

## OPINNÄYTETYÖ

Työhyvinvointisuunnitelma uudessa yrityksessä  
Case: Winify Oy

Niklas Bärlund

Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä  
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(5/2024)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi, Työyhteisön kehittäjä

---

Tekijät: Niklas Bärlund  
Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointisuunnitelman uudessa yrityksessä  
Sivumäärä: 40 ja 2 liitesivua  
Työn ohjaaja(t): Laura Castrén  
Työn tilaaja(t): Winify Oy

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia uudelle yritykselle työhyvinvointisuunnitelma, jonka tarkoituksena on tukea yrityksen työhyvinvointia. Tutkimuskysymyksinä olivat, mitä uudessa yrityksessä koetaan haasteina työhyvinvoinnin kannalta ja miten niitä pystytään edistämään.

Tilaaajana toimi Winify Oy, joka on erikoistunut brändien rakentamiseen sekä digitaalisen näkyvyyden tuottamiseen yrityksille eri sosiaalisen median alustoilla, kuten verkkosivuilla, logoilla, brändi-ilmeellä ja sisällöntuotannolla.

Kehittämistyö toteutettiin tutustumalla luotettaviin lähteisiin, jotka käsittelevät työhyvinvointia, stressiä, stressinhallintaa ja yrittäjien kokemia haasteita yrittäjyydessä. Näiden lähteiden avulla saatiin käsitys aiheeseen liittyvistä teemoista ja niiden vaikutuksista työhyvinvointiin.

Tätä tietopohjaa käytettiin pohjana ryhmähaastattelun kysymyksille, joilla kartoitettiin yrityksen nykytilannetta työhyvinvoinnin osalta. Haastattelun tulokset analysoitiin teemoittelun avulla. Tulokset osoittivat tarvetta oppia tunnistamaan stressin oireita, tasapainottaa työtä ja vapaa-aikaa, luoda rutiineja, antaa palautetta ja hallita stressiä.

Järjestetyssä työpajassa harjoiteltiin stressin tunnistamista keskustelemalla omista stressioireista ja niiden merkityksestä, tasapainottamalla työtä ja vapaa-aikaa jakamalla kokemuksia, luomalla omia rutiineja ja päivittäisiä tavoitteita, antamalla palautetta sekä osallistamalla hengitysharjoituksiin.

Lopulliseen työhyvinvointisuunnitelmaan lisättiin työhyvinvoinnin seuranta, avoimen ilma-  
piirin luominen ja voimavarojen hyödyntäminen. Tämän työn avulla saavutettiin ymmärrystä työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ja siitä, miten niitä voidaan edistää yrityksessä.

---

Asiasanat: Työhyvinvointi, Stressi, Stressinhallinta, Yrittäjyys

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator, Work community developer

---

Author: Niklas Bärlund  
Title: Workplace well-being plan for a new company  
Number of Pages: 40 and 2 attachment pages  
Supervisor(s): Laura Castrén  
Commissioned by: Winify Oy

---

The purpose of the thesis was to develop a workplace wellbeing plan for a new company, aiming to support the company's employee wellbeing. The research questions focused on identifying the challenges related to workplace wellbeing in the new company and determining how these challenges can be addressed and improved.

The client was Winify Oy, a company specializing in brand building and providing digital visibility for businesses on various social media platforms, such as websites, logos, brand identities, and content production.

The development work was conducted by reviewing reliable sources that discuss workplace wellbeing, stress, stress management, and the challenges faced by entrepreneurs. These sources provided an understanding of the key themes related to the topic and their impact on workplace wellbeing.

This knowledge base was used to formulate questions for the group interviews, which aimed to assess the company's current state of workplace wellbeing. The interview results were analysed using thematic analysis. The findings highlighted the need to recognize symptoms of stress, balance work and leisure time, create routines, give feedback, and manage stress.

In the organized workshop, participants practiced recognizing stress by discussing their own stress symptoms and their significance, balancing work, and leisure by sharing experiences, creating personal routines and daily goals, giving feedback, and participating in breathing exercises.

The final workplace wellbeing plan included the monitoring of wellbeing, creating an open atmosphere, and utilizing resources effectively. This project helped achieve an understanding of the factors affecting workplace wellbeing and how they can be promoted within the company.

.

