijän energiatasot ovat korkealla ja työssä nähdään mahdollisuuksia ja ajatukset suunnataan tulevaisuuteen. Innostus ja luovuus kulkevat käsikädessä. Taloudellinen kasvu vaatii luovuutta, eli voittoa tavoittelevien yritysten tulisi huolehtia siitä, että työntekijät ovat innostuneita. Innostuminen usein johtaa onnistumiseen ja syntyy positiivinen kiertokulku. Työnantaja voi luoda toimintaympäristön, jossa on helppo innostua luomalla selkeät ja yhteiset tavoitteet, antamalla palautetta, arvostusta ja olemalla inspiroiva esimies. (Tillilä 2016.)

Työn ilo ja imu kasvavat kannustavassa ja hyvänsuopaisessa työyhteisössä, jossa voi tuntea onnistumisen riemua työn yllättävissäkin haasteissa. Työn imu on tarmokkuutta, omistautumista ja nautintoa työhön uppoutumisesta, myönteinen vireystila, jossa kokee innostusta. (Hakanen 2011, 6-7, 22.) Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Silloin työntekijä lähtee aamulla mielellään töihin ja nauttii työnteosta. Työn imu on yksi hyvinvoinnin kokemus ja sillä on myönteistä vaikutusta työntekijän terveyteen ja hyvään työsuoritukseen sekä yrityksen tuloksellisuuteen. Työn imuun kuuluu kolme osa-aluetta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työntekijä on energinen ja haluaa panostaa työhönsä ja sinnikkäästi jaksaa ponnistaa myös vastoinkäymisten sattuessa. Työntekijä on omistautunut työtehtävälleen ja kokee sen ylpeydenaiheena. Hän uppoutuu työtehtäviinsä ja aika kuluu kuin siivillä. (TTL. Työterveyslaitos 2020f.)

Työhön sitoutuneet ihmiset tekevät viikossa enemmän töitä kuin vähemmän sitoutuneet. Vaikka työhön sitoutuminen, eli niin sanottu työn imu, on lähtökohdiltaan myönteinen tila, se voi pitkällä aikavälillä heikentää työntekijän palautumista, jos työntekijä ei pysty irrottautumaan työstä vapaa-ajallakaan. Lyhyellä aikavälillä työn imu ei heikennä työstä palautumista eikä siihen näytä liittyvän heikentyneen hyvinvoinnin riskejä. (Kinnunen, Mauno & Siltaloppi 2009, 59 – 63.)

Tunnetasolla työhön sitoutuneiden työntekijöiden Flow-virtauskokemukset, eli työn imu, lisäävät motivaatiota ja liittyvät ihmisen itsenäiseen sääntelyyn. Päiväkohtaiset virtauskokemukset lisäävät tunnetason sitoutumista ja lisäävät hyvinvointia ja toimivat kohtalaisena puskurina itsehillinnän haitallisten vaatimusten päiväkohtaisiin vaikutuksiin hyvinvointiin. Toisin sanoen päivinä, jolloin virtauskokemukset olivat korkeat, työntekijät pystyivät paremmin selviytymään itsehillintätarpeista, kun taas itsehillintävaatimukset vaikuttivat enemmän hyvinvointiin, jos työntekijät kokivat vähemmän päiväkohtaisia virtauskokemuksia. (Rivkin, Diestel & Schmidt 2018.) Flow-kokemuksen aikana ihminen uppoutuu toimintaansa niin täysin, että toimimisesta tulee spontaania,

lähes automaattista. Kun jonkin toiminnon haasteista selviytyminen vaatii henkilön kaikkien asi-  
aan kuuluvien taitojen käyttöön ottamisen, tarkkaavaisuus suuntautuu täysin siihen toimintaan  
ja sen ärsykkeisiin, eikä toiminnan ulkopuolelle. (Csíkszentmihályi 2005, 89.)

Työn imua kokevat työntekijät saavat aikaan, ovat aloitteellisia ja uudistushakuisia työssä ja he  
ovat tuottavia ja herättävät asiakastyytyvää ja -uskollisuutta ja sitoutuvat nykyiseen työ-  
hönsä ja työpaikkaansa. Työn imuun kuuluu, että ihminen on terveempi ja kokee, että työ paran-  
taa muun elämän laatua. (Hakanen 2011, 34.)

Työn imua edistävät työhön liittyvät voimavarat, jotka auttavat työntekijää onnistumaan ja syn-  
nyttävät halua tehdä työ hyvin. Tehtävään liittyviä voimavaroja ovat työn palkitsevuus, kehittä-  
vyys ja monipuolisuus. Työn järjestämiseen liittyviä voimavaroja ovat vaikutusmahdollisuudet  
omaan työhön, työroolien ja tavoitteiden selkeys sekä työaikojen joustavuus. Työyhteisön vuoro-  
vaikutukseen liittyviä voimavaroja ovat esimiehen ja työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuus ja joh-  
tamisen selkeät käytännöt, arkinen huomaavaisuus, ystävällisyys, palaute ja arvostus sekä mui-  
den kokemana työn imu. Organisaatioon liittyviä voimavaroja ovat työn varmuus, innovatiiviset toi-  
mintatavat, työpaikan ilmapiiri, työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat asenteet ja käy-  
tännöt. (Työn imu 2020.)

Työn imua tukevia yksilöllisiä voimavaroja ovat optimismi, eli luottamus oman tulevaisuuden  
myönteisyyteen, myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä, kimmoisuus ja sinnik-  
kyys, itsetunto ja systeemiäly, eli kyky toimia järkevästi ja luovasti monimutkaisissa vuorovaiku-  
tustilanteissa saaden aikaan myönteisiä vaikutuksia. Yksilölliset voimavarat vaikuttavat siihen, mi-  
ten työ ja työolot koetaan. Kun työssä on runsaasti työn voimavaroja, ne vahvistavat yksilöllisiä  
voimavaroja, kuten itseluottamusta ja pärjäämisen kokemusta ja siten laadukasta työtoimintaa.  
(Hakanen 2011 71-72.)

Monet työntekijät kokevat työn tehtävätason voimavarat keskeisimmiksi motivaatiotekijöiksi  
työssään, esimerkiksi, kun työtehtävät ovat monipuolisia ja kehittäviä ja työtä voi tehdä itsenäi-  
sesti ja omaan tahtiin ja työstä saa palautetta ja se tuntuu merkitykselliseltä. (Hakanen 2011, 52.)  
Oman työn rajoja ja työhön liittyvää vuorovaikutusta voi Hakasen mukaan (2011) muokata, minkä  
tyyppisiä tehtäviä työhön kuuluu, miten työtänsä toteuttaa ja miten monia tehtäviä työhön kuu-  
luu. Muokkaaminen voi tapahtua lisäämällä työssä tarvittavia voimavaroja opettelemalla uusia  
taitoja, huolehtimalla kehittymisestään, vaikuttamalla siihen, miten työnsä tekee. Työn voimaan-

nuttavia vaatimuksia voi lisätä omaksumalla uusia ja uusiutumista edellyttäviä työrooleja ja –tehtäviä. Työn haitallisia vaatimuksia voi vähentää pyrkimällä välttämään työrooleja ja -tehtäviä, jotka kokee itselleen jatkuvasti liian kuormittaviksi. (Hakanen 2011, 85-86.)

### 3.5 Työilmapiiri

Kun työilmapiiri on hyvä, töihin on helppo ja mukava mennä. Mukava ilmapiiri vetää puoleensa ja saa ihmisen siinä työyhteisössä tekemään parhaansa omaksi ja toisten hyväksi, että yhdessä saadaan hyvä lopputulos, johon niin työntekijät kuin asiakkaatkin ovat tyytyväisiä.

Työilmapiiri määritellään yksilön kokemukseksi omasta työympäristöstään. Se on käsitys sosiaalisen työympäristön laadusta. Työilmapiiri kertoo yhteisössä vallitsevasta luottamuksesta ja perusasenteesta työtä ja työpaikkaa kohtaan. Se on helppo aistia ja se välittyy nopeasti eri sidosryhmille. Hyvän työilmapiiri rakentuu monista tekijöistä, esimerkiksi hyvästä esimiestyöstä, sopivasta työnjaosta ja kuormituksesta, sujuvasta tiedonkulusta, yhteisistä arvoista ja hyvästä yhteishengestä. (Aro, Rämö, Aho, Kedonpää & Lappi 2018, 39-41.)

Hyvän, kannustavan ja terveellisen työyhteisön piirteitä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, sopivasti kuormittavat työtehtävät ja kannustava ilmapiiri. Tavoitteet ovat selkeät, työn johtaminen ja organisointi toimivat ja kunkin työntekijän roolit ja vastuut ovat tasapainossa. Vapautuneessa ja luottamusta herättävässä ilmapiirissä jokainen tuntee olevansa tervetullut työyhteisön jäsen ja työyhteisön jäsenet tukevat toinen toistaan. Jokainen työntekijä vaikuttaa hyvään työilmapiiriin omalla asennoitumisellaan, motivaatiollaan ja yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoillaan. Ystävällinen ja arvostava käyttäytyminen luo hyvää ilmapiiriä. Erimielisyydet ratkaistaan viipymättä ja yhteistyötä edistäviä pelisääntöjä noudatetaan. (Toimiva työyhteisö 2020.)

Hyvät työyhteisötaidot ja hyvät käytöstavat auttavat luomaan hyvää työilmapiiriä, olipa työyhteisö iso tai pieni. Omaan käyttäytymiseen työpaikalla pitää vaikuttaa. Työturvallisuuskeskuksen Työyhteisötaidot (2020) mukaan työyhteisötaidot ilmenevät hyvinä tekoina ja asiallisena käyttäytymisenä sekä myönteisenä asennoitumisena organisaation kannalta keskeisiä asioita, työyhteisön jäseniä, esimiestä ja työpaikkaa kohtaan. Se on taitoa kuunnella, taitoa tuoda asioita, tahdikkuutta kertoa eriäviä mielipiteitä sekä pyrkimystä tulla ymmärretyksi.

Yksi tärkeimmistä työilmapiiriin vaikuttavista tekijöistä on työntekijöiden käytös työpaikalla työ-kavereita kohtaan. Huono käytös häiritsee työntekoa, pahoittaa mielen ja aiheuttaa stressiä koko

työyhteisölle. Jokainen on vastuussa omasta käyttäytymisestään ja omista reaktioista muiden käyttäytymiseen. Hyviin käytöstapoihin kuuluu kaikkien osapuolten kuuleminen ja mukaan ottaminen. Joukkoon kuulumisen tunne on työilmapiirin kannalta erityisen tärkeää. Työpaikalla pitäisi olla selkeät käytösnormit, joista tietää, mikä on hyväksyttävää käytöstä ja mikä ei. Käyttäytyminen vaikuttaa luottamukseen. (Aro & Rämö ym. 2018, 50.)

Kun työntekijällä on työyhteisötaitoja, hän osaa tehdä oman työnsä ja tukee työkavereita kehittämään työtä ja ilmapiiriä yhdessä. Yhteisen päämäärän saavuttaminen edellyttää yhteistyötä, tiimityötä ja ryhmätyötä. (Mönkkönen & Roos 2010, 193, 259.) Hyvät työyhteisötaidot auttavat luomaan hyvää työilmapiiriä. Työtoverin tunteet ja käyttäytyminen tarttuvat helposti muihinkin. Työyhteisön ilmapiirillä on vaikutusta työntekoon, työn laatuun ja työntekijöiden työssä pysymiseenkin. (Toikkanen 2013.) Työntekijällä on oltava kykyä toimia vastuullisena, rakentavana ja tuottavana työyhteisön jäsenenä. Työyhteisötaitoihin ja hyvään ja kohteliaaseen vuorovaikutukseen kuuluu kyky antaa sekä ottaa vastaan palautetta, oman ja muiden työntekijöiden roolin ymmärtäminen ja yhteisten pelisääntöjen noudattaminen välttämällä ja ratkaisemalla ristiriitoja. Nämä ovat opittavissa olevia asioita, joiden hallintaa pystyy kehittämään. (Salminen 2015, 135-136.)

Empatia on välttämätöntä sosiaalisten suhteiden muodostamisessa ja ylläpitämisessä. Se auttaa oman ja muiden käyttäytymisen tulkitsemisessa ja se saa meidät olemaan muille moraalisesti läsnä. Mitä korkeampi empatiataso ihmisellä on, sitä enemmän hän haluaa auttaa ja ymmärtää muita. Moraalin avulla näemme muut yksilöinä, joilla on myös omat näkökantansa, tarpeensa, kokemuksensa ja mielipiteensä. (Aaltola & Keto 2017, 20-21.) Empaattisen kuuntelun avulla kuunnellaan toisen tuntemuksia ja tunteita. Äänensävyllä on suuri vaikutus siihen, miten sanoma tulkitaan. (Silvennoinen 2004, 112.) Arvostus ja kunnioitus ovat toimivan vuorovaikutuksen peruslähtökohtia. Arvostusta voidaan osoittaa kyselemällä toisen mielipidettä ja noudattamalla yhteisiä pelisääntöjä. Asioista avoimesti keskusteleminen herättää luottamusta. (Silvennoinen 2004, 65.)

Tukeva työyhteisö sallii ja arvostaa erilaisia työntekijöitä. Työkaverit voiva olla myös ystäviä ja tuoda elämään mukavia asioita. Jos jokin asia aiheuttaa stressiä ja kitkaa, se pitää pyrkiä ratkaisemaan. Hyvän työilmapiirin perusta on toisista huolehtiminen, toisen työn huomiointi, kohteliaisuus, kiinnostuneisuus, tasapuolisuus, sovitut palautekäytännöt ja avoimuus. (Hyvä työilmapiiri vahvistaa hyvinvointia 2020.) Hyvä työilmapiiri vaikuttaa työssä viihtymiseen ja työtyytyväisyy-



teen. Se vähentää stressiä ja työuupumusta, auttaa työntekijää pysymään terveenä ja hyvinvoinnissa töissä. Huono työilmapiiri heikentää työn laatua ja lisää sairauspoissaoloja ja työtapaaturmia. (Aro & Rämö ym. 2018, 25-28.)

Terveeseen työilmapiiriin kuuluu sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita. Hyvässä työilmapiirissä vallitsevat myönteiset tunteet, ja huonossa työilmapiirissä kielteiset tunteet. Tunteiden kokeminen ja niiden ilmaiseminen työpaikalla ovat eri asioita. Työntekijä ei voi huonona päivänä purkaa huonoa oloansa muihin työntekijöihin. Myönteiset tunteet työpaikalla vahvistavat motivaatiota ja sitoutumista työhön. (Aro & Rämö ym. 2018, 29-31.)

Työterveyslaitoksen (2020) määritelmän mukaan työhyvinvointi on työntekijöiden ja työnantajan vastuulla ja se syntyy yhdessä tekemällä hyvin johdetussa organisaatiossa. Hyvinvoiva työyhteisö vaikuttaa positiivisesti organisaation kilpailukykyyn ja taloudelliseen tulokseen. Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia, puhalletaan yhteen hiileen ja annetaan myönteistä palautetta. (Työterveyslaitos 2020.) Kun työn sosiaaliset voimavarat ovat kunnossa, työntekijä saa luottamusta, palautetta ja arvostusta. Työn organisatoriset voimavarat, esim. esimiehen tuki, myönteinen ilmapiiri, perhemyönteisyys ja yhteistyö eri toimijoiden välillä lisää työhyvinvointia. (Hakanen 2011, 54-69.)

Palautteenannosta tulee helpompaa, kun työntekijöiden välillä on keskinäinen luottamus ja arvostus. Tästä syystä työyhteisössä tulisikin kehittää työilmapiiriä, jotta palautteenanto ja sen saaminen ovat sujuvampaa. (Syrjälä 2018.) Asioiden puheeksi ottaminen helpottuu, kun työntekijät tietävät, että ongelmista voidaan keskustella avoimesti (Manka & Manka 2016, 94-95).

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa. Sitä ylläpitävät johtajat, esimiehet, työterveyshuolto ja työntekijät yhdessä. Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijä saa edellytykset voidakseen hyvin työssään. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, tuntee työnsä tavoitteet, saa palautetta työstään, kokee itsensä tärkeäksi ja innostuu työstään. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatapa, johtaminen, työilmapiiri, työ ja työntekijät. Hyvinvoivan organisaation tunnuspiirteitä ovat mm. tavoitteellisuus, joustavuus, turvallisuus ja jatkuva kehittyminen. (Manka & Manka 2016, 75- 80.) Usein johdossa korostetaan tavoitteellisuutta, tehokkuutta ja muutosjoustavuutta, kun taas työntekijöille tärkeimpiä arvoja ovat ihmisläheisyys ja työsuhteen varmuus. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että organisaation ja työntekijän arvomaailmat kohtaavat. (Juuti & Salmi 2014, 87-88.)