---

Keywords: Well-being at work, Stress, Stress management, Entrepreneurship

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	LÄHTÖKOHDAT OPINNÄYTETYÖLLE.....	7
	2.1 Aiheen valinta ja toimeksiantaja.....	7
3	TIETOPERUSTA.....	8
	3.1 Työhyvinvointi.....	8
	3.2 Stressi ja työuupumus .....	9
	3.3 Eustressi ja distressi .....	10
	3.4 Stressinhallinta.....	11
	3.5 Työn imu.....	13
	3.6 Työstä palautuminen.....	14
	3.7 Mitä yrittäjäys vaatii .....	15
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	17
	4.1 Tapaustutkimus .....	17
	4.2 Ryhmähaastattelu.....	19
	4.3 Analyysi .....	20
	4.4 Eettisyys.....	20
5	TULOKSET JA ANALYYSI .....	22
	5.1 Ryhmähaastattelun tulokset .....	22
	5.2 Aineiston analyysi.....	24
	5.3 Yhteenvedo analyysistä .....	26

6	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN .....	28
6.1	Työpajan suunnittelu.....	28
6.2	Työpajan toteutus.....	28
6.3	Stressin tunnistaminen .....	29
6.4	Vapaa-ajan ja työn välinen tasapainotus.....	30
6.5	Rutiinit päivään.....	32
6.6	Tiimityö ja vuorovaikutus.....	33
6.7	Mindfulness .....	34
6.8	Palaute työpajasta .....	35
7	TUOTOS JA YHTEENVETO .....	37
7.1	Lopullinen tuotos .....	37
7.2	Yhteenveto .....	37
8	POHDINTA JA ARVIOINTI .....	39
	LÄHTEET .....	41

# 1 JOHDANTO

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi työhyvinvointisuunnitelman tekemisen uuteen yritykseen, koska minua kiinnostaa, mitä kaikkea uudessa yrityksessä koetaan haasteena työhyvinvoinnin suhteen. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli laatia työhyvinvointisuunnitelma, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia ja tarjoaa keinoja stressinhallinnan oppimiseen.

Kehittämistyön päätavoitteena oli selvittää yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila, tunnistaa työhyvinvoinnin haasteet uudessa yrityksessä, kartoittaa työntekijöiden odotukset työhyvinvoinnin suhteen sekä löytää näihin haasteisiin ja odotuksiin liittyviä kehityskohteita. Näiden pohjalta laadittiin työhyvinvointisuunnitelma, joka vastaa haasteisiin ja tarpeisiin, tukee nykyistä työhyvinvointia sekä edistää työhyvinvoinnin ylläpitoa ja parantamista.

Yrittäjät joutuvat tasapainottelemaan monia erilaisia tehtäviä ja vastuita, mikä asettaa heidät jatkuvaan jännitteiseen tilanteeseen. Tasapainottelu työn ja vapaa-ajan välillä voi vaikuttaa merkittävästi heidän työhyvinvointiinsa ja yrityksen menestykseen. Yrittäjät tekevät usein pitkiä työpäiviä, mikä johtaa työn ja vapaa-ajan epätasapainoon.

Opinnäytetyössäni käytin tutkimusmenetelmänä ryhmähaastattelua, jossa kartoitettiin työntekijöiden ja yrityksen työhyvinvoinnin tilannetta. Haastattelut analysoitiin teemoittelua käyttäen, mikä auttoi tunnistamaan kohtia, joissa tarvittiin eniten tukea hyvinvoinnin parantamiseksi. Näitä olivat stressin tunnistaminen, vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen, rutiinien rakentaminen, tiimityöskentely ja vuorovaikutus. Teemoittelun tulosten perusteella pidettiin yhteinen työpaja, jossa analyysin tulosten perusteella löydetyihin kohtiin tehtiin yhteisiä harjoituksia.

Lopullisen työhyvinvointisuunnitelman tarkoituksena on keskittyä näiden kehityskohteiden parantamiseen ja tarjota työntekijöille entistä enemmän tukea työhyvinvoinnin parantamiseen ja ylläpitämiseen. Tämä suunnitelma sisältää toimenpiteitä, jotka auttavat yrittäjiä parantamaan heidän työhyvinvointiansa ja keinoja stressinhallintaan.

## 2 LÄHTÖKOHDAT OPINNÄYTETYÖLLE

### 2.1 Aiheen valinta ja toimeksiantaja

Opinnäytetyöni aihe sai alkunsa melkein pä vahingossa. Keskustelimme Winify Oy:n perustajan kanssa arkisista asioista elämässämme, minkä kautta keskustelu siirtyi yritysten työhyvinvointiin. Winify Oy koko tarvitsevansa työhyvinvointisuunnitelman ja keskustelun pohjalta saimme yhdessä idean siitä, että tekisin työhyvinvointisuunnitelman heidän yritykseensä osana opinnäytetyötäni. Yritys on perustettu vuoden 2023 elokuussa, joten yritys nähdään vielä uutena yritys maailmassa. Winify Oy on erikoistunut brändien rakentamiseen sekä digitaalisen näkyvyyden tuottamiseen muille yrityksille erilaisilla sosiaalisen median alustoilla. Tähän kuuluvat verkkosivut, logot, brändi-ilme sekä sisällöntuotanto.

Työhyvinvointi on itselleni tärkeä aihe ja siksi koen sen kehittämisen mieluiseksi. Koen, että juuri tämä kyseinen aihe kiinnostaa minua eniten ja haluan syventää osaamistani arkista tasoa pidemmälle. Myös opinnäytetyön tilaajalle työhyvinvointi on aiheena erittäin tärkeä ja tämä opinnäytetyö muodostui molemmille osapuolille positiiviseksi kokemukseksi, jossa me molemmat löysimme aiheen, jonka parissa kehittyä yhdessä.

Työhyvinvointisuunnitelman tavoitteena oli saada ymmärrystä työhyvinvoinnista yrityksen sisällä. Millä tavoilla työhyvinvointia voi edistää, mitkä asiat ovat niitä, jotka aiheuttavat stressiä, sekä miten stressinhallintaa voi oppia. Näiden seikkojen huomiointi on erityisen tärkeää uuden yrityksen alkuvaiheessa, jotta yrittäminen saadaan käynnistymään vahvalla pohjalla.

Tietopohja työhyvinvointisuunnitelmaan muodostuu kirjallisuudesta, aikaisemmista tutkimuksista sekä tieteellisistä artikkeleista. Työhyvinvoinnin kartoittamisen lähtöpisteenä käytetään ryhmähaastattelua, joka on yksi kehittämismenetelmistä. Ryhmähaastattelun jälkeen pidetään yhteinen työpaja missä käymme läpi ryhmähaastattelusta saadun analyysin ja sen perusteella tehdyn suunnitelman, jonka pohjalta aloitamme yrityksen uuden työhyvinvointisuunnitelman jalkauttamisen

## 3 TIETOPERUSTA

### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on yksi suuri kokonaisuus, jonka muodostavat oma työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia työpaikoilla lisäävät hyvä ja motivaatiota antava johtaminen sekä oman työyhteisön ilmapiiri sekä työkavereiden ammattiosaaminen. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen kokonaismäärää laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.)

Työhyvinvointi on noussut viimeisten vuosien aikana yhdeksi tärkeimmiksi puheenaiheiksi organisaatioiden sisällä. Työnantajat ovat alkaneet keskittymään enemmän työhyvinvoinnin huomioimiseen sekä panostamaan siihen. On huomattu, että työhyvinvointi on sekä henkilöstön, työnantajan että koko yhteiskunnan etu. Työhyvinvoinnin huomioiminen ja sen kehittäminen ei ole pelkästään työnantajan taakkana, vaan myös työntekijät ovat alkaneet kiinnittämään huomioita omiin elämäntapoihinsa, työtapoihinsa ja asenteisiinsa työtä kohtaan. (Virolainen, 2012, 9.)

Kun työnantaja pystyy ottamaan huomioon tasapuolisesti liiketalouden, henkilöstön ja asiakkaat, silloin molemmat, sekä työhyvinvointi että tulokset vahvistuvat. Jos työnantaja keskittyy pelkästään oman henkilöstönsä työhyvinvointiin, syntyy riski siitä, että yrityksen toiminta ohjautuu väärään suuntaan alkuperäisestä liikeidean toteuttamisesta. Myös tuotantotehokkuus maksavan asiakkaan laadun palvelemisesta heikentyy. Jos keskityksen kohde siirtyy yksipuolisesti asiakkaisiin, tarvittava aika ja energia sitoutuu yksittäisten liikaa vaativien asiakkaiden palvelimiseen. Tämä on kuitenkin erittäin harvinaista yksilöasiakkaiden kohdalla. Aliurakoinnissa tosin saatetaan venyttää työhyvinvointia pidemmälle, jos asiakkaina on muita vaativia yrityksiä. (Luukkala, 2011, 21.)