Jokaisella työntekijällä on oikeus voida hyvin työssä ja oikeus työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin toimivuutta ei pelkästään työnantaja pysty takaamaan, vaan työntekijän pitää sitoutua työhyvinvointisuunnitelmiin ja omalta osaltaan mahdollistaa oma ja työtovereiden hyvinvointi. (Tamminen 2011, 4-5.)

#### 4 Työstä palautuminen

Vaikka ihmisen työkyky ja työhyvinvointi kertoisivat siitä, että hänellä on voimavaroja ja hän jaksaa hyvin tehdä työtä, työn kuormituksesta täytyy kuitenkin saada palautua ja tehdä sellaisia itselle mielenkiintoisia asioita, jotka eivät liity työhön. Työn ja perheasioiden yhdistäminen vaatii myös, että perheelle jää aikaa. Vapaa-aikaan liittyy usein harrastaminen ja itsensä kehittäminen ja kunnosta, hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtiminen yksin tai oman sosiaalisen verkoston parissa. Myös hyvä ja riittävä uni tukee työstä palautumista.

Palautumisen tarve on tunnetila, jonka aikana työntekijä on väliaikaisesti haluton jatkamaan työskentelyä työn vaatimusten parissa. Palautumisen tarve on halu päästä hetkellisesti irti vaatimuksesta, jotta työntekijä voi täydentää voimavarojaan. (Sonnentag & Kruehl, 2006.) Jokainen ihminen kokee palautumiseen tarvitsemansa ajan ja keinot yksilöllisesti ja tähän vaikuttaa oma sen hetkinen henkinen ja fyysinen tila ja sietokyky. Jokaisen ihmisen olisi hyvä oppia tunnistamaan oma elpymistarpeensa (Manka 2015, 189).

Työstä palautuminen on edellytys sille, että työntekijä palaa töihin virkeänä ja hyvinvoivana. On normaalia, että työssä kuormitutaan, mutta riittävä palautuminen pitää huolen siitä, että stressitasot eivät nouse liian korkealle pitkäksi aikaa. Palautumisprosessi alkaa, kun työn vaatimustekijät poistuvat ja työntekijän voimavarat täydentyvät. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 35).

Palautuminen korjaa työstressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset yksilöön ja hänen elimistöönsä. Voimavarat palaavat kuormitusta edeltävälle tasolle. Palautumista voi myös kuvata prosessina, jonka aikana työntekijän voimavarat – esimerkiksi vireys, energia ja positiivinen mieliala – täydentyvät. Palautumisessa on kyse psykofysiologisesta elpymisprosessista. Työssä kuormitutaan sen vaatimien henkisten tai fyysisten ponnistelujen vuoksi. Jos tästä kuormituksesta palaututaan työn jälkeen, työntekijä voi kohdata seuraavan työpäivän palautuneessa tilassa. Peruslähde on, että palautuminen käynnistyy sen jälkeen, kun työn vaativuutta ei tunnu. (Kinnunen 2017, 128.)

Ihmisen palautumismekanismi perustuu autonomiseen hermostoon ja hypotalamus-aivolisäkelisämunuaisakselin (HPA) toimintaan. Fysiologinen palautuminen tarkoittaa kehon vaatimusten täyttymistä, esimerkiksi riittävän unen saamista ja stressihormonien poistumista. Se tarkoittaa

sitä, että keho on palautunut stressaavan tilanteen jälkeen normaalitilaan. Psykologinen palautuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee olevansa palautunut ja valmis jatkamaan työtään. (Manka & Manka 2016, 181.)

Palautuminen tarkoittaa sekä työkuormituksesta aiheutuneiden kielteisten vaikutusten häviämistä että positiivisten voimavarojen täydentymistä (Kinnunen 2017). Palautuminen työn rasituksesta on sekä kehollista että mielensisäistä toimintaa, akkujen lataamista. Rasituksesta palautunut työntekijä saa enemmän aikaa työssä ja vapaa-aikanaan, tarttuu aktiivisesti asioihin sekä oppii uutta. Jotta palautumista tapahtuisi jo työpäivän aikana, työtä kannattaa tauottaa, lähteä ajoissa pois työpaikalta, saada ajatukset irti työstä eikä jatkaa työntekoa kotona. Palautumista edistävät hyvä ravinto, riittävä uni, leppoisa oleskelu, urheilu ja hyvä kunto ja terveys, mieluisat harrastukset ja ystävien tapaaminen. Kuormittumista taas aiheuttavat sairaudet, huonot elintavat ja kuluttava työ ja elämä. (TTL Työterveyslaitos 2020b.)

Palautuminen voidaan jakaa kolmeen eri näkökulmaan, puitteisiin. Ympäristöllisistä puitteista (settings) luontoympäristöllä on havaittu olevan kaupunkiympäristöä positiivisemmat vaikutukset. Liikkumisen tuomien fyysisten terveyshyötyjen lisäksi luonto rauhoittaa ja lisää henkistä hyvinvointia. Ajallisiin puitteisiin kuuluvat työpäivän aikaiset tauot, illat, viikonloput ja lomat. Parhaimmillaan palautumista voi tapahtua siis jo työpäivän aikana, mutta useimmiten se tapahtuu vasta töiden jälkeen vapaa-ajalla. Lomien palauttavat vaikutukset on todettu melko lyhytkestoisiksi, sillä positiiviset hyvinvointivaikutukset katoavat usein jo parissa viikossa. (Mäkikangas ym. 2017, 130.)

Ihminen tarvitsee kuormitusta ja sopiva kuormitus on elimistölle suotuisaa, mutta kuormituksen ja palautumisen välille on löydettävä sopiva tasapaino. Siihen vaikuttavat monet alla olevan kuvan asiat. Palautuminen on huonompaa niillä, joilla on useampi huono elämäntapa. (TTL Työterveyslaitos 2020.) Laukan (2020) mukaan henkinen ja fyysinen palautuminen pitkäaikaisista kuormittavista tekijöistä on elimistölle tärkeää. Loman pitäminen voi olla yksi tapa palautua työstä. Mitä kuormittuneempi työntekijä on, sitä pidempi irrottautuminen työstä on tarpeen. Koska loman hyvinvointia lisäävät vaikutukset haihtuvat nopeasti, on hyvä sijoitella lomia pitkin vuotta ja huolehtia palautumisesta myös arkena (Ahola 2012).

#### 4.1 Fyysinen työstä palautuminen

Fysiologinen palautuminen tarkoittaa kehon vaatimusten täyttymistä, esimerkiksi riittävän unen saamista sekä stressihormonien poistumista, eli keho on palautunut stressaavan tilanteen jälkeen normaalitilaan. Psykologinen palautuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee olevansa palautunut ja valmis jatkamaan työtään. Työpaikalla palautumista heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi epäedulliset työvuorot, liian pitkät työviikot, aikapaineet, fyysinen kuormittavuus ja huono esimiestyö (Manka & Manka 2016, 181-183.)

Liikunta lisää fyysisiä ja henkisiä voimavaroja, helpottaa työstä irrottautumista ja vähentää stressiä, psyykkistä kuormittuneisuutta ja työuupumusta. Liikuntaa voi lisätä työpäivien sisään. Kohtalaisesti kuormittava liikunta edistää verenkiertoa ja aineenvaihduntaa ja syventää unta. Riittävän korkeatehoinen liikunta auttaa ylläpitämään tarvittavaa kuntotasoa fyysisesti kuormittaviin työtehtäviin ja auttaa niistä palautumisessa. Stressaantuneena, kun "käy kierroksilla" tai kaipaa elämänsä hallinnan tunnetta, jooga, balance, taiji tai hengitysharjoitukset ovat hyvää tietoisuustaitoharjoittelua ja auttavat palautumisessa. (TTL 2020.)

Konttinen, Hopsu, Toivonen, Lindholm, Hakola, Hannonen, Kuosma ja Hublinin (2014) tutkimuksen mukaan työn monipuolisuus ja erilaiset apuvälineet tasaavat työkuormitusta. Työterveyshuollon elintapaopastus, terveystarkastukset, ylikuormittuvien yksilöiden tunnistaminen ja tukeminen ja esimiesten ja työntekijöiden yhteydenpidon parantaminen lisäävät työhyvinvointia.

Punakallion, Halosen, Pehkosen, Turpeisen, Turusen, Remeksen, Lusan ja Mirandan (2019) tutkimuksen mukaan aktiivinen liikuntasovelluksen käyttö vähentää itsearvioitua liikkumattomuutta (istumista) työ- ja vapaa-ajalla. Vaikutukset säilyvät niin kauan kuin tauottaminen on aktiivista ja samanaikaisesti omiin elintapoihin kiinnitetään huomiota. Liikuntasovellusten käyttö tehostaa koettua palautumista, lisää tarmokkuutta, vähentää tuki- ja liikuntaelinten rasittuneisuutta ja kipuoireita sekä väsymystä ja muistamattomuutta. Positiivisia vaikutuksia havaittiin niillä, jotka käyttivät sovellusta säännöllisesti ja riittävän usein. Tämän tutkimuksen mukaan työn tauottaminen taukoliikuntaa tehden on yksi mahdollinen tapa tehokkaasti tauottaa istumista työpäivän aikana, jos se on säännöllistä ja päivittäistä. Tauotusta suositellaan tehtäväksi myös ryhmissä. (Punakallio, Halonen ym. 2019.)

Uni on tärkein osa-alue niin fysiologisessa kuin psykologisessa palautumisessa, 95 % palautumisesta tapahtuu unen aikana (Jaakkola 2018, 67). Fysiologiset voimavarat palautuvat, kun elimistön toiminnot ovat lepotasolla pitkän aikaa. Unen aikana tapahtuu alitajuisia tapahtumien läpikäyntiä, tiedon järjestelemistä sekä opitun muistiaineksen iskostumista, jotka tukevat psyykkistä palautumista. (Kinnunen & Mauno 2009, 127.) Uni vahvistaa muistia ja auttaa oppimaan uutta. Se tukee aivojen optimaalista toimintaa (Jaakkola 2018, 75). Unen kannalta on tärkeää välttää sinistä, mm. puhelimen ja tietokoneen, valoa noin 2 tuntia ennen nukkumaan menoa (Laukka 2020). Uni palauttaa niin fyysisestä, henkisestä kuin kognitiivisestakin kuormituksesta. Väsymys aiheuttaa keskittymisvaikeuksia ja heikentää turvallisuutta. Alkoholi vähentää REM-unen määrää, jolloin uni on laadultaan huonompaa. (TTL 2020.) Laitisen (2017) mukaan huono palautuminen voi näkyä epäterveellisenä käyttäytymisenä, mikä huonontaa tilannetta. Se voi näkyä herkkutelluna, alkoholin käyttönä tai uni voi häiriintyä. Huono palautuminen voi näkyä verenpaineen kohoamisena tai veriarvoissa voi näkyä poikkeamia. Hyväkuntoiset, vähän kuormittuneet, terveet ja nuoret palautuvat muita nopeammin. Palautumista hidastavat ikääntyminen, alkoholinkäyttö, anemia, toimintakykyä heikentävät sairaudet ja pitkittyvä kuormitus.

#### 4.2 Psyykkinen työstä palautuminen

Kun ihminen ei mieti työasioita päivän jälkeen, eikä herää niitä pohtimaan yöllä, psyykkinen kuormitus on sopivalla tasolla ja energiaa jää vapaa-ajalle suunniteltuja asioita varten. Pinna ei ole kireällä työstressin takia, vaan jaksamista ja joustavuutta riittää ihmssuhteisiin.

Psyykkinen palautuminen on prosessi, jonka aikana yksilön tila palautuu työpäivän aiheuttamasta työnkuormituksesta sitä edeltävälle tasolle. Psyykkinen palautuminen tapahtuu vasta, kun kuormittava tilanne tai stressinaiheuttaja ovat poissa. Työstä palautuminen jaetaan fysiologiseen ja henkiseen eli psyykkiseen palautumiseen. (Kinnunen & Feldt 2009, 7.) Psyykkinen palautuminen käynnistyy, kun työn vaatimukset eivät ole enää läsnä eli käytännössä silloin kun ihminen lakkaa tekemästä ja ajattelemasta työtään (Ahola 2012).

Psykologisella irrottautumisella (psychological detachment) tarkoitetaan yksilön tunnetta olla erossa työstä (Wendsche & Lohmann-Haislah 2017). Psykologinen palautuminen tarkoittaa työntekijän kokemusta siitä, että hän pystyy jatkamaan työskentelyään (Manka & Manka 2016, 181). Psykologisella palautumisella Kinnunen ja Feldt (2009) tarkoittavat työntekijän omaa kokemusta

palautumisesta. Heidän mukaansa psykologiset mekanismit voivat joko edistää tai haitata palautumista.

#### 4.2.1 Psyykkinen palautuminen vapaa-ajalla

Suurin osa psyykkisestä palautumisesta tapahtuu vapaa-ajalla. Psyykkistä palautumista eli voimavarojen täydentymistä tapahtuu neljän mekanismin kautta. Mekanismeina on psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallintakokemukset ja kontrolli vapaa-ajalla. Näillä strategioilla yksilöt täydentävät vähentyneitä voimavarojaan. Jotta palautumista tapahtuisi, vapaa-ajalla olisi tärkeää välttää työn vaatimuksia ja myös muita toimintoja, jotka kuormittavat samoja toiminnallisia systeemejä tai sisäisiä voimavaroja kuin työ. Myös energian, uskon omaan pystyvyyteen ja positiivisen mielialan hankkiminen auttaa palauttamaan voimavaroja. Palautumisen mekanismeista tärkeimpinä pidetään psykologista irrottautumista. Kuormittuminen jatkuu ja irrottautumista ei pääse tapahtumaan, jos vapaa-ajalla pohtii ja valmistelee työasioita, koska silloin työn aktivoimat toiminnalliset systeemit ovat edelleen käytössä. (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 17-22.)

Psykologinen irrottautuminen tarkoittaa sitä, että henkilö jättää työasiat mielestään, eli unohtaa työasiat vapaa-aikana. Siihen kuuluu henkinen etäännyminen töistä niin, ettei työasioita ajatella työajan ulkopuolella (Sonnentag & Fritz, 2007). Vapaa-ajan psykologiseen palautumiseen kuuluu neljä asiaa. Psykologinen irrottautuminen, jossa ihminen voi sulkea työasiat mielestä. Rentoutunut olotila, johon kuuluu myönteinen tunnetila. Taidon hallintakokemus, jossa vapaa-ajan onnistumiskokemukset vaikuttavat itsetuntoon. Myös kontrolli ja vapaus valita tekemisensä tukevat palautumista. (Manka & Manka 2016, 184). Se voi tarkoittaa myös kokemusta, että ajatukset ovat kiinni jossain muussa asiassa kuin työasioissa, kuten koti- tai vapaa-ajan töissä. Psykologinen irrottautuminen on puutteellista, kun ajatukset pysyvät työasioissa, eikä niistä päästä irti. Puutteellisen psykologisen irrottautumisen lähikäsitteitä ovat toistuvat ajatukset (repetitive thought), huolestuminen (worry) ja vatvominen (rumination). (Sonnentag & Fritz, 2015.)

Rentoutumalla pyritään alhaiseen virittyneisyyteen ja myönteiseen tunnetilaan. Lepäämällä ja työhön kuulumattomien toimintojen parissa, esimerkiksi luonnossa liikkuen tai musiikkia kuunnellen. Irrottautuminen ja rentoutuminen palvelevat ensisijaisesti passiivista palautumista eli työkuormituksen pysäyttämistä. Taitojen hallintaa edistävät sellaiset vapaa-ajan toiminnot, jotka an-

tavat haasteita, oppimiskokemuksia ja mahdollisuuksia pystyvyyden kokemiseen. Ne ovat erityisen hyödyllisiä palautumiskeinoja, jos vapaa-ajan tekeminen on erilaista kuin työ. Tekemisen kontrolli tarkoittaa sitä, että ihminen voi itse päättää, mitä asioita, miten ja milloin hän tekee vapaa-ajallaan. Se antaa ihmiselle mahdollisuuden toimia omaehtoisesti ja tehdä itselleen mieluisia asioita. Taitojen hallinta ja tekemisen kontrolli edistävät aktiivista palautumista ja täydentävät voimavaroja. (Kinnunen & Mauno 2009, 41-66.) Palautumisen kannalta on erityisen hyödyllistä, jos vapaa-ajan tekeminen on erilaista kuin työ (Ahola 2012).

Vapaa-ajalla ihminen voi tehdä vapaa-aikaan liittyviä asioita ilman aikataulua (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 5). Vapaa-ajan palauttavat toiminnot voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: matalatehoiset toiminnot, sosiaaliset toiminnot sekä fyysiset toiminnot (Kinnunen, Mauno & Siltaloppi 2009, 103). Matalatehoiset, palauttavat toiminnot, kuten lepäily ja television katselu eivät kuormita yksilön voimavaroja ja edistävät palautumista. Sosiaaliset toiminnot perheen, ystävien ja muiden ihmisten kanssa mahdollistavat sosiaalisen tuen saannin sekä auttavat hankkimaan voimavaroja. Fyysiset toiminnot, liikunta ja muu tekeminen edistää endorfiinin tuottoa, joka lisää hyvänolon tunnetta. Liikunta tukee myös unen laatua. Psykologista palautumista edistää se, että liikunta vie ajatukset pois stressaavista asioista. Yksilö kokee hallinnan ja pystyvyyden tunnetta, joka lisää myönteistä mielialaa. (Kinnunen, Mauno & Siltaloppi 2009, 103-104.)

Sosiaaliset ja fyysiset aktiviteetit työajan ulkopuolella lisäävät työstä palautumista silloin, kun ihminen kokee niistä nautintoa. Vapaa-ajalla tehdyn toiminnan henkilökohtaisella kokemuksella on keskeinen rooli siinä, miten ne liittyvät työstä palautumiseen. (Oerlemans, Bakker & Demerouti 2014.) Vapaa-ajan aktiviteettien pitäisi helpottaa ja tukea irtautumista työasioista. Prosessit voidaan jakaa passiiviseen ja aktiiviseen palautumiseen. Passiivinen palautuminen tapahtuu, kun työn vaatimukset jätetään taakse, jolloin voidaan levätä ja kokea helpotuksen tunne. Aktiivisessa palautumisessa taas on kyse sitoutumisesta erilaisiin palautumista edistäviin vapaa-ajan toimintoihin. Aktiivinen palautuminen vaatii siis muutakin kuin työn vaatimusten poissaoloa. Valinnanvapauden tunne vaikuttaa palautumiseen monella tasolla. Rentoutumisella ja psykologisella irtottautumisella on todettu olevan selkeimmät yhteydet palautumisen kokemukseen, ja nämä molemmat perustuvat etäisyydenottoon työstä. (Ohlin 2020.)



#### 4.2.2 Psyykkinen palautumine työajalla

Lapsiperheen huoltajilla ei välttämättä ole mahdollisuutta palautumiseen työpäivän jälkeen, kun kotityöt ja lastenhoito odottavat. Vapaa-aikaan liittyy yleensä kuitenkin muiden, kuin työasioiden miettiminen, eli ihminen psyykkisesti irrottautuu töistä. Työn lisäksi myös muut velvollisuudet, vastuut, huolet ja hoidettavat asiat kuormittavat. Palautumista tapahtuu työpäivän jälkeen, mutta myös sen aikana.

Psykologinen irrottautuminen tarkoittaa, että henkilö kokee olevansa henkisesti irti työstään, eikä mieti työasioita. Tämä tarkoittaa sitä, että työhön liittyviä tehtäviä, velvollisuuksia tai muita asioita ei pohdita edes myönteisestä näkökulmasta. (Ohlin 2020.)

Työpäivän aikana tapahtuvasta psyykkisestä palautumisesta on vähän tutkimuksia. Demerouti, Bakker, Sonnentag ja Fullagar (2012) tutkivat tauoilla palautumista työpäivän aikaisen työn imun ja uupumusasteisen väsymyksen välisessä yhteydessä. Työntekijät, jotka olivat työn imussa työpäivän aikana, kokivat itsensä vähemmän väsyneiksi työpäivän jälkeen. Tauoilla virkistyminen kuitenkin muunsi tätä yhteyttä niin, että virkistävät ja palauttavat tauot toimivat suojaavana tekijänä uupumusasteista väsymystä vastaan silloin, kun työn imu oli vähäistä. Ohlinin (2020) tutkimuksen mukaan työpäivän ajattelu positiivisessa sävyssä on havaittu olevan yhteydessä positiiviseen mielialaan seuraavana päivänä, joten työasioiden positiivinen ajattelu vapaa-ajalla saattaa toimia myös palautumiskeinona (Ohlin 2020).

Sianoja, Syrek, de Bloom, Korpela ja Kinnunen (2018) ovat tutkineet työkuormituksesta palautumista lounastauoilla ja vapaa-aikana sekä selvittäneet, miten palautuminen on yhteydessä hyvinvointiin. Tulosten mukaan työstä irrottautuminen ja kontrollin tunne lounastaukojen aikana olivat yhteydessä onnistuneeseen palautumiseen lounastauoilla. Lisäksi palautumista edistivät lounastaukojen pitäminen useita kertoja viikossa, pidemmät lounastauot ja lounastaukojen viettäminen toimistorakennuksen ulkopuolella. Onnistunut palautuminen lounastauoilla puolestaan oli yhteydessä vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen ja lisääntyneeseen tarmokkuuteen vuoden aikavälillä. Työntekijät kokivat hyvinvointinsa (parempi keskittymiskyky, vähemmän stressiä ja väsymystä) iltapäivällä paremmaksi kuin päivinä, kun he kävivät puistokävelyllä tai tekivät rentoutusharjoituksen. Työstä irrottautuminen välitti rentoutusharjoituksen vaikutuksia iltapäivän hyvinvointiin. Lounastauot, jotka olivat työn vaatimuksista vapaita, kartuttivat voimavaroja ja edis-

tivät työkuormituksesta palautumista. Puutteellinen työstä irrottautuminen vapaa-ajalla oli yhteydessä lisääntyneeseen uupumusasteiseen väsymykseen ja uniongelmiin vuotta myöhemmin (Sianoja, Syrek, de Bloom, Korpela & Kinnunen 2018, 428-442.)

Mitä enemmän kuormaa elämässä on, sitä enemmän palautumista tarvitaan vastapainoksi. Energiaa pitää olla käytössä myös työpäivän jälkeen, eikä palautumista voi jättää vain iltojen varaan. Olennaista on palautua myös työpäivän aikana ujuttamalla palauttavia taukoja työpäivään. Jokaisen työssäkäyvän kannattaa varmistaa, että työn kuormittavuus ja palautuminen ovat tasapainossa. Sen voi tarkistaa miettimällä, miten hyvin palautuu lomalla, viikonloppuisin, arki-iltaisina ja työpäivän aikana. (Tevanlinna, 2019.) Työpäivän aikainen palautuminen edistää tarmokkuutta ja keskittymiskykyä ja vähentää uupumusta (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 5).

Työpaikalla palautumista heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi epäsovivat työvuorot, liian pitkät työviikot, aikapaineet, fyysinen kuormittavuus ja huono esimiestyö (Manka & Manka 2016, 183). Mikäli työpaikalla ihannoidaan pitkiä työpäiviä ja palautumisen tarvetta pidetään heikkoutena, sillä voi olla negatiivisia vaikutuksia yksilön palautumiseen (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 5).

Työpäivän aikaista palautumista edesauttaa työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työnsä tekemiseen. Sopiva työrytmi ja uuden työtavoitteen asettaminen lisäävät energiaa. Työtehtäviä voi vaihtaa vaikeasta helpompaan, oman vireystason mukaan ja kysyä tarvittaessa työkaverilta apua (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 5). Oleellista palautumisen ja virkistymisen kannalta on kuitenkin se, että työntekijällä on mahdollisuus itse päättää, mitä hän tekee (Mäkikangas ym. 2017, 132). Työkaverin auttaminen virkistää myös itse auttajaa, eli sosiaalinen tuki toimii molempiin suuntiin (Jaakkola 2018, 114).

Taukojen aikana ja vapaa-ajalla tulisi päästä psykologisesti irrottautumaan töistä ja keskittyä muihin asioihin. Palautumista työpäivän aikana edistää, kun tekee jotain, mikä selkeästi poikkeaa töistä. Tauolla kannattaa lähteä pois tietokoneen ja puhelimen äärestä ja voi jutella työkaverin kanssa viikonlopun suunnitelmista tai lukea lehteä. Kannattaa miettiä, kaipaako seuraa vai omaa rauhaa. Tuntuuko hyvälle liikunta vai lepo ja rentoutushetki. (Tevanlinna, 2019.) Laukan (2020) mukaan henkinen palautuminen töistä vaatii irrottautumista sähköpostista ja ajatusten irrottamista työasioista ja sitä voi edistää tekemällä mielihyvää tuottavia asioita, ulkoilua, lepäämistä, ystävien näkemistä.

Mikrotaukoja ovat hetket, jolloin odotat tai jonotat jotain ja et voi juuri silloin tehdä työtä. hissiä, jonotat vuoroasi kahvikoneelle tai odotat bussia pysäkillä. Silloin ei kannata ottaa kännykkää esille, vaan ottaa pienet hetket aivolepona. Silloin voi kävellä, venytellä tai keskittyä hetkeen

esimerkiksi mindfulness-harjoituksella, jossa tarkkaillaan hengitystäsi (missä se tuntuu, onko se nopea vai hidas, miltä tuntuu vetää keuhkot täyteen ilmaa?). Tunnin koneella istumisen voi katkaista parilla mikrotauolla: nousta minuutiksi ylös tuolista, venytellä, katsoa ikkunasta ulos, ottaa pari tietoista hengenvetoa. (Tevanlinna, 2019.) Myös Jaakkola (2018, 110-114) arvioi, että erilaiset mindfulness- ja hengitysharjoitukset voivat edistää työpäivän aikaista palautumista ja keho kestää niiden avulla kuormittavaa työtä ja sietää stressiä paremmin, mutta tauot pitää suunnitella työarkeen.

Jos palautuminen tuntuu riittämättömältä, kannattaa tarkastella työn vaativuuden ja omien voimavarojen tasapainoa. Mitä vaativampi työ, sitä enemmän voimavaroja tarvitaan palautumiseen. Jos työn kuormittavuus ja elämäntilanne ovat epätasapainossa, kannattaa miettiä keinoja voimavarojen ja palautumisen vahvistamiseksi tai pyrkiä vähentämään työn vaativuutta. (Tevanlinna, 2019.) Omien arvojen tarkastelu voi auttaa parempaan työhyvinvointiin tähtäävässä elämäntapamuutoksessa (Tevanlinna, 2020). Laitinen (2017) antaa palautumiselle hyvät ohjeet: Kirjasta työsi tavoite ja merkitys. Keskity yhteen asiaan kerrallaan ja pidä työaikasi kohtuullisina. Pyydä tarvittaessa tukea ja anna sitä muillekin. Kun töissä on kivaa, kuormittuu vähemmän, saa sosiaalista tukea ja palautuu jo työpäivän aikana. (Laitinen 2017.)

Tavalliseen elämään kuuluu stressiä ja vaikeuksia. Lipposen (2020) mukaan resilienssi on kykyä kohdata vaikeuksia ja selvittää niistä tai niiden kanssa. Resilienssi on lähellä suomalaista sisua. Se on kykyä selvittää paineisista tilanteista, kykyä säilyttää toimintakykynsä muuttuvissa oloissa, jostavuutta, yhdessä tekemistä, avun pyytämistä tarvittaessa. Ihmisen ympäristö joko tukee tai haastaa kestokykyä. Resilienssi rakentuu omien vahvuuksien tuntemisesta ja se kasvaa, kun opimme, miten selvisimme aiemmista vaikeuksista. Työyhteisön hyvä esimiestyö, ilmapiiri ja yhteishenki auttavat selviämään stressistä ja kiireestä helpommin. (Lipponen 2020.)

Resilienssi on kykyä pärjätä kriisissä. Se on joustavuutta, kykyä mukautua, vastustuskykyä elämän paineille, kykyä ylläpitää mielen tyyneyttä, sinnikkyyttä, itseluottamusta, kykyä säilyttää mielekkyyden kokemus elämässä ja kokemusta omasta ainutlaatuisuudesta. Haastavissa tilanteissa on kysymys myös yhteisöjen selviytymiskykyisyydestä, kyvystä joustaa ja sopeutua. Yhteisöjen resilienssi, me-henki on sitä, että keskitytään olennaiseen, toimitaan yhdessä, ei takerruta pikkuasioihin, toimitaan tavoitteellisesti ja sovitaan työnjaosta. Kuuluminen joukkoon ja positiivisuus, arjen rutiinit, vastuullisuus ja tunne, että on hyväksytty yhteisössä lisäävät resilienssiä. (Lipponen, Litovaara & Katajainen 2016.)

Kun työyhteisöissä ennakoitaan ja joustetaan, asiakkaat saavat palvelunsa, työturvallisuus ja -hyvinvointi säilyvät hyvällä tasolla, toiminta on tehokasta. Resilienssiä syntyy siitä, että tilannekohtaisten pikaratkaisujen lisäksi myös pysähdytään yhdessä analysoimaan ongelmia ja ratkaisuja niihin osana laajempaa kokonaisuutta. (Työterveyslaitos 2020a.)

## 5 Studio Vehkaojan työhyvinvoinnin kehittäminen

Tässä työssä tarkastellaan Studio Vehkaojan työhyvinvointia ja työstä palautumista ennaltaehkäisevässä mielessä, ennen kuin ongelmia on tullutkaan. Koska Studio Vehkaoja on kauneus –ja hyvinvointipalveluja tuottava yritys, näiden arvojen tulee näkyä myös yrityksen sisällä ja työntekijöiden hyvinvoinnissa. Hyvinvointi säteilee heistä ulospäin asiakkaille ja on tärkeä kilpailuetu.

### 5.1 Kehittämisen taustaa

Toimeksiantaja Jenni Vehkaoja on kiinnostunut hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja työstä palautumisen kysymyksistä ja haluaa työhyvinvoinnin näkyvän Studio Vehkaojan arjessa. Koska Studio Vehkaoja on vasta perustettu ja työntekijät nuoria, innostuneita naisia, on tärkeä jo heti alkumetreiltä ottaa työhyvinvointiin liittyvät asiat huomioon, että firma pysyisi kilpailukykyisenä ja työntekijät terveinä, toimintakykyisinä, tuottavina ja innostuneina jatkossakin.

### 5.2 Kehittämistyön tavoitteet

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli löytää keinoja, millä Studio Vehkaoja pystyy kehittämään työntekijöiden työhyvinvointia, ja laatia opaskirja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Aluksi tutkittiin Studio Vehkaojan työhyvinvoinnin nykytila, minkälaisena työntekijät kokivat oman työhyvinvointinsa ja voimavaransa sillä hetkellä ja minkälaisia palautumiskeinoja työntekijöillä oli jo käytössään. Sen jälkeen koottiin selkeä ja lyhyt ohjeistus, opaskirja, jonka avulla työhyvinvointia on edelleen mahdollista kehittää.

Työhyvinvointiopaskirja Studio Vehkaoja on lyhyt ja tiivis, että siitä on helppo löytää erilaisia vinkkejä omaan työhyvinvointiin. Näin omaa työhyvinvointia ja työstä palautumista tulee tarkasteltua jo työpäivän aikana. Jos työ vaikuttaa kuormittavalta, ohjeesta löytyy vinkkejä, mitä voi tehdä irrottautuakseen työstä hetkeksi ja pitääkseen palautumista tukevia mikrotaukoja.

### 5.3 Kuvaus työvaiheista

Toimeksiantajan, Studio Vehkaojan omistajan, Jenni Vehkaojan, kanssa pidettiin ensimmäinen suunnittelupalaveri huhtikuussa 2020. Jenni Vehkoja kertoi Studio Vehkaojan työntekijöiden arjesta ja tarpeista lisätä työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimussuunnitelma hyväksyttiin toukuussa vk 21. Toimeksiantosopimus Studio Vehkaojan kanssa opinnäytetyön tekemistä varten allekirjoitettiin 11.6.2020.

Tässä kehittämistyössä hyödynnettiin laadullista tutkimusmenetelmää, koska tutkittava joukko oli pieni ja pyrittiin saamaan ymmärrys tutkittavien omasta kokemuksesta omasta työhyvinvoinnistaan ja työstä palautumisestaan. Vilkan (2015) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena ei ole totuuden löytäminen, vaan koetetaan selvittää ihmisen toiminnasta jotain, mitä ei muuten pystytä havainnoimaan. Tutkija selvittää millaisiin yhteyksiin tutkittava asia liittyy, havainnoi tutkittavan ilmaisua ja tekemistä ja kuvaa tilanteen, jossa aineisto kerättiin. Tässä prosessissa hän pyrkii tutkimusaineiston valossa ymmärtämään tutkittavaa asiaa. (Vilka 2015.)

Kesä- elokuussa haettiin teoriaosuuteen tietoa ja kirjoitettiin johdanto-osuutta, mistä työ lähti liikkeelle. Teoriaosuuteen perehtyminen auttoi rajaamaan teorian koskettamaan työhyvinvointia ja työstä palautumista. Teoriaosuuteen perusteellinen syventyminen auttoi ymmärtämään, miten laajasta asiasta työstä palautumisesta onkaan kysymys.