Työhyvinvointia ymmärretään nykyisin laaja-alaisesti. Se sisältää yrityksen, työyhteisön ja yksilöön itsensä liittyviä tekijöitä. Keskeiset osatekijät työhyvinvoinnin rakentumisessa ovat hyvä johtaminen ja esimiestyö, työn organisointi, työyhteisön yhteiset pelisäännöt, osaaminen, vuorovaikutteinen toimintatapa ja myönteinen yrityskulttuuri. Tutkimusten mukaan työhyvinvointia edistävät omiin työtehtäviin liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työn te-



kemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen sekä avoin palaute ja keskinäinen luottamus. Työympäristön myönteinen kehittäminen ja työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen ovat keskeisiä näkökohtia, jotka vaikuttavat kokonaisvaltaisesti työhyvinvoinnin edistämiseen organisaatiossa. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju, 2010, 7.)

### 3.2 Stressi ja työuupumus

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilö kokee olevansa kyvytön vastamaan työssään vaadittaviin vaatimuksiin ja odotuksiin. Tämä tila voi kehittyä monista erilaisista tekijöistä työympäristöissä sekä myös oman vapaa-ajan käytännöistä. Työuupumus on yksi häiriöistä, joka kehittyy pitkäaikaisen stressin seurauksena ja ilmenee voimavarojen hiljalleen loppuun palamisena. Se ilmenee kroonisena väsymyksenä, henkisenä etäännyksenä työstä, sekä kognitiivisten taitojen ja tunteiden hallinnan häiriönä. Työuupumuksella on haitallisia vaikutuksia työsuorituksen, terveyteen, työturvallisuuteen ja elämänlaatuun. (Työterveyslaitos, 2024.)

Pääsääntöisesti koemme stressiä muutostilanteissa, milloin voimavaramme ja sopeutumiskykymme joutuvat koetukselle. Työ- ja opiskeluelämässä stressiä aiheuttavat kiire, kohtuuttomat työmäärät, ajanhallinnan haasteet, tuen puute, huono työ- tai opiskeluilmapiiri, epävarmuus omista kyvyistä ja osaamisen sekä työn hallinnan puute. Yksityiselämän tyypillisiä stressin aiheuttajia ovat ihmissuhteissa tapahtuvat muutokset, taloudelliset ongelmat, sairaudet ja kuormittavat elämäntavat. Negatiivisten muutoksien lisäksi positiiviset elämäntapahtumat, kuten uusi työ tai opiskelupaikka tai seurustelusuhteen aloittaminen, koetaan usein stressaavaksi tilanteiksi. (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, 2024.)

Työuupumus saapuu yleensä työelämään hiljalleen ja täysin huomaamatta. Sitä ei joko pystytä tunnistamaan tai sitä ei pystytä myöntämään ennen kuin työuupumus on jo edennyt pitkälle. Ajoissa havaitut työuupumuksen oireet vähentävät sairauspoissaoloja, parantavat työhyvinvointia ja ennaltaehkäisevät työelämässä pysymistä. Pitkään koetusta työuupumuksesta voi kuitenkin toipua takaisin työkuuntoiseksi oikeanlaisella hoidolla ja oman työyhteisön saamalla tuella. Suomessa joka neljäs työkäinen kokee työuupumuksen oireita jossain vaiheessa työelämäänsä. Mielenterveyden keskusliiton vuonna 2019 teettämän mielenterveysbarometrin mukaan yli puolet väestöstä eivät haluaisi puhua mielenterveysongelmistaan omille työkavereilleen ja yli kolmannes ei puhuisi asiasta edes esihenkilölleen. (Mielenterveyden Keskusliitto, 2024.)