Kun teoriaosuus jäsenyi omaksi kokonaisuudekseen, siitä tuli runko ja teemat haastattelukysymyksille (Liite 1), mihin asioihin haluttiin Studio Vehkaojan työntekijöiltä saada tietoa. Vilkan (2015) mukaan tutkimushaastattelumuotoja laadullisessa tutkimusmenetelmässä ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu sekä avoin haastattelu. Koska tässä tutkimuksessa teemat oli jo muodostettu teorian avulla, päädyttiin teemahaastatteluun, koska sen avulla ihmiset kertovat kysyttävästä aihepiiristä laajemmin ja tarkemmin, kuin lomakehaastattelussa. Tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon tietoa tämän hetkisestä työhyvinvoinnista ja työstä palautumisesta ja kuulla työntekijöiden omia kokemuksia. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 204-205) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkija luottaa eniten keskusteluista ja haastatteluista saatuihin havaintoihinsa. Hirsjärven ym. (2009, 208-209) mukaan teemahaastattelun avulla voidaan kerätä tietoa joustavasti ja saatuja vastauksia on mahdollista selventää jatkokysymyksillä, eli aihepiiristä voidaan keskustella vapaasti. Ajatuksena oli myös, että jo haastattelutilanteessa haastateltavat oivaltaisivat työhyvinvointiinsa liittyviä asioita. Näin he eivät olisi vaan tiedonhankinnan apuna,

vaan Vilkan (2015) ajatuksen mukaan haastattelut vaikuttaisivat myönteisesti heidän ajattelu- ja toimintatapoihinsa liittyen työstä palautumiseen ja työhyvinvointiin.

Studio Vehkaojan työntekijöitä ohjeistettiin ennen haastatteluja tekemään halutessaan Yksilötutka (2020), mutta koska työntekijät olivat kiireisiä, yksilötutka siirrettiin opaskirjaan käytettäväksi myöhemmin. Yksilötutka (2020) on Työterveyslaitoksen maksuton työhyvinvointikysely, jolla kartoitetaan työntekijän omaa arviota työhyvinvointinsa tilasta vastaushetkellä. Yksilötutkan kysymykset pohjautuvat Työkykytalon (2020) malliin.

Haastattelut tehtiin haastattelurungon mukaan kaikille kolmelle yrityksen työntekijälle Studio Vehkaojan toimitiloissa 12.-14.10.2020. Ajat sovittiin jokaisen työntekijän aikataulujen mukaan erikseen. Haastattelut sujuivat hyvin. Haastattelujen sujuvuutta lisäsi todennäköisesti se, että haastattelijä oli tuttu, vakioasiakas, joten tutustuminen oli tapahtunut jo aiemmin, eikä luottamusta tarvinnut enää rakentaa. Studio Vehkaojan työntekijät uskalsivat kertoa hyvin henkilökohtaisista asioistaan avoimesti ja laajemmin, kuin kysyttiin.

Hirsjärven ym. (2009, 221-222) mukaan kerätyn, litteroidun ja järjestellyn aineiston analyysillä pyritään tiedon ymmärtämiseen, yhdistelyyn ja luokitteluun ja perusteltujen päätelmien tekoon. Kanasen (2014, 99-101) mukaan kerätty aineisto tiivistetään, tarkastellaan ja etsitään tutkimuskysymyksiä apuna käyttäen niistä oleellinen tieto, jotka luokitellaan omiin kategorioihinsa. Kun aineistoa järjesteltiin ja luokiteltiin, sieltä nousi esille psyykkistä kuormitusta aiheuttava sosiaalisessa mediassa tapahtuva kirjoittelu, jota ei oltu haastattelutilanteessa huomattu tarkentaa. Samoin kemikaalien aiheuttamat ärsytykset olivat nostaneet huolen tulevasta työkyvystä, johon ei myöskään oltu kiinnitetty tarpeeksi huomiota ensimmäisellä haastattelukerralla.

Lisäkysymyksiä sosiaalisessa mediassa tapahtuvasta häirinnästä ja työhön liittyvistä allergiaoireista ja työkyvystä esitettiin 20.-24.10.2020. Myös Kanasen (2014, 99-101) mukaan laadullisen tutkimuksen tiedonkeruu tapahtuu useassa erässä. Välillä aineistoa analysoidaan ja välillä palaataan taas tiedonkeruuseen esittämällä tarkentavia jatkokysymyksiä, jolloin analyysivaihe ja tiedonkeruu vuorottelevat. Haastattelujen analysoinnissa pyrittiin huolehtimaan, että yksittäisen henkilön vastaus ei paljastu. Henkilöllisyyttä paljastavia kohtia litteroinnista poistettiin.

Koska tässä kehittämistehtävässä myös tutkitaan Studio Vehkaojan työntekijöiden tämän hetkistä työhyvinvointia ja työstä palautumista, pitää myös tutkimuksen luotettavuutta arvioida. Kankkusen ja Vehviläinen-Julkkusen (2017, 195-197) mukaan tutkijan pitää itse arvioida tulosten yleis-

tettävyyttä ja kertoa sitä tulosten arvioinnin yhteydessä. Haastateltavia on vain kolme, joten tutkimustulokset eivät ole yleistettäviä, mutta kertovat Studio Vehkaojan työhyvinvointiin ja työstä-palautumiseen sillä hetkellä vaikuttavista tekijöistä.

Vilkan (2015) mukaan tutkimuksen validiteettia eli pätevyyttä voidaan tarkastella tutkimalla, onko menetelmän valinta ollut oikea ja onko saatu selvitettyä tutkimusongelma, joka on ollut tarkoitus ratkaista. Validiteettia tässä kehittämistehtävässä lisää, että teoriaosuuteen on perehdytty huolellisesti ja haastatteluteemat on muodostettu teorian avulla. Haastattelut toteutettiin suunnitellusti ja niiden toteutus on tässä kuvattu. Kun haastatteluja peilattiin teoriasta nousseisiin teemoihin, saatiin haastattelujen tulokset, eli saatiin tietoa työntekijöiden tämänhetkisestä työhyvinvoinnista, kuormittumisesta ja palautumisesta. Haastattelussa tuli tietoa mitkä asiat työntekijät kokivat kuormittavina, hyviä keinoja, kuinka työntekijät jo ovat tottuneet palautumaan työstä ja työntekijöiden omia ideoita työstä palautumiseksi.

Tutkimuksen reliabiliteettiä laadullisessa tutkimuksessa, eli tutkimuksen luotettavuutta voidaan tutkia tarkastelemalla, ovatko haastateltavien vastaukset ei-sattumanvaraisia ja toistettavia, saataisiinko haastateltavalta samat vastaukset, jos kysely tehtäisiin uudelleen haastattelijasta riippumatta. Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti luovat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. Jos haastattelija huomaa jonkin virheen, hänen tulee se kertoa. (Vilka 2015.) Reliabiliteettiä tässä kehittämistehtävässä lisäsi se, että haastattelukysymykset johdettiin teoriasta ja tulokset pyrittiin siirtämään sellaisena, kuin se haastatteluissa nousi ja peilaamaan sitä systemaattisesti teoriaosuuteen. Tutkimustulokset ja työhyvinvointiopaskirjaan ehdotetut asiat lähetettiin toimeksiantajalle 8.11.2020.

Tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä Studio Vehkaojan sen hetkisestä työhyvinvoinnista ja työssä palautumisesta käytiin läpi toimeksiantajan kanssa 16.11.2020. Toimeksiantajan mukaan tutkimustulokset oli kerrottu rehellisesti ja ne kuvasivat hyvin Studio Vehkaojan työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen nykytilaa. Studio Vehkaojan työhyvinvointiin ja palautumiseen liittyvät tukevat ja kuormittavat tekijät oli nostettu työhyvinvointiopaskirjaan ja ne vaikuttivat toimeksiantajasta toimintakelpoisilta ja hyödynnettäviltä. Toimeksiantaja ei vielä tässä vaiheessa osannut sanoa, mitkä opaskirjan asioista tulevat olemaan käyttökelpoisimpia.



#### 5.4 Työhyvinvointiopaskirjan laatiminen

Toimeksiantosopimuksen mukaisesti Studio Vehkaojan käyttöön haluttiin laatia helppokäyttöinen ohjeistus, Työhyvinvointiopaskirja Studio Vehkaoja (Liite 2), minkä avulla työntekijät voivat ylläpitää työhyvinvointia ja edistää työstä palautumista. Opaskirjan alkuun on koottu haastatteluvastauksista nousseet työntekijöiden omat ja toimivat keinot ja kehittämisideat työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen edistämiseksi. Opaskirjan runkona ja keskeisinä sisältöalueina ovat Studio Vehkaojan työntekijöiden teemahaastattelujen teemat, työhyvinvointi ja työstä palautuminen. Oppaassa kiinnitettiin huomiota asioihin, jotka vaikuttavat fyysiseen ja psyykkiseen kuormittavuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen työstä palautumiseen. Psyykkiseen palautumiseen liittyvät ohjeet koskivat palautumista vapaa-ajalla ja työajalla.

Työntekijöiden omien jo toimivien keinojen lisäksi etsittiin myös uusia työkaluja ja keinoja Studio Vehkaojan käyttöön, joiden avulla työntekijät voivat kartoittaa tulevaisuudessakin omaa työhyvinvointiaan ja työstä palautumistaan. Näitä uusia työkaluja on opaskirjan lopussa. Opaskirjassa on linkit, millä työkaluihin pääsee suoraan sähköisesti. Uusia työkaluja olivat työhyvinvointikysely Yksilötutka (2020), psykososiaalista kuormitusta mittaava Kuormitusvaaka (2020), Työn imu –testi (2020), taukoliikkeitä ja ergonomiohjeita vastapainoksi hiusalan työlle (Halonen, Laiho ym. 2017, 17-22), Työhyvinvointiarvio –kysely (2020), luottamuksen vahvistamista lisäävä Luottamustunti –tiimityökirja (2020) ja sähköinen Break pro-taukoliikuntasovellus (2020).

Opaskirja vaikutti onnistuneen hyvin ja sitä tuli kaunis. Opaskirjaan tuli Studio Vehkaojan tuote- ja mainoskuvia, koska kysymyksessä on kauneudenhoitopalveluja myyvä yritys. Opaskirja jää Studio Vehkaojan omaan sisäiseen käyttöön. Studio Vehkaojan työntekijät kertoivat pitävänsä palautumista edistäviä taukoja esimerkiksi värien vaikutusaikaan, joten opaskirjaa voi selailta kahvihuooneessa tai sen voi ilman kuvia kevytversiona ladata sähköisesti kännykkäänsä, jolloin sitä voi selailta myös vapaa-ajalla. Työntekijöillä oli oikein toimivia ajatuksia työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen, mutta uudet ideat ja linkit voivat vielä syventää työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen tarkastelua. Kaikkia ideoita ei ole tarkoitettu toteutettavaksi joka päivä, mutta sieltä voi poimia itseään sillä hetkellä kiinnostavia ideoita.

Työntekijät toivoivat erityisesti liikunnan lisäämistä arkipäivään, joten oppaaseen on lisätty liikuntavinkkejä hiusalan työntekijöille fyysisen työkuormituksen tasaajaksi. Break Pro taukoliikuntasovellus nostaa säännöllisin väliajoin lyhyitä parin minuutin ohjattuja taukoliikuntavinkkejä.

## 6 Haastattelun tulokset

### **Työkyky ja työhyvinvointi oli Studio Vehkaojan työntekijöillä hyvä**

Studio Vehkaojan työntekijät arvioivat terveytensä, työkykynsä ja työhyvinvointinsa hyvänä suhteessa työhön. Työkykytalon (2020) mukaisesti arvioituna Studio Vehkaojan työntekijöiden työkyky oli hyvä, eli heillä oli hyvä työn ja voimavarojen välinen suhde. Toimintakykyä piti pitää yllä ja se heikkeni, jos tuli pidempi väli hieronnassa käymiseen. Työkuormituksessa on huomioitu tilapäiset työkyvyn heikkenemiset tai vammat.

*Terveyteni koen ihan hyvänä suhteessa työhöni.*

*Ihan hyvä. Jos on pidempi väli hieronnassa, niin se näkyy kuitenkin niin, että toimintakyky heikkenee.*

### **Pitkät työpäivät lisäsivät fyysistä kuormitusta, mutta niiden aikana oli mahdollista pitää taukoja**

Studio Vehkaojan työntekijöiden työpäivät olivat työntekijästä riippuen eri pituisia, noin seitsemän-kaksitoista tuntia. Päivä voi vaikuttaa pitkältä, mutta siihen sisältyy myös värien vaikutusaika, jonka aikana oli mahdollista pitää taukoa.

*Tyypillinen työpäiväni on 10-11h yhtäjaksoista tekemistä. Päivä ei kuitenkaan tunnu niin pitkältä, kun asiakkaita on päivässä yleensä 3-5, värityöt. Ja jokaisen värin vaikutusaika on 20-50min joka on sitten taukoa.*

### **Työssä käytettävät kemikaalit lisäsivät fyysistä kuormittavuutta**

Kauneudenhoitoalalla käsitellään paljon kemikaaleja, jotka voivat aiheuttaa allergioita ja herkistymistä. Kampaajilla ja kosmetologeilla on suuri riski saada työperäinen allerginen kosketusihottuma.

*Siis mulla ei oo...vielä, mutta sehän on tosi yleistä, niinku kampaajilla, että just tulee niinku hengitysteihin ottaa ja sitte alkaa niinku ite allergisoitumaan ja ärtyymään noille aineille ja sitte kässiin tulee helposti ihottummaa. Se on tosi yleinen niinku kampaajien ammattitauti.*

**Riski sairastua kemikaalien aiheuttamille ärsytyksille aiheutti epävarmuuden tunnetta, että voiko alalla jatkaa miten pitkään**

Allergia voi lopulta aiheuttaa työkyvyttömyyden kauneudenhoitoalalla ja alan vaihdon. Kauneusalalla käytettävät kemikaalit ovat merkittäviä työkyvyn riskitekijöitä, joilta kannattaa mahdollisuuksien mukaan suojautua. Studio Vehkaojan työntekijöillä ei ollut todettuja allergioita, mutta selvää kemikaalien aiheuttamaa kuormituksen tunnetta oli ja epävarmuutta siitä, että pystyykö alalla toimimaan pitkään.

*...niinku että tuntee, että on semmonen olo, että miten minä sitä kuormitusta otan pois.*

*... jos herkistyy kokonaan kaikille näille kaikille aineille, niin sitten se on vaan heippa. Tietysti sitä voi suojautua, just hanskat ja hengityssuojaimet sun muut, mutta sitte jos on tosi allerginen, niin harva jatkaa.*

**Hankalat työasennot lisäsivät työn fyysistä kuormittavuutta**

Studio Vehkaojan työntekijöillä ei ollut selkeitä hiusalan tuki- ja liikuntaelinten oireilua, rasitusvammoja, mutta he kokivat jotkin työasennot kuormittavina.

*Se mikä se kuormittaa, on staattiset pidot kädellä, elikkä sä pidät niit ylhäällä sä saatat pitää jopa yli sydämen niitä ja sitten koko aika tiijätkö leikatessa tai föönatessa niin ranheet on tosi kovilla ja sormet, et ne kuormittaa aika tavalla jo täs iässä. ... Nytten on alkanu tuntumaan.*

**Omina kehittämisisideoina fyysisen kuormituksen hoitoon ja ennaltaehkäisyyn Studio Vehkaojan työntekijät näkivät ennaltaehkäisevän kehonhuollon, kuntosalityöskentelyn, hierojan ja kiropraktikon palvelut**

*Fyysisen kuormituksen vähentämiseksi koen hyvänä tukilihaksiston vahvistamisen kuntosalilla. Myöskin säännöllinen käynti hierojalla ja kiropraktikolla on hyväksi. Yritän myös aina kiinnittää huomiota ergonomiaan työskennellessäni.*

**Raikkaassa ja kosteassa ulkoilmassa liikkuminen koettiin hyvänä keinona puhdistaa keuhkoja ja liikunta auttoi pitämään lihaksia kunnossa**

*... mä käyn tosi paljon kävelemässä, et mä saan hengitettyä hyvin ja putsattua mun keuhkot. ..Saunassa mä otan höyrysaunan, mä en tiiäonko sillä mitään vaikutusta. Tai että meen sateella kävelemään, kun on sitä kosteutta... Eli hengitysharjoituksia aika paljon. Mä huomaan sen, että*

*jos mä en liiku, niin sillon mulla särkee enempi paikkoja ja sillon liikun, niin mulla ei säre niin paljo paikkoja*

### **Työmäärän vähentäminen ja järkevän pituisten työpäivien pitäminen auttoi jaksamaan paremmin**

*Ja mä oon nyt ihan järestään vähentäny työmäärää.*

### **Työntekijät eivät kokeneet olevansa stressaantuneita, mutta välillä työasiat mietityttivät**

Voimakasta stressaantumisen kokemusta Studio Vehkaojan työntekijöillä ei ollut. Työntekijät eivät kuvanneet jatkuvaa kiirettä ja ylikuormitusta tai liian monien asioiden tekemistä yhtä aikaa.

*En aattele, että mulla ois ressiä.*

*mulla on joku stressin aiheuttama semmonen, joka on mielen päällä. Se ei oo välttämätää stressiä, mutta on mielen päällä.*

### **Työn psyykkistä kuormittavuutta lisäsi jatkuva asiakaspalveluilmapiirin luominen ja yksintyöskentely**

Psykososiaalisista kuormitusta Studio Vehkaojassa aiheutti jatkuva asiakaspalveluilmapiirin luominen. Myös pyrkimys tulkita asiakkaan toiveita koettiin emotionaalisesti kuormittavana, jos asiakas ei suoraan sano, mitä hän toivoo.

*Henkistä kuormitusta aiheuttaa se, että huonoa päivää, väsymystä "ei saa näyttää" asiakkaille. Aina täytyy olla asiakaspalvelullinen ja puhelias. Toki sitä olenkin, mutta välillä jos itsellä on huono päivä, niin se käy raskaaksi. Myöskin jos on asiakas, joka ei ole tavallaan "luettavissa" on henkisesti raskasta palvella.*

### **Yksintyöskentely lisäsi psyykkistä kuormitusta, koska keneltäkään ei voi kysyä apua.**

*...jos tulee tilanne jossa tarvitsis apua, mutta ei ole ketään keltä heti kysyä.*

### **Työntekijä voi joutua kuuntelemaan asiakkaan henkilökohtaisia raskaita asioita**

Kauneuspalveluissa ollaan lähellä toista ihmistä ja kauneudenhoito saa ihmiset rentoutumaan ja avautumaan vaikeistakin asioista. Työntekijä joutuu haastavaan tunnetyöläisen rooliin asiakaspalvelutilanteissa, kun haluaisi auttaa, mutta ei voi kuin myötätuntoisesti kuunnella.

*Henkistä kuormitusta lisää asiakaspalvelutyö, jossa kuuntelen asiakkaiden vaikeitakin asioita ja joista pitää pystyä keskustelemaan niin, että ottaa asiakkaan huomioon.*

*Asiakastilanteessa tulee joskus tosi rankkoja juttuja ja kyl mua mietityttää ne, mutta sä et oikeestaan pysty niistä hirveesti jutteleen kenenkään kanssa, koska meillä on vaihtoehtoisuus... Ja haluais miettiä, että miten vois auttaa.*

### **Asiat eivät paina, jos ne pystyy selvittämään saman tien ja kertomaan miltä tuntuu**

*Täytyy sanoa, että nykyään ei enää tuu reklamaatiotilanteista tai työyhteisön tilanteista ei tuu sellasia, että se kuormittas mua tai henkistä kuormitusta, koska mä oon aika hyvä selvittää asioita, että mä en niitä mieti, vaan mä lähen ne selvittää heti ne asiat ja mä oon niinku tottunu siihen, että mä selvitän saman tien ja kerron, mistä musta tuntuu.*

### **Sosiaaliseen mediaan liittyvä vihakirjoittelu lisäsi psyykkistä kuormitusta**

Studio Vehkaojan asiakkaat kirjoittivat jonkin verran nimettömänä sosiaaliseen mediaan. Palaute oli yleensä positiivista, mutta negatiivinen, nimetön palaute koettiin kuormittavana. Palaute pyrittiin huomioimaan omassa työssä palvelemalla asiakkaita paremmin.

*Viimeksi just eilen luettiin, kun meitä haukuttiin Jodelissa. Ei sitä hirveesti, mutta just oli sitä että joku siellä, että ollaan liian kallis paikka ja meillä ei kuulemma korvata, jos ei oo tyytyväinen ja tämmöstä, mutta hyvin vähän sitä on. Ja sitte jos on, niin me ajatellaan, että ihan sama mitä puhutaan, kunhan puhutaan. ---On enempi positiivista on. ---Sehän tässä just onki. Nimettömänä on hyvä huuella, mutta sitte jos asiakas menee nimettömänä huutaan Jodeliin, että sain paskaa palvelua, mutta sitte jos me kysyttäis siltä asiakkaalta iteltä, että minkälaista palvelua oli, niin joo tosi hyvä.*

*Tietenki joitaki asioista ottanu paremmin huomioon, jos asiakas on ollu somessa sitä mieltä, että sitä ei oo palveltu tarpeeksi tai sitä ei oo kuunneltu, niin sitte seuraavalla kerralla paremmin kuunnellu tai toiminu.*

### **Omia kehittämisideoita henkisen ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvän työkuormituksen vähentämiseksi olivat sosiaalinen tuki, arvostus ja ymmärrys**

Luottamuksellisessa ilmapiirissä hankalista ja mietityttävistä työasioista voi puhua työkavereiden kanssa. Osalla työntekijöistä oli tapana kirjoittamalla jäsentää ajatuksiaan.

*Käydään aika paljon yhdessä läpi. Ja jos mulla iltaisin tulee semmonen olo, että en sa unta, kun asiat pyörii mielessä, niin sitä mä kirjottelen itelleni ylös..*

*Me yhdessä niitä mietitään, jos tulee semmonen vaikee tapaus, mutta niitä tulee onneksi aika harvoin. Jos asiakaspalvelussa ei oo menny niinku yksiin, niin se tosi paljo harmittaa ja siitä haluaa niinku konsultoida muita.*

Työuupumukseen johtavia pitkittyneen väsymyksen merkkejä ei Studio Vehkaojan työntekijöiltä löytynyt. Myöskään yksintyöskentelyyn liittyvää asiakkaiden tekemää häirintää ei Studio Vehkaojassa esiintynyt. Johtaminen ei noussut mitenkään erityisesti esille ja se voi johtua siitä, että kaikki työntekijät tekevät omia töitään ja ovat ennen kaikkea vastuussa itselleen.

### **Studio Vehkaojan työntekijät kokevat työn imua, olivat innostuneet työstään ja halusivat tehdä parhaansa**

Studio Vehkaojan työntekijät kokivat työssään työn imua, eli tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Työntekijät olivat sitoutuneita, innostuneita työstään ja halusivat tehdä siinä parhaansa.

*Kaikessa näkyy, että haluaa tehdä parhaansa. Siinä että haluaa tehdä ihan viimeisen päälle hiukset, palvella viimeeseen asti ja emmä tiedä, itellä on semmonen halu tehdä aina ihan niinku vimosen päälle... Että jos ite on niinku aikataulusta myöhässä ja seuraava asiakas oottaa, niin sitä ei niinku tehdä kiireellä loppuun sitä niinku sen hetkistä asiakasta, vaan niinku pahotellaan seuraavalle, että oon myöhässä ja sekin palvellaan sit loppuun ja kaikki. Ja just reklamaatiot otetaan vastaan silleen, niinku hyvin. Just kaikessa yritetään olla silleen vimosen päälle*

### **Studio Vehkaojassa nähtiin mieluisa työ voimia tuovana ja motivoivana asiana**

Kauneusalan työ, tyytyväiset asiakkaat ja muiden kollegoiden kohtaaminen olivat Studio Vehkaojassa voimavara, joka sai nauttimaan työn tekemisestä.

*Motivoidun ja nautin työstä, kun saan hyvää palautetta ja näen asiakkaiden ilon ja kiitollisuuden. Kun onnistun ja se kun olen itse tyytyväinen omaan työhöni.*

*Muitten kollegoiden kohtaaminen ja niitten kanssa työskentely. Välillä mä nautin, kun mä saan työskennellä yksi, mutta välillä mä kaipaen, kun sitä hervotonta eloa, kun ympärillä on, niin se saa niinku tarttumaan.*

### **Studio Vehkaojan työntekijät arvostivat työtään ja kokivat, että heillä oli kauneudenhoitoalan asiakaspalvelutyöhön liittyviä voimavaroja**

Studio Vehkaojan työntekijät kokivat, että heillä oli työn imua tukevia yksilöllisiä voimavaroja, esimerkiksi myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä. Kimmoisuus ja sinnikkyys näkyi innostumisena uusien töiden edessä. Hyvä itsetunto näkyi kyvyssä arvioida itseään realistisesti. Sosiaaliset ja toiset huomioonottavat ja ystävälliset ihmiset pystyivät toimimaan järkevästi ja luovasti monimutkaisissa vuorovaikutustilanteissa. Avoimuus ja reippaus auttoi kauneudenhoitotyössä.

*Olen innostuva, luova, rohkea, avoin, iloinen ja asiallinen, tarvittaessa. Se, että rakastan tätä työtä auttaa jaksamaan joka päivä, koska innostun eri tavalla jokaisesta uudesta työstä ja palan halusta päästä toteuttamaan värit ja leikkaukset. Se tekee työstäni ihanaa ja mielekästä, joten olen vahvimmillani hiusten ääressä.*

*... avoimuus, reippaus, tavallaan, että ne jo tosi paljon auttaa tässä työssä*

### **Studio Vehkaojan tärkeimpiä voimavara oli hyvä ja luottamuksellinen työilmapiiri**

Studio Vehkaojan tärkeimpinä voimavaroina koettiin työilmapiiri, kokemus omasta työympäristöstä, erityisen hyvänä ja voimia tuovana.

*Meillä on ihan huippu työyhteisö ja kotona saamani tuki on kans tärkeää.*

*Saan työyhteisöstä voimavaroja työhön hyvästä työilmapiiristä ja työkavereilta. On arvostusta työkavereita kohtaan.*

### **Studio Vehkaojassa oli avoin ja turvallinen ilmapiiri, jossa oli lupa puhua tunteista**

Studio Vehkaojassa on sovittu, että asioista pitää voida puhua ja sanoa, miltä tuntuu. Lupa puhua asioista, toista henkilökohtaisesti loukkaamatta, auttoi kehittämään työtä ja työyksikköä kohti yhteistä päämäärää. Hyvä huumori auttoi jaksamaan arjessa.

*Huumori on tosi iso asia työyhteisössä ja sillä pärjää hyvin ja jos on sama huumori, niin kyllä jaksaa niin kuin ilot ja surut arjessa ja semmonen avoimuus sielläki ja rehellisyys, niin se jaksaa kyllä kantaa. Se on ollu semmonen, että me on tuollaki työpaikalla sovittu, niinku alusta asti, että kaikesta sanotaan. Ja jos otetaan nokkiin, niin sit pystyy sanomaan, että mä sanoin, että tää on nyt semmonen tilanne, että mä en halua nalkuttaa, vaan mä sanon, että tältä musta tuntuu...Sen hyvän ilmapiirin lähtökohta on just tuo, että niin kuin*

*halutaan tuntee yhdessä niitä asioita ja halutaan tehdä yhdessä niitä asioita ja päämäärä on sama, niin sitten on hyvä mennä eteenpäin ja sitten on hyvä fiilis siellä töissä.*

### **Työkaveria tuettiin päivittäin**

Hyvää ja kannustavaa työyhteisöä Studio Vehkaojassa luotiin tasa-arvoisella ja kannustavalla ilmapiirillä. Studio Vehkaojan työntekijät luottivat toisiinsa ja se näkyi siinä, että he osasivat antaa ja ottaa vastaan palautetta. Hyvät työyhteisötaidot auttoivat luomaan hyvää työilmapiiriä ja helpottivat tiimityön tekemistä ja se näkyi työn laadussa.

*Kyllä se on niinku nää wa-viestit ja se keskustelu, niin ja kyllä se on niin että tuen niin, että mä kerron oman mielipiteeni. Että jos on joku huono juttu, niin yritän antaa apuja, jos on hyvä juttu, niin tsemppaan. Että yritän kannustaa. Mä uskon siihen, että toisen onnistuminen on myös sinun onnistuminen ja siitä tulee hyvälle mielelle. Toisen kautta voi niinku loistaa.*

*Mulla ei tartte ku soittaa ja puhua tai sitte mä laitan wa- viestiä. niin sieltä tulee sitte tukea työkavereilta, hyvinki. Että taas se avoimuus kaikessa, niin se auttaa sitte etiäpäin.*

### **Studio Vehkaojassa puhuttiin asiat ääneen**

Studio Vehkaojan työntekijöillä oli resilienssiä, eli kykyä kohdata vaikeuksia ja selvitä niistä. Työntekijät pystyivät ratkaisemaan ristiriitoja ja tekemään työtä yhdessä. Työntekijät pitivät tärkeänä säännöllisten Hyvän mielen palaverien pitämistä, joissa voi puhua halki kaikki asiat. Tärkeänä työyhteisön ilmapiiriä kehittävänä ajatuksena nähtiin myös, että jokainen siivoaa omat jälkensä. Uskallus sanoa asioista ääneen kertoi myös avoimesta ja luottamuksellisesta ilmapiiristä.

*Säännölliset hyvänmielen palaverit on minusta tärkeitä. toki myös negatiiviset asiat pitää puida läpi. Se lisää luottamusta toisiamme kohtaan, kun voi puhua myös negatiiviset asiat halki*

*Tärkeitä, että jokainen hoitaa omat jälkensä, ilman että tarvitsee kärkeä erikseen.*

*Kohdataan vaikeuksia siis silleen, että me keskennään puidaan asioita ja tuetaan toisiamme ja jos tulee reklamaatio, niin aina se yhdessä puidaan läpi, että mitä tekis tuossa tilanteessa, että ei kukaan jää niinku yksin.*



### **Työstä palautumiseen kiinnitettiin Studio Vehkaojassa huomiota**

Studio Vehkaojan työntekijöillä vaikutti olevan epävarmuutta, palautuvatko he aina työstä, eli kokevatko, että työn vaatimustekijät poistuvat ja voimavarat täydentyvät. Palautumiseen kuitenkin kiinnitettiin nykyisin Studio Vehkaojassa enemmän huomiota.

*En oikeastaan tiedäkkään olenko palautunut riittävästi. Oon viimeset 5 vuotta suorittanu koko ajan enemmän ja enemmän ja otan liian vähän aikaa levolle. Se on tällä hetkellä työn alla ja opin koko ajan enemmän ja enemmän ottamaan aikaa myös palautumiseen.*

*Sillon ku mä oon nukkunu hyvin, niin mä oon palautunu. Mä vaan tunnen sen kropassani. Mä pystyn pysymään vireänä, vaikka oon väsyny.*

Osalla työntekijöistä oli myös kokemusta, että vapaa-ajalla voi tulla inspiraatioita, joita haluaisi päästä töihin kokeilemaan.

*Vapaa-ajalla monesti tulee into päästä takaisin töihin ja inspiraatiot.*

### **Studio Vehkaojassa fyysistä työstä palautumista pyrittiin tukemaan kokonaisvaltaisesti liikunnan, unen ja ravinnon avulla**

Studio Vehkaojan työntekijät kiinnittävät huomiota fyysiseen työstä palautumiseen. He ovat liisänneet monipuolista tukilihaksistoa vahvistavaa liikuntaa, että keho palautuu stressaavasta tilanteesta normaalitilanteeseen.

*Nykyään liikun paljon enemmän kuin ennen. Käyn ulkoilemassa koiran kanssa ja kuntosalilla käyn vahvistamassa tukilihaksistoani, joten jaksan paremmin työssäni. Lenkkeily on hyvää vastapainoa työlle. Saa olla ihan yksin, mukana koira ja musiikki.*

Studio Vehkaojan työntekijät pyrkivät nukkumaan hyvin. Jos nukkui huonosti, niin väsymys näkyi myös työn laadussa ja motivoitumisessa. Unta verotti kännykän selailu.

*Voisin nukkua paremminkin...sitä käy niin ylikieroksilla, mutta oon tässä viimesen puolen vuoden aikana yrittäny opetella nukkumaan paremmin...meen vaan aikasemmin nukuun ja jätän puhelimen aikasemmin pois. Ku se on mulla on paha tapa, että meen nukuun kymmeneltä, mutta sitte vielä vartin yli ykstoista sellaan puhelinta ja sit se vie yöunia pois... Uni on kyllä se suurin osa, etse on kyllä kaikkein tärkein...heti kun ei nuku hyvin,*

*niin töissä on väsyneempi ja ei oo motivaatiota samalla tavalla. Jos nukkuu huonosti. Tullee parempia hiuksia, ku nukkuu paremmin.*

### **Osalla työntekijöistä oli personal trainer tukemassa kokonaisvaltaista hyvinvointia**

Personal trainerin tuki oli tuonut hyvän päivärytmin, jossa työ- ja vapaa-aika erottuu. Hyvä ja järkevä päivärytmi auttaa jaksamaan vielä kotona illallakin tehdä kotiin liittyviä töitä.