Työuupumuksesta kärsivä saattaa kokea, että omasta työstä, työpaikasta, työelämästä tai jopa koko elämästä on kadonnut mielekkyys. Merkityksen häviäminen voidaan nähdä yhtenä suoja-mekanismina ylipääsemättömässä tilanteessa, ja se voi olla seuraus niin epärealistiseen kuin realistiseen ajatteluun. Työuupumuksesta kärsivän miitteet ovat pääsääntöisesti synkkiä. Niissä voi kuitenkin olla myös järkeä: kielteiset ajatukset ovat negatiivisessa tilanteessa täysin siihen kuuluvia. Toiminnassa kyynisyys tulee esiin eri tavoin. Uupunut saattaa tuoda kokemiaan on-gelmallisia asioita esille asiallisesti tai ylikorostaen, etäännyttää itsensä omasta työstään jättä-mällä ne tekemättä tai suorittaa niitä mekaanisesti. Ihmisten kanssa työskennellessä tämän kal-taiset pulmat näkyvät muuta työtä helpommin, sen kannalta ei ole siis yllättävää, että kyseinen ilmiö on löydetty juuri tämän kautta. (Aulankoski & Lundahl 2018, 18.)

### **3.3 Eustressi ja distressi**

Kuormituksen taso on yhteydessä stressinsietokykyyn. On tunnistettu, että stressi voi olla hai-tallista, kun taas rentoutuminen edistää hyvinvointia. Tämä havainto on johtanut siihen, että osa ihmisistä saattaa kokea elämässään riittämättömän määrän kuormitusta. Toisin sanoen, he eivät koe tarpeeksi hyödyllistä stressiä eli eustressiä. Tämän seurauksena näillä ihmisillä on usein alhainen stressinsietokyky. Säännöllinen stressikuormitus valmistaa tuleviin stressaaviin tilan-teisiin. Vähäistä kuormitusta stressistä kokeneet saattavat sairastua herkemmin verrattuna nii-hin, jotka saavat säännöllistä stressikuormitusta, koska heidän immuunijärjestelmänsä ei ole vahvistunut riittävästi ennakoitumattomiin stressintekijöihin. (Sovinjärvi, Arina & Halmetoja 2018, 23.)

Distressi tarkoittaa vahingoittavaa stressiä, joka vaikuttaa yksilöön todella monella eri tavalla. Aivojen etuivokuori, jonka tarkoituksena on hoitaa ärsykkeiden yhdistämistä meille ymmär-rettäviksi kokonaisuuksiksi ja mikä on myös vastuussa tunnesäätelystä, kärsii erittäin paljon distressistä. Muistiin liittyvät alueet vahingoittuvat myös pitkittyneen stressin vuoksi. Tämä johtaa keskittymisen ja muistin kärsimiseen. Distressin muut vaikutukset ihmiskehoon ovat sykkeen nousu, verenpaineen kohoaminen, hormonitoimintojen tasapainon heittelemineen, vas-tuskyvyn heikentyminen, voimakkaammat kiputilat, vireystilan nousu, joka vaikuttaa unen saa-miseen, hermostuneisuus, ärsyyntyminen sekä yleisesti ajatusmaailman muutokset negatiivi-semmäksi. Distressi lyhyesti muuttaa meidät epätasapainoiseksi versioksi itsestämme. (Mieli-palvelut 2024.)

### 3.4 Stressinhallinta

Kiire ja stressi eivät kuitenkaan ole asioita, joita meidän pitäisi opetella sietämään enemmän vaan ne ovat asioita, joihin kannattaa reagoida mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Stressiä voidaan hallita monin eri tavoin, ja jokaisen on tärkeää löytää itselleen sopivat keinot, joilla reagoida stressaaviin tilanteisiin. (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, 2024.)

Stressinhallinta on yksi keskeisimpiä työelämäntaitoja niin yksilöillä kuin organisaatioillakin. Työkyky ja työhyvinvointi nousee yhteisöllisen kehittämisen tuloksena. Työn ja ihmisen välistä vuorovaikutusta on mahdollista kehittää, kun työntekijät voivat kokea oman työnsä hallittavaksi. (Nummelin 2008, 16.)