*On se nyt parantunu puolen vuoden aikana, kun mulla on nyt ollu personal traineri, niin se e vaan oo sitä että tipuetaan painoa, vaan pistetään pikkujljaa elämäntapoja just uusiksi. Ja se uni on nyt yks tärkeä, mitä me opetellaan... Oon oppinu syömään säännöllisesti ja nukkumaan hyvin ja liikkumaan säännöllisesti ja nauttimaan omasta ajasta, että mun ei tarvi olla 24/7 töissä, niin on siitä kaikin puolin hyötyä. Nyt se on niinku kokonaisvaltaisen hyvinvointi...Nykyisin kun syön päivän aikana säännöllisesti, lähen heti koiran kanssa lenkille, touhan jotain ja sitte meen nukkuun. On semmosta niinku elämistä enempi.*

### **Järkevät ja hyvät ruoka-ajat lisäsivät työssä jaksamista**

*Mä huomaan ruokailussa, että jos ei syö säännöllisesti, niin ei jaksa. Minusta tuo on melkosta urheilua koko tuo meidän työ, kun ollaan koko ajan jaloillaan, liikutaan ja puhutaan siinä, niin se on aika rankkaa, niin kyl sen huomaa, kun menee huonolla ruualla.*

### **Studio Vehkaojan työntekijät pystyivät yleensä sulkemaan hyvin työasiat pois mielestään vapaa-ajalla, kun olivat tehneet tekemättömät työt**

*Sillon, jos ei someta, niin pystyy kyllä hyvinki olla asiat pois vapaa-ajalla. Ja sitte niinku hoitaa tekemättömät työt tavallaan, mihi on pitäny vastata, että niistä ku pääsee eroon. Muuten ne pyörii koko ajan. Normiarkihomma, mihin liittyy joku työ asiakkaan kanssa, niin ei niinku ne pyöri mielessä.*

### **Jonkin verran työasiat tulivat mieleen, jos asiakkailta tuli viestejä vapaa-ajalla**

*En vastaile viesteihin työajan ulkopuolella. Aina en muista tätä sääntöä. Kotona ollaan kotona, ei töissä. Tätä yritän opetella.*

### **Studio Vehkaojan työntekijät palautuivat psyykkisesti vapaa-ajalla irrottautumalla työasioista harrastusten parissa**

Studio Vehkaojan työntekijät pyrkivät vapaa-ajalla psykologisesti irrottautumaan töistä ja saavuttamaan alhaisen virittyneisyyden tilan tekemällä itselle tärkeitä asioita, jotka veivät ajatukset pois työasioista. Tärkeimpinä keinoina oli ulkona tapahtuva lenkkeily, tv:n katsominen, ruuanlaitto, ystävien tapaaminen ja erilaiset harrastukset.

*Lämmin suihku töitten ja lenkin jälkeen, villasukat jalakaan ja joku hyvä ohjelma pyörimään. Mies ja koira kainaloon ja aa että. Tai käveleskely mettässä koiran kanssa.*

*Hierojalla mä saavutan rentoutuneen olon ja on sen jälkeen pitkään rentoutunu olo. Juomalla lasillisen viiniä. Se kyllä rentouttaa myös.*

*Ajatukset saa parhaiten töistä pois ostoksilla käymällä, ruokaa laittamalla, elokuvien parissa, ulkoilemalla, koiraharrastusten tai ystävien parissa tai kuntosalilla käymällä.*

### **Omana ajatuksena vapaa-ajalla tapahtuvaan psyykkiseen palautumiseen oli omien tärkeiden asioiden parissa toimiminen**

Tärkeää olisi myös oppia lievittämään omaa stressiään ja suhtautumistapaansa stressiä aiheuttaviin asioihin. Myös somesta irti pääseminen oli kehitettävien asioiden listalla.

*Stressin lievittäminen, niin ettei turhaan stressaa siivoamisesta tai muusta.*

*No ehkä tuo, että tuosta somesta pitäis päästä eroon, että sitä pitäis kehittää, että pitäis tehdä tietosesti vaikka niinku joku lukkosysteemi tai joku muistutus tuohon puhelimeen tai sit tietyt päivät, milloin mä en käytä somea ollenkaa.*

### **Työn ja perheen yhdistäminen onnistui hyvin ja perheen kanssa vietetty aika oli mukavaa**

*Työn ja perheen yhdistäminen onnistuu hyvin. Mun mies on kans semmonen joka kaipaa paljon omaa aikaa. Se, että ollaan molemmat vähän eriaikaan töissä on meille just hyvä. Molemmat saahaan omaa aikaa, mutta myös yhteinen aika onnistuu ja on mukavaa.*

### **Psyykinen palautuminen työajalla Studio Vehkaojassa tapahtui juttelemalla työkavereiden kanssa tai rentoutumalla puhelimen tai taukoliikunnan parissa**

Psyykkistä palautumista työpäivän aikana lisääviä asioita olivat myös netin selailu, taukojumppa ja myös yksin rauhoittuminen kahvia juoden.

*Juttelu työkavereiden kanssa, oon somessa, teen taukojumppaa*

*Mää hetken aikaa siinä pikkupenkillä pistän selälleen itteni. Siinä on joku pikkunen jumpapallo. Sen mä laitan tuonne mun hartioiden taakse ja sitten mä venytän mun rintaa ja sitten vähän aikaa hengittelen, et se on yks mun palautumiskeino ja venyttely. Mutta sitäkin mä teen liian harvoin.*

### **Huumori ja tilanteen jakaminen työkaverin kanssa auttoi selviämään paineisesta tilanteesta**

Keskellä kiireitä tai työpaineita osatyöntekijöistä nautti, työpäivät kuluvat nopeammin ja he kokivat nautintoa, kun selvisivät paineisesta tilanteesta.

*Mää oon jotenkin parhaimmillani, kun mulla on paineita siis hyvällä asialla paineita, siis tietynlaista kiireistä, niin päivät menee nopeemmin. Kyllä mä koen sen paremmaksi, että on paineita. Mä selviän sillä, että mä nautin siitä hekestä.*

*Jos ne on negatiivisia paineita, niin pyydän toiselta, että voitko tulla auttaan tätä tai vastata puhelmeen. Mä pyydän apua yleensä, et siitä mä selviän. tai sit se on vaan käännettävä huumoriksi, et energian tason nosto. Jos saat toisen työntekijän kanssa sitä käydä läpi.*

### **Työntekijät pyrkivät taukojen aikana irrottautumaan töistä puhelimen parissa, syöden tai liikumalla, mutta siivoamistakin riitti**

*Lounastaukoja pidetään vaihtelevasti, että syyään sillon kun kerkee, jokainen syö sillon ku kerkee, mutta yritän tehdä itelleni päivään aina ruokataun.*

*Mä en laita itelleni taukoo, jos ei käy niin, että joku peruu tai ei tuu paikalle, mitä tapahtuu tosi harvoin. Niin värin vaikutusaika 15-45 min, niin silloin mä yleensä syön tai sitä venyttelyä, mutta yleensä meillä on siivoamista tosi paljon, eli tiskien tiskaamista tai sitten värikipojen siivoamista ja tämmöstä, niin ei siinä oikee hirveesti tuu pidettyä taukoja.*

### **Mikrotaukojen aika meni usein puhelimen selailuun**

*Mulla ei oikeestaan oo...No, jos mä ootan asiakasta, no mä varmaan katon mun puhelinta. Taas vähä muistuttaa tästä...*

**Tauot ovat värien vaikutusaikoja, jolloin asiakasta ei voi jättää yksin, joten työpaikalta poistuminen tauon aikana oli hankalaa toteuttaa**

*Ei oikeestaan poistuta työpaikalta taukojen aikana, kun meidän tauot on niitävärin vaikutusaikoja yllesä, mutta jos on joku pitempi tauko, niin kyllä mä saatan sitä hyödyntää, että jos on jotain käyntiä jossain, niin oon käyny. Mutta ku tauot on semmosia väriinvaikutusaikoja, että asiakkaan perrään sillä tavalla, niin ei me sillon lähetä mihinkää.*

*Olis kiva, että tulis liikkumistaukoja, mutta hyvin vähän sitä hyödynnetään. Lounastauko menee viesteihin vastailen ja syöden samalla.*

**Omia kehittämissideoita työpäivän aikaiseen palautumiseen oli taukoliikunta ja tauon pitäminen omaa työhyvinvointia tukevana aikana**

*Aina ei tarvitsisi siivota tai järjestellä paikkoja.*

*Meidän pitäis enempi jumpata, niinku koitella tällasta, että siihen tulis rutiini, et me saatais esimerkiksi erilaista liikkuvuutta, kun me tehdään samassa asennossa töitä, että jos me tehtäis jotain vastakkaista liikkuvuutta tai jotain edes hetki, niin siihen mä haluaisin. meillä pitäis olla joku kulutus, että nyt te jumpaatte minuutin. Ja mä haluaisin tietää, minkälaiset tulokset siitä tulis, miltä musta tuntuu sitte työpäivän jälkeen.*

## 7 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä kehittämistehtävässä tutkittiin kajaanilaisen kauneudenhoitoalan yritys Studio Vehkaojan työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen nykytilaa. Kehittämistehtävän tutkimusosuus haastatteluneen sujui hyvin. Haastattelut ja haastattelujen raportoinnit toteutettiin huolellisesti ja tulosten avulla laadittiin lyhyt ja helppolukuinen työhyvinvointiohjeistus Studio Vehkaoja. Työhyvinvointiohjeistuksen ensimmäiset ideat nousivat työyhteisön jo toimivista tavoista. Ohjeistuksen loppuun lisättiin uusia työhyvinvointia ja työstä palautumista tutkivia linkkisivustoja ja useita liikuntaohjeita ja liikuntasovellus. Työhyvinvointiohjeistus jää Studio Vehkaojan käyttöön. Ohjeistuksen on tarkoitus lisätä tietoa työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen liittyvistä tekijöistä.

Kehittämistehtävä lähti hyvin liikkeelle, kun Studio Vehkaojassa oli tarve tarkastella työhyvinvointia ja toimeksiantaja Jenni Vehkaoja halusi työkaluja, millä parantaa työntekijöiden työhyvinvointia ja työstä palautumista. Hyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat tänä päivänä kiinnostavia ja ajankohtaisia ja ne tulevat mediassa jatkuvasti esille. Kauneudenhoitoalan työn on kuvitellut olevan mukavaa ja kevyttä asiakaspalvelutyötä, mutta tutkimuksen teoriaan perehtyminen avasi silmät. Työssä käytettävät kemikaalit aiheuttavat jatkuvaa hengitysteiden ja ihon ärsytystä. Jos kemikaaliärsytys aiheuttaa hankalia iho-oireita, työuraa on vaikeaa jatkaa, koska oireet vain pahenisivat. Työ on hankaline asentoineen fyysisesti kuormittavaa ja ammatin vaihtoon voivat pakottaa myös jatkuvat lihas- ja nivelkivut. Haastatteluista nousi esille, että vaikka Studio Vehkaojan työntekijät pitivät työhyvinvointiaan ja terveyttään hyvänä, mutta myös he kokivat työasennot fyysisesti kuormittavina, kokivat kemikaalien aiheuttamaa ärsytystä ja miettivät, pystyykö työtä, miten pitkään tekemään, koska kemikaaliärsytys on yksi kampaajien ammattitaudeista.

Teoriaan perehtyminen toi lisää tietoa työhyvinvoinnista ja työstä palautumisesta. Työhyvinvointiin vaikuttaa terveyden, ihmisen omien tarpeiden ja itse työn lisäksi myös työpaikan sosiaalinen verkosto ja sen vuorovaikutus. Työstä palautuminen on helppoa ajatella sen olevan vain fyysistä työkuormasta palautumista, mutta tietoa löytyi enemmän psyykkisen työstä palautumisen puolelta. Erityisen kiinnostavalta tuntui hakea tietoa vapaa-ajalla tapahtuvan psyykkisen työstä palautumisen lisäksi työajalla tapahtuvan psyykkisen palautumisen teoriaa. Työajalla tapahtuvasta psyykkisestä palautumisesta löytyi tietoa vielä varsin vähän. Kun oppii palautumaan työn aiheuttamasta psyykkisestä kuormituksesta jo osittain työajalla, kotiinkin jää voimia tehdä kotiin kuuluvia töitä ja harrastaa.

Haastatteluista tuli tietoa, että työ Studio Vehkaojassa oli pääsääntöisesti voimia ja iloa tuovaa, mutta psyykkistä työn kuormitusta aiheuttivat tosinaan pitkät työpäivät ja asiakkaiden negatiivinen kirjoittelu somessa. Negatiivinen kirjoittelu somessa nousi uutena asiana, johon ei osattu varautua haastattelukysymyksissä. Asia nousi työntekijöiltä itseltään kysyttäessä työn psyykkisestä kuormituksesta. Somessa tapahtuva kauneudenhoitoyrityksen maineeseen vaikuttamaan pyrkivä mustamaalaaminen koettiin epärealistisena. Asiakkaat hakevat somesta tietoa käyttämistään palveluista ja jos negatiivista viestiä tulee paljon, asiakkaat eivät halua käyttää yrityksen palveluja. Tänä päivänä someviestintä on markkinointia ja negatiivisiin viesteihin pitäisi pystyä nopeasti ja asiallisesti vastaamaan, ettei yrityksen brandin maine kärsi. Someviestintä kauneudenhoitoalalla olisi mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe. Tässä kehittämistehtävässä aihetta ei ollut mahdollista käsitellä laajasti.

Tämän kehittämistehtävän tekeminen auttoi saamaan realistisemmän kuvan kauneudenhoitoalan työarjesta ja arvostamaan tätä työtä ja sen tekijöitä, Studio Vehkaojan työntekijöitä enemmän. Työ ei ole kevyttä leikkiä kauneudenhoitoasioiden ympärillä. Vaikka kauneudenhoitoalan työ on asiakaspalvelutyötä, jota työntekijät ovat Studio Vehkaojassa aina halunneetkin tehdä, työ on kuitenkin työtä. Työssä piti jaksaa luoda asiakaspalveluilmapiiriä ja kuunnella asiakkaiden vaikeita asioita, vaikka työntekijä kokisi olevansa väsynyt. Työtä piti usein tehdä yksin, eikä apua voinut kysyä, vaan piti itse ratkaista eteen tulevat ongelmat. Työpäivän aikataulu saattoi Studio Vehkaojassa muuttua kiireisiksi. Päivät olivat pitkiä, mutta värien vaikutusajat toivat niihin palautumista edistäviä taukoja. Työntekijät pystyivät itse vaikuttamaan työpäivän pituuteen. Studio Vehkaojan työntekijät eivät kuitenkaan kokeneet työssään stressiä, vaan he kokivat hyvin pystyvänsä vastaamaan työn vaatimuksiin.

Työssä oli kuormittavia tekijöitä, mutta työntekijöillä oli paljon hyviä työstä palautumiskeinoja, jotka auttoivat unohtamaan työasiat. Näitä palautumiskeinoja listattiin työhyvinvointioppaaseen. Psyykkistä työhyvinvointia lisäsi vankka luottamus omaan osaamiseen ja työtehtävien kokeminen mielekkäinä ja mukavina. Sosiaalista työhyvinvointia toi avoin kanssakäyminen työyhteisön jäsenten kanssa ja hyvä työilmapiiri. Studio Vehkaojan työntekijät kokivat olevansa työpaikallaan tervetulleita, he arvostivat toisiaan ja kokivat arvostusta ja hyväksyntää. Henkistä työhyvinvointia lisäsi tunne, että he tekivät sitä työtä, mitä halusivatkin tehdä. Työntekijät kokivat myös yhteisöllisyyttä. Jos oli jokin kysymys tai mieltä painava asia, aina saattoi työkaverin kanssa asiasta puhua tai laittaa viestiä. Mediassa usein puhutaan naisvaltaisten työyhteisöjen huonosta työilmapiiristä, kiusaamisesta ja henkisestä väkivallasta. Mistään näistä ei löytynyt pienintäkään viitettä, vaan

Studio Vehkaojan työntekijät olivat ylpeitä siitä, että he ovat päättäneet yhdessä tehdä työpaikan, jossa saa kertoa miltä tuntuu ja voi puhua asiakastyöhön liittyvistä hankaluuksista. Tunteiden jakaminen lisäsi työntekijöiden välistä luottamusta entisestään. Psykkisesti turvallisen työpaikan ilmapiiri välittyi ilman sanoja suoraan asiakkaille rentona tunnelmana, hyvänä huumorina, ystävällisinä katseina ja hymyinä. Studio Vehkaojan työntekijät olivat ylpeitä osaamisestaan, nauttivat työstään ja halusivat tehdä työn ”*vimosen päälle*”.

Fyysistä työstä palautumista Studio Vehkaojan työntekijät pyrkivät lisäämään runsaan ja monipuolisen liikunnan ja ravinnon ja hyvän unen avulla. Psykkisen irrottautumisen keinoina vapaaajalla heillä oli perheen parissa oleminen, ystävien tapaaminen, ruuan laittaminen, luonto, koirat ja omien asioiden harrastaminen. Studio Vehkaojan työntekijöillä oli jossakin määrin kokemuksia, että he osasivat ja pystyivät irrottautumaan psykkisesti työstä kesken työpäivän, mutta he kokivat, että siivoamista tai kännykän selailua oli enemmän, kuin kunnollista irrottautumista työarjesta esimerkiksi rentoutumisen tai liikunnan avulla. Tauot ja lounastauot olivat yleensä värin vaikutusaikoja, joten asiakasta ei voinut jättää yksin ja poistua työpaikan ulkopuolelle. Tuulettaminen työpaikan ulkopuolella auttaisi psykkisesti hyvin irrottautumaan työasioista, mutta se on hankalaa työpäivän aikana toteuttaa ja se jää tehtäväksi vapaa-ajalla.

Työntekijät toivoivat lisää fyysistä kuormitusta palauttavia liikuntahetkiä arkeensa ja niitä työkaluja työhyvinvointiopaskirjaan on laitettukin. Someviestinnän tutkimisen lisäksi toinen mielenkiintoinen tutkimusidea nousi Studio Vehkaojan työntekijöiltä. Olisi mielenkiintoista seurata ja tutkia, miten liikunnan lisääminen työpäivään lisää työhyvinvointia ja työstä palautumista, miten se vaikuttaa jaksamiseen. Studio Vehkaojan työntekijät toivoivat, että jonkin osan tauoista voisi käyttää omaan työhyvinvointiin ilman, että tarvitsee siivota. Kehittämisideana tähän voisi toimia yhteistyö Kainuun Ammattiopiston Puhdistus- ja siivouspalveluja tuotavan koulutusalan kanssa. Opiskelijat tarvitsevat työharjoittelupaikkoja ja opiskelija voisi hoitaa osan siivous- ja tiskaustöistä myös kauneudenhoitoalalla.

Kehittämistehtävän haastattelut sujuivat luottamuksellisesti ja suunnitellusti teoriaosuudesta nostetun haastattelurungon avulla. Monet haastattelukysymykset tuntuivat hyvinkin henkilökohtaisilta, mutta työntekijät uskalsivat puhua asioistaan avoimesti. Haastattelijalla tuli usein tunne, että he suorastaan olivat toivoneet, että joku tulisi kysymään, miltä sinusta tämä työ tuntuu. Vastaajilla vaikutti olevan puhumisen tarve, koska he kokivat oman työpaikkansa ja työilmapiirin olevan niin hyvän, että heillä oli aito halu työhyvinvointia ja työssä jaksamista edelleen kehittää. Vaikka tämän kehittämistehtävän tekemisen alkusyy oli, että tradenomiopintoihin piti tehdä oppinäytetyö, tämä työelämälähtöinen kehittämistehtävä imaisi mukaansa. Toivottavasti tästä



kehittämistehtäväprosessista on ollut Studio Vehkaojan työntekijöille hyötyä ja työhyvinvointiohjeistus tulee käyttöön, tuo iloa ja lisää työn kuormituksesta palautumista myös jo työajalla

## Lähteet

Aaltola, E. & Keto, S. (2017). *Empatia: Myötäelämisen tiede*. Helsinki: Into.

Aarnikoivu, H. (2010). *Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ahola, K. (2012). Kesäloman ja muun vapaa-ajan psyykkiset terveysvaikutukset. Suomalaisen Lääkäriseura Duodecimin artikkeli. Verkkodokumentti. Viitattu 17.6. 2020). <https://www.duodecimlehti.fi/duo10363>

Allergiaa aiheuttavat ja ihoa ärsyttävät tekijät kampaajan työssä. (2020). Työterveyslaitos. TTL. Viitattu 22.9.2020. <https://www.ttl.fi/hius-ja-kauneudenhoitoalan-terveyshaittojen-ehkaisy/kampaajien-ja-kosmetologien-ammatti-ihottumat/allergiaa-aiheuttavat-ja-ihoa-arsyttavat-tekijat-kampaajan-tyossa/>

Anttonen, H. Rätty, A. (2015). *Kauneudenhoitoalan työhyvinvoinnin kartoitus*. opinnäytetyö. Laurea. Viitattu 23.5.2020. AMK <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101232/OppariLoppullinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aro, A., Rämö, A., Aho, J., Kedonpää, K. & Lappi, T. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Helsinki: Alma Talent.

Csikszentmihályi, M. (2005). *Flow. Elämän virta*. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Helsinki: Rasalas kustannus.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S. & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276–295.

E Break Pro. (2020). *Taukoliikuntasovellus*. Viitattu 25.10.2020. <https://breakpro.fi/>

ePerusteet. (2017). *Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto*. Viitattu 18.2.2019. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3855076/reformi/tiedot>

Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (2017). *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus. Viitattu 12.9.2020. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524518376>

- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Viitattu 14.6.2020. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Tampere: Tammerprint Oy.
- Halonen, M., Laiho, S., Lepistö-Mäkivaara, S., Pesonen, M. & Rauramo, P. (2017) Työsuojelu hiusalalla. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Savion kirjapaino Oy: Kerava. Viitattu 7.11.2020. [https://ttk.fi/files/5750/27105\\_Tyosuojelu\\_hiusalalla.pdf](https://ttk.fi/files/5750/27105_Tyosuojelu_hiusalalla.pdf)
- Halonen, K. (2016). Psykologinen pääoma tuo tuottavuutta. Tekniikan Akateemiset. Viitattu 17.6.2020. <https://www.tek.fi/fi/blogi/kati-halonen/psykologinen-paoma-tuo-tuottavuutta>
- Hius- ja kauneudenhoitoalan terveyshaittojen ehkäisy. (2020). Työterveyslaitos. TTL. Viitattu 22.9.2020. <https://www.ttl.fi/hius-ja-kauneudenhoitoalan-terveyshaittojen-ehkaisy/>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- HTSY - Harmaan talouden selvitysyksikkö. (2012). Parturi-kampaamo- ja kauneudenhoitopalvelut. Verohallinto. Viitattu 20.6.2020 [https://www.vero.fi/download/Asiantuntijakirjoitus\\_17\\_2012/%7BCE1D322A-E88D-42EB-A43ACEAF5D897924%7D/8037](https://www.vero.fi/download/Asiantuntijakirjoitus_17_2012/%7BCE1D322A-E88D-42EB-A43ACEAF5D897924%7D/8037)
- Hyvä työilmapiiri vahvistaa hyvinvointia. (2020). Mieli.fi. Viitattu 22.9.2020. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/hyv%C3%A4-ty%C3%B6ilmapiiri-vahvistaa-hyvinvointia>
- Ihon akrylaattiallergiaa rakennekynsistä ja kynsi- ja ripsienpidennysliimoista. ripsienpidennysliimoista. (2020). Työterveyslaitos. TTL. Viitattu 22.9.2020. <https://www.ttl.fi/hius-ja-kauneudenhoitoalan-terveyshaittojen-ehkaisy/ihon-suojaaminen-ja-hoito-kampaamo-ja-kauneudenhoitoalan-toissa/ihon-akrylaattiallergiaa-rakennekynsista-ja-kynsi-ja-ripsienpidennysliimoista/>
- Jaakkola, K. (2018). Palaudu & vahvistu. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jabe, M. (2010). Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy.
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus. Jyväskylä.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kananen, J. (2014). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauhanen, J. (2016). Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Kauneudenhoitoala. (2020). Ammattinetti. Viitattu 22.9.2020. [http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/7\\_ammattiala](http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/7_ammattiala)

Kinnunen, U., Feldt, T., Korpela, K., Mauno, S. & Sianoja, M. (2017). Uupumusasteisen väsymyksen pysyvyys kahden vuoden aikana: yhteydet työstä palautumiseen vapaa-ajalla. Tieteellinen artikkeli. Psykologia 52 (04), (2017). Viitattu 20.6. 2020. 293-306. [https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/kinnunen\\_ym\\_psykologia\\_2017.pdf](https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/kinnunen_ym_psykologia_2017.pdf) .

Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: ps-kustannus. 127–147.

Kinnunen T. (2016). Työ, työyhteisöt ja johtaminen - työhyvinvoinnin kulmakivet. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.5.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/106757>

Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen. Psykologinen näkökulma. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.). Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia, Psykologian laitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy. 7-27.

Kinnunen, U., Mauno, S & Siltaloppi, M. (2009). Työ ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.): Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. 41 – 66.

Konttinen, J., Hopsu, L., Toivonen, R., Lindholm H, Hakola, T., Hannonen, H., Kuosma, E. & Hublin, C. (2014). Kuorma kevenee yhteistyöllä: Postinjakajien työn kuormitustekijät ja työntekijöiden kuormittuneisuus. Työterveyslaitos. Viitattu 13.6.2020. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116284/Kuorma\\_kevenee\\_yhteistyolla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116284/Kuorma_kevenee_yhteistyolla.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Espoo: Kopijyvä Oy.

Kuormitusvaaka. (2020). Työturvallisuuskeskus. Viitattu 12.9.2020. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/tyokalut\\_ ja\\_ kehittaminen/kuormitusvaaka](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyokalut_ ja_ kehittaminen/kuormitusvaaka) : Helsinki.

- Laitinen, J. (2017). Kahdeksan kysymystä siitä, miten työstä palautuu. Työpiste. Verkkolehti. 5.10.2017. Työterveyslaitos. Viitattu 20.6. 2020. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kahdeksan-kysymysta-siita-miten-tyosta-palautuu/>
- Laukka, P. (2020). Mehiläinen. Henkinen ja fyysinen palautuminen. Viitattu 20.6. 2020 <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi/palautuminen>
- Lipponen, K. (2020). Resilienssi arjessa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Luhtanen, N. (2019) Rentoutusharjoituksia työpäivän aikaisen palautumisen edistämiseksi Satakunnan ammattikorkeakoulun työntekijöillä. Opinnäytetyö. Satakunnan AMK. Viitattu 23.5.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/169369>
- Luottamustunti-tiimityökirja (2020). Työturvallisuuskeskus. (Viitattu 12.9.2020. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu/tyokalut-ja-kehittaminen/luottamustunti>
- Manka, M-L. (2015). Stressikirja – mistä virtaa? Alma Talent Oy. E-kirja. Viitattu 17.6. 2020. <https://luc.finna.fi/lapinamk/> Alma Talent.
- Manka, M-L. & Manka M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Pro. Alma Talent Oy. E-kirja. (Viitattu 18.6. 2020) <https://luc.finna.fi/lapinamk/> Alma Talent.
- Manka, M-L. (2011). Työn ilo. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Mattila, L. & Pääkkönen, M. (2015). Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus TTK. Kerava: Painojussit Oy.
- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (2017). Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. (2010). Työyhteisötaidot. 2.painos. Kuopio: Unipress.
- Naisyrittäjyyskeskus.fi. (2020). Millaista on olla naisyrittäjä? Viitattu 18.6. 2020. <http://naisyrittajyyskeskus.fi/millaista-on-olla-naisyrittaja/>
- Oerlemans, W., Bakker, A. & Demerouti, E. (2014). How feeling happy during off-job activities helps successful recovery from work: A day reconstruction study. Work & Stress. An international

Journal of work, health and organisations. Volume 28. 2014. -Issue 2. Taylor Francis group. Copyright @ 2020 Informa UK Limited. Viitattu 30.8.2020.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2014.901993>

Ohlin, B. (2020). 5 Ways to Increase Work Recovery and Decrease Workplace Stress. Positive Psychology. Viitattu 13.9.2020. <https://positivepsychology.com/work-recovery-fundamental-elements/>

Pakka, J.& Rätty, T. (2010). Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. Kerava: Painojussit ry. Viitattu 13.9.2020. [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)

Punakallio, A., Halonen, J., Pehkonen, I., Turpeinen, M., Turunen, J., Remes, J., Lusa, S.& Miranda, H. (2019). Toimistotyöntekijöiden työhyvinvointi – tauottamalla vähemmän istumista ja lisää yhteisöllisyyttä? Työterveyslaitos. Viitattu 15.6.2020. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137461/978-952-261-848-1\\_Toimistoty%C3%B6ntekij%C3%B6iden.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137461/978-952-261-848-1_Toimistoty%C3%B6ntekij%C3%B6iden.pdf?sequence=1&isAllowed=y) PunaMusta Oy, Juvenes Print: Tampere.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 12.9.2020. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pölönen, J. (2020). Työllisyys ja työkyky tulevaisuuden tekijöinä. Ilmarinen. Viitattu 8.9.2020. <https://www.ilmarinen.fi/ilmiot/blogit/jouko-polonen/tyollisyys-ja-tyokyky/>

Rauramo, P. (2012). Työhyvinvoinnin portaat. 2. Uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K.-H. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 99–111. Viitattu 10.9.2020. <https://doi.org/10.1037/ocp0000039>.

Salminen, J. (2015). Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 4.painos. Helsinki: J-Impact.

Sianoja, M. (2018). The virtues of rest: Recovery from work during lunch breaks and free evenings. Viitattu 15.6. 2020 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104058/978-952-03-0786-8.pdf?sequence=1&isAllowed>. Tampere: Tampere University Press.

Sianoja, M., Syrek, C. J., de Bloom, J., Korpela, K., & Kinnunen, U. (2018). Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 428–442. Viitattu 10.9.2020. <https://doi.org/10.1037/ocp0000083>.

Sianoja, M., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Tolvanen, A. (2018). Testing the direct and moderator effects of the stressor-detachment model over one year: a latent change perspective. *Work & Stress* 32(4), 357–378. Viitattu 10.9.2020. DOI: <http://doi.org/10.1080/02678373.2018.1437232>

Siimes, K. (2008). *Stressi aiheuttaa 80 % sairauksista*. Kuopio: Mielikirjat kustannus shop.

Silvennoinen, M. 2004. *Vuorovaikutuksen avaimet*. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

SKY Suomen kosmetologien yhdistys. (2020). Helsinki. Viitattu 26.10.2020. <https://skykosmetologi.fi/>

Sonnentag, S. & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393–414.

Sonnentag, S. & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103.

Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.

Sonnentag, S. & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 197–217.

Sorsa, V. (2019.) *Kauneushoitola Blue Lagoonin kasvun resepti on yrityksen ja työntekijöiden jatkuva kehitys*. OP sosiaalisessa mediassa. Viitattu 24.8.2020. <https://op.media/yrityselama/yrityssyys/kauneushoitola-blue-lagoonin-kasvun-resepti-on-yrityksen-ja-tyontekijoiden-jatkuva-kehityksen-becf54a5b67246c48347279e489d8610>

Strandén, E. (2017). *Yksilön psyykinen palautuminen vuorotyössä*. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. (Viitattu 23.5.2020) <https://www.theseus.fi/handle/10024/124263>

- Studio Vehkaoja. (2020). Viitattu 15.6.2020. <https://studiovehkaoja.fi/>
- Suomen Hiusyrittäjät. (2019). Viitattu 26.8.2020. <https://www.hiusyrittajat.fi/etusivu>
- Suomen kosmetologien yhdistys. (2020). Sky. Viitattu 22.9.2020. <https://skykosmetologi.fi/>
- Syrjälä, H. (2018). Kriittisen palautteen antaminen työkaverille voi pelottaa, mutta se kannattaa ihan kaikkien kannalta – Työelämän asiantuntijat kertovat, miten annat rakentavaa kritiikkiä. Helsingin Sanomat. Viitattu 27.8. 2020. <https://www.hs.fi/elama/art2000005638861.html>
- Tamminen, H. (2011). Työhyvinvoinnin perusteet. Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä. 1.painos 2011. Kerava: Painojussit Oy.
- Tevanlinna, A. (2020). Hyvinvointia mielelläsi. Arvoista suunta elämäntapamuutokseen. Jyväskylä: Atena.
- Tevanlinna, A. (2019). palaudu päivällä –jaksa illalla. Näin saat työpäivän palauttavista tauoista energiaa iltaasi. Blogi. 30.1.2019. Viitattu 12.9.2010. <https://www.anutevanlinna.com/blogi/miten-palautua-toista>
- Tiililä, M. (2016). Innostu onnistumaan – yhdessä! Helsingin seudun kauppakamari. E-kirja. Viitattu 22.6. 2020. <https://kauppakamaritieto-fi.ez.lapinamk.fi/fi/s/ak/kirjat/innosta-onnistumaan-yhdessa-2016/johdanto/?coll=6>
- Tilastokeskus. (2020a.) Tilastokeskuksen PxWeb -tietokannat. Viitattu 27.8.2020. [http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_yri\\_yrti\\_oik/stat-fin\\_yrti\\_pxt\\_11qc.px/](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_yri_yrti_oik/stat-fin_yrti_pxt_11qc.px/)
- Tilastokeskus. (2020b). Työkyvytön. Viitattu 10.9.2020. <https://www.stat.fi/meta/kas/tyokyvuton.html>
- Tirkkonen, M., Kinnunen, U. (2010). Työhyvinvointi vahvistuu varhaiskuntoutuksessa: ASLAK-kuntoutuksen ja Työhyvinvointiremontin vaikuttavuus. Helsinki: Miina Sillanpään Säätiön julkaisusarja A:8.
- Toimiva työyhteisö. (2020). Työturvallisuuskeskus. Viitattu 22.9.2020. [https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso)



Toikkanen, U. 2013. Työn ilon puolesta puhuja. Potilaan lääkärinlehti. Viitattu 22.9.2020. <https://www.potilaanlaakarilehti.fi/>

Toppinen-Tanner, S., Bergbomb, B., Friman, R. Ropponen, A., Toivonen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. (2016). Työ@Elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Työterveyslaitos. Viitattu 25.6.2020 <https://www.iulkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Työ%20ja%20elämä.pdf>

Torppa T. (2013). Yksin työskentelevän opas. Helsinki. Talentum.

TTL. Työterveyslaitos (2020a). Mitä on resilienssi. Viitattu 16.6.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>

TTL. Työterveyslaitos. (2020b). Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Viitattu 18.5.2020. <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkeaosa-elamantapamuutosta/>

TTL. Työterveyslaitos. (2020c). Stressi ja työuupumus. Viitattu 30.8.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

TTL. Työterveyslaitos. (2020d). Työhyvinvointi. Viitattu 18.6.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

TTL. Työterveyslaitos. (2020e). Työkykytalo. Viitattu 3.11.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

TTL. Työterveyslaitos. (2020f). Työnimu. Viitattu 26.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyonimu/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työhyvinvointiarvio-kysely. (2020). TTL. Työterveyslaitos. (Viitattu 7.11.2020). <https://ttk.fi/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu/tyokalut-ja-kehittaminen/tyohyvinvointiarvio>

Työkyvyttömyyseläkettä saaneet. (2020). Findikaattori. Tilastokeskus. Viitattu 10.9.2020. <https://findikaattori.fi/fi/76>

- Työhyvinvointiarvio-kysely. (2020). Työturvallisuuskeskus. Viitattu 12.9.2020. [https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ ja\\_ tyosuojelu/tyokalut\\_ ja\\_ kehittaminen/tyohyvinvointiarvio](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja_ tyosuojelu/tyokalut_ ja_ kehittaminen/tyohyvinvointiarvio)
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2015). Aloittavan yrittäjän palvelut. Viitattu 18.6. 2020. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan\\_yrittajan\\_palvelut/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/index.html)
- Työkyvyn muodostuminen. (2020). Työeläkevakuuttajat TELA ry. Viitattu 10.9. 2020. <https://www.tela.fi/tyokyky>
- Työn imu. (2020). Työterveyslaitos. Viitattu 13.9.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
- Työn imu -testi. (2020). Työterveyslaitos. Viitattu 13.9.2020. <https://www.ttl.fi/tyon-imu-testi/>
- Työyhteisötaidot. (2020). Työturvallisuuskeskus. Viitattu 22.9.2020. [https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ ja\\_ tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja_ tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot)
- Keyriläinen, M. (2020). Työolobarometri 2019 -ennakkotiedot. Työ -ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työelämä 2020: 29. Helsinki: Työ -ja elinkeinoministeriö.
- Reimari. (2016). Nuoret naisyrittäjät luottavat osaamiseensa. Viitattu 19.6. 2020. <http://www.reimari.fi/2016/03/01/nuoret-naisyrittajat-luottavat-osaamiseensa/>
- Valjus, N. (2020). Työstä palautuminen. Opinnäytetyö. Lapin AMK. Viitattu 23.5.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/333802>
- Valkama, H. (2020). Älysormus sormeen ja kytketään työntekijä nettiin – työhyvinvoinnin seuraaminen ei ole enää massakyselyjen varassa. Yle.fi. Viitattu 24.5.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11358508>
- Vilkka, H. (2015). Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Virtanen, P., Sinokki, M. (2014). Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittäminen, perusta ja käytännöt. Tallinna: Tallinna Raamatutrukikoda.
- Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, 7(13): Viitattu 25.8.2020. DOI: 10.1037/t03569-000.

Yksilötutka kartoittaa työhyvinvointia. (2020). Työturvallisuuskeskus. Viitattu 12.9.2020.  
[https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ ja tyosuojelu/tyokalut\\_ ja kehittaminen/yksilotutka](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja tyosuojelu/tyokalut_ ja kehittaminen/yksilotutka)

Yrittäjyys parturi- ja kampaamoalalla. (2020). Viitattu 26.8. 2020. <http://ilovehair.fi/sopimusyrittaja-vai-vuokratuoliyrittaja/>

Kuvat: Kuva 1. Työkykytalo. TTL. Työterveyslaitos. (2020e) Työkykytalo

Liitteet

Liite 1 Haastattelukysymykset

## **Työhyvinvointi**

### **Työkyky: (Työkykytalo:)**

- Miten työkykyysi vaikuttaa terveys ja oma osaaminen?
- Mitkä muut asiat vaikuttavat työkykyysi?

### **Työhyvinvoinnin osatekijät: (Virolainen 2012, Pakka ja Rätty 2010):**

- Minkälaisena näet fyysisen, psyykkisen sosiaalisen ja henkisen työhyvinvointisi?
  - (fyysinen: työn kuormituksen, ergonomian ja fyysiset työolosuhteet)
  - (psyykinen: työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri, oma osaaminen ja työtah-  
tävien mielekkäisyys)
    - (sosiaalinen: sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenten kesken, työilmapiiri,  
johtaminen)
  - (henkinen: tunne oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta, jolloin työ  
koetaan merkitykselliseksi, yhteisöllisyys)

### **Työn kuormittavuus: (Toppinen- Tanner & Bergbom 2016, Mattila & Pääkkönen 2015, Jabe 2010)**

- Minkälainen sinun työpäiväsi rakenne ja pituus on? Oletko tyytyväinen siihen?
- Minkälaisia työhyvinvointiin vaikuttavia kuormitus –ja stressitekijöitä sinulla on? Työn si-  
sältö? Työympäristö?
- Aikapaineet, kiire ja ylikuormitus? Liiallinen vastuu? Epäselvät ja ristiriitaiset odotukset?
- Sosiaalinen vuorovaikutus tai sen puute?
- Sosiaalinen tai emotionaalinen tunnekuormitus esim. ristiriitatilanteet?

- Kognitiivinen kuormitus= asiat tuntuvat vaikeilta, liian monien asioiden tekeminen yhtä aikaa? Työ kuormittaa muistia tai vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeita reaktioita?
- Epäjohdonmukainen esimiestyö?
- Suuret muutokset?

**Työn imu:** (Työn imu 2020, Työterveyslaitos 2020, (Hakanen 2011)

- Minkälaisissa tilanteissa olet kokenut työn imua, työn iloa? (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen)
- Mikä saa sinut motivoitumaan ja nauttimaan työstäsi?
- Koetko olevasi sitoutunut ja aloitteellinen?
- Mitkä ovat sinulle tärkeimmät työhön liittyvät voimavarat, jotka auttavat sinua onnistumaan ja synnyttävät halua tehdä työ hyvin. (työn palkitsevuus, kehittävyys ja monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työroolien ja tavoitteiden selkeys sekä työaikojen joustavuus, perhemyönteisyys, esimiehen ja työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuus ja johtamisen selkeät käytännöt, ystävällisyys, palaute ja arvostus, työn varmuus, innovatiiviset toimintatavat, luottamus oman tulevaisuuden myönteisyyteen, myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä, kimmoisuus ja sinnikkyys, itsetunto, kyky toimia järkevästi ja luovasti ). (Hakanen 2011)

**Työilmapiiri:** (Aro 2018, Hakanen 2011, Työterveyslaitos 2020)

- Mistä asioista saan työhyvinvointiini vaikuttavia voimavaroja? (sosiaalinen tuki, arvostus, ymmärrys, vaikutusmahdollisuudet työhön ja kehittymismahdollisuudet, hyvä esimiestyö, sopiva työnjaosta ja kuormitus, sujuva tiedonkulku, yhteiset arvot ja hyvä yhteishenki, avoimuus, puhalletaan yhteen hiileen ja annetaan myönteistä palautetta, saan luottamusta, palautetta ja arvostusta, myönteinen ilmapiiri, perhemyönteisyys)
- Millä tavalla tuet työkaveria/saat itse tukea?

**Työstä palautuminen:** (Kinnunen 2017, (TTL Työterveyslaitos 2020)

- Mistä asioista tiedät, että olet palautunut työstäsi, ladannut akkuja? (saa enemmän aikaa työssä ja vapaa-aikanaan, tarttuu aktiivisesti asioihin sekä oppii uutta).

**Fyysinen työstä palautuminen** (Työterveyslaitos 2020)

- Miten elämäntapasi edistävät työstä palautumistasi? (hyvä ravinto, riittävä uni, leppoisa oleskelu, urheilu ja hyvä kunto ja terveys, mieluisat harrastukset ja ystävien tapaaminen. Kuormittumista aiheuttavat sairaudet, huonot elintavat ja kuluttava työ ja elämä)

**Psyykkinen palautuminen vapaa-ajalla:** (Tirkkonen & Kinnunen 2010, Manka, Manka 2016, Sonnentag & Fritz, 2015)

- Minkälaisia palautumiskeinoja sinulla on vapaa-ajalle?
- Voitko sulkea työasiat pois mielestäsi? Pohditko, teetkö työhön liittyviä asioita vapaa-ajalla? Oletko huolestunut tai vatvot työasioita?
- Miten saavutat rentoutuneen olon, johon kuuluu myönteinen tunnetila?
- Minkä verran voit valita vapaa-ajan tekemiset?
- Mitä mieluiten teet vapaa-ajalla, että saat ajatukset pois töistä? Harrastukset, mieluisat asiat?
- Miten työn ja perhe-elämän yhdistäminen onnistuu?

**Psyykkinen palautuminen työajalla:** (Lipponen, Litovaara, Katajainen 2016, Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, Mäkikangas 2017, Jaakkola 2018 & Tevanlinna, 2019)

- Minkälaisia työpäivän aikana olevia palautumiskeinoja sinulla on?
- Minkälaisia taukoja pidät työpäivän aikana ja mitä silloin teet? Missä olet taukojen aikana?
- Miten ja missä vietät lounas- ja kahvitauot?
- Millä tavalla selviät työtilanteista, joissa koet paineita? (joustavuus, yhdessä tekeminen, avun pyytäminen, omien vahvuuksien tunteminen, hyvä esimiestyö, ilmapiiri ja yhteishenki auttavat selviämään stressistä ja kiireestä helpommin)
- Voitko itse päättää, mitä teet tauon aikana?

- Koetko saavasi työkavereilta tarvittaessa apua, joka auttaa palautumaan? Autatko itse työkaveria missä tilanteissa?
- Mitä teet mikrotaukojen aikana, jolloin et voi tehdä työtä, koska odotat tai jonotat jotain?
- Harrastatko töissä rentoutusharjoituksia, taukoliikuntaa tms.?
- Käytkö työpäivän aikana työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kävelyllä?

Liite 2 Työhyvinvointiopaskirja, Studio Vehkaoja



1. Fyysinen kuormittavuus

- Kiinnitä huomio työasentoosi, muista ergonomia
- Muista käyttää tarvittavia suojaimeja käsitellessäsi kemikaaleja (Onko tullut uusia suojaimeja markkinoille? Hinta/Laatu?)
- Kehonhuolto tavaksi, taukoliikunta, liikkuminen vapaa-ajalla, tarvittaessa kehonhuoltoon erikoistuneet palvelut





## 2. Psykkinen kuorimittavuus

- Luo hyvä asiakaspalveluilmapiiri, olet hyvä siinä
- Kuuntele myötätuntoisesti asiakasta, mutta et ole psykologi. Muista ammatilliset rajat.
- Jos työskentelet yksin, hae tietoa kysymyksiin työkavereilta ja verkostolta jälkepäin
- Ikävää somekirjoittelua on onneksi vähemmän, kuin positiivista. Nimettömän palautteen voi unohtaa, tee tarvittaessa rikosilmoitus.
- Pidä yllä avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä. Kerro, miltä tuntuu. Selvitä asiat, puhu työkavereille ja käytä tarvittaessa työterveyshuollon palveluita.
- Nauti työstäsi, asiakkaistasi, käden jäljestäsi, opi uutta, kouluttaudu, kilpaile
- Suojele aarretta, hyvää työilmapiiriä. Kehu, kannusta.



### 3. Fyysinen työstä palautuminen

- Liiku monipuolisesti, harrasta, lepää, nuku tarpeeksi ja syö hyvin. Muista hyvät elämäntavat.
- Käytä tarvittaessa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyviä palveluita (personal trainer)

### 4. Psyykinen vapaa-ajalla tapahtuva palautuminen

- Irrottaudu työasioista sinua kiinnostavien asioiden parissa, liiku, harrasta, tapaa ystäviä, kokkaa, katso elokuvia, opettele suhtautumaan asioihin stressaamatta liikaa.
- Tee vapaa-ajan arjesta ihanaa sinun omilla keinoillasi.



5. Psyykinen ja fyysinen työajalla tapahtuva palautuminen

- Juttele työkaverien kanssa työasiat ja sopivasti koti -ja harrastusasioita, niin se pitää hyvää työilmapiiriä yllä
- Muista pitää omia työhyvinvointiasi lisääviä taukoja, jolloin irrottaudut työasioista: syö, kahvittele, selaa nettiä
- Jos mahdollista, käy ulkoilemassa työpaikan ulkopuolella tauon aikana
- Muista taukoliikunta, niin lihashuolto tulee hoidettua
- Ota siivoamiselle jokin tietty aika päivästä
- Pidä asiakkaiden välissä taukoa, niin ehdit huokaista
- Pyydä tarvittaessa apua, auta työkaveria.



**Uusia työvälineitä Studio Vehkaojan työhyvinvointiin (teoriaosuudesta nostettu)**

6. Yksilötutka (2020) on maksuton työhyvinvointikysely, jolla kartoitetaan työntekijän omaa arviota työhyvinvointinsa tilasta vastaushetkellä. Kyselyssä on 23 asteikkokysymystä seuraavista työhyvinvoinnin näkökulmista: terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, työolot ja johtaminen, perhe ja lähiyhteisö. Yksilötutkan kysymykset pohjautuvat Työkykytalon (2020) malliin. [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyokalut\\_ja\\_kehittaminen/yksilotutka](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyokalut_ja_kehittaminen/yksilotutka)
7. Kuormitusvaaka (2020) on työturvaluisuuskeskuksen ladattava, ilmainen, mobiililaitteella ja selaimella toimiva sovellus. Se tuottaa tietoa työntekijän psykososiaalisen kuormituksen kokonaistilanteesta ja toimii työkuormituksen ja voimavarojen ennakoinnin ja seurannan välineenä. [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyokalut\\_ja\\_kehittaminen/kuormitusvaaka](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyokalut_ja_kehittaminen/kuormitusvaaka)
8. Työn imu –testin (2020) avulla on mahdollista arvioida omaa työn imun koemusta ja työhyvinvointia. <https://www.ttl.fi/tyon-imu-testi/>
9. Lyhyitä Suomen mielenterveysseuran suunnittelemlia Mindfulness- ja rentoutusohjeita, linkkejä: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/harjoitukset>
10. Taukoliikkeitä ja ergonomiohjeita vastapainoksi (hiusalan) työlle. (Halonen, Laiho ym. 2017, 17-22.) [https://ttk.fi/files/5750/27105\\_Tyosuojelu\\_hiusalalla.pdf](https://ttk.fi/files/5750/27105_Tyosuojelu_hiusalalla.pdf)
11. Työhyvinvointiarvio –kysely (2020) on työterveyslaitoksen kehittämä työpaikan työhyvinvointia kartoittava kysely, joka auttaa huomaamaan mitkä asiat ovat kunnossa ja mitkä vaativat kehittämistä. Työhyvinvointiarvion kysymykset kattavat keskeiset työhyvinvoinnin osa-alueet: Johtamalla työhyvinvointia, Työn vaarojen ja kuormituksen hallinta, Toimiva työyhteisö, Osaamisen kehittäminen, Terveys ja työkyky. Kyselyä voi hyödyntää työpaikan kehittämisessä lähtötilanteen arviointiin ja kehittämisprojektien etenemisen seurannassa. Kyselyn käyttäminen on maksutonta. [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyokalut\\_ja\\_kehittaminen/tyohyvinvointiarvio](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyokalut_ja_kehittaminen/tyohyvinvointiarvio)
12. Luottamustunti –tiimityökirja (2020) on työturvaluisuuskeskuksen tekemä verkkotyökirja, joka ohjaa ja tukee tiimien yhteistä pohdintasessiota luottamuksen vahvistamiseksi ja tuo pohdinnan konkreettiset tulokset dokumentoituna kaikille osallistujille. <https://ttk.fi/files/7470/Luottamustunti-tiimityokirja.pdf>

13. Break Pro-taukoliikuntasovellus kännykkään. <https://breakpro.fi/> Sovellus on maksullinen, mutta edullinen, alkaen 0.05 snt/ työntekijä/ kk. 3kk ilmainen koeaika.