Stressinhallinnan keskeisimpiä asioita on ennaltaehkäisy. Kun liialliseen kuormitukseen pystytään puuttumaan tarpeeksi varhaisessa vaiheessa, stressistä muodostuvat ongelmat eivät muutu silloin liian ylivoimaisiksi. Stressinhallintaan pystytään kehittämään ennaltaehkäisevillä kehityskeskusteluilla, jotka voivat aluksi olla jo itsessään hyvä tapa ennaltaehkäistä työstressiä. Työntekijän ja työnantajan välinen luottamuksellinen keskustelu on yksi tavoista edistää yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointia. Pääasiana stressin ennaltaehkäisyssä korostuvat työpaikan työjärjestelyt ja työolojen asianmukaisuus, viestinnän tehokkuus, sekä työntekijöiden yksilöllisten tekijöiden huomioiminen. Työnantajan velvollisuutena on noudattaa työturvallisuuslaissa määritellyjä toimenpiteitä varmistaakseen työntekijöidensä turvallisuus ja terveys. Tärkeää on kiinnittää huomioita muun muassa työtehtävien suunniteluun ja mitoitukseen. Työnantajan on tunnistettava työssä esiintyvät vaara- ja haittatekijät sekä arvioida niiden mahdollisia vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Lisäksi työnantajalla tulisi olla työsuojelun toimintaohjelma, joka kattaa työn luonteen, työolosuhteiden, sosiaalisten suhteiden ja työympäristön vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Työnantajalla on vastuu määritellä asianmukaiset toiminnot stressin ennaltaehkäisyyn, sen poistamiseksi ja vähentämiseksi. Toteutuksen pitäisi tapahtua yhteistyönä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työnantajan tulisi myös huolehtia siitä, että työ ei jatkuvasti ja kohtuuttomasti kuormita tekijäänsä esihenkilötyö mukaan lukien. Työntekijöihin vaikuttavaan kuormittavuuteen liittyvillä asioilla on yleensä yhteys koko työyhteisön toimivuuteen. Jokainen työntekijä pystyy vaikuttamaan omalla asenteellaan ja teoillaan työperäiseen stressinhallintaan ja sen ennaltaehkäisyyn. (Työturvallisuuskeskus 2008, 2–3.)

Työelämän vaatimukset muodostavat merkittävän haasteen esihenkilöille. Esihenkilöiden on kyettävä saavuttamaan kasvavat tulostavoitteet samalla huolehtien työntekijöiden hyvinvoinnista ja tarpeista, unohtamatta itseään. Tämä edellyttää kykyä tasapainoilla erilaisten vaatimusten välillä ja hallita mahdollisia työstressin ja ihmissuhdeongelmien aiheuttamia paineita. Pitkittyessään työhön liittyvä ylikuormitustilanne voi johtaa uupumiseen, masennukseen ja yleisen työkyvyn heikentymiseen. On tärkeää, että esihenkilöt tunnistavat nämä merkit ja ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin tilanteen ratkaisemiseksi. Tämä voi sisältää resurssien uudelleenjärjestelyä, työn priorisointia, työtehtävien delegointia tai työntekijöiden tukemista ja kannustamista. (Nummelin 2008, 15–16.)

Kyky tunnistaa ja hallita omaa jaksamista edellyttää kykyä pysähtyä ja arvioida omaa tilannettaan. Tämä on erityisesti hyödyllistä silloin, kun stressin oireita on jo ilmennyt pidemmän aikaa. Kriittinen hetki pysähtyä ja arvioida tilannetta on silloin, kun alkaa ilmetä ajatuksia, jotka viittaavat siihen, että nykyistä tilannetta ei voi jatkaa samalla tavalla tai oma jaksaminen on saavuttanut rajansa. Ihmisen kokonaisvaltaiseen jaksamiseen vaikuttavat monet erilaiset taustatekijät. Omien voimavarojen tunnistamiseen on niistä yksi tärkeimmistä. (Nurmi 2017, 51–52.)

Työperäisen ongelman ratkaiseminen riippuu täysin siitä, voiko itse vaikuttaa tähän kyseiseen kuormitustekijään tai tiettyyn epäkohtaan työssä vai eikö siihen voi vaikuttaa ollenkaan. Mikäli asiaan on mahdollisuudet vaikuttaa, suuntana on silloin aktiivinen ongelmanratkaisu. Aktiivisella ongelmanratkaisulla tarkoitetaan sitä, että mietitään erilaisia ratkaisukeinoja tilanteeseen, punnitaan tämän ratkaisukeinon positiiviset sekä negatiiviset puolet sekä päätetään mikä näistä keinoista on kaikista tehokkain tai toimivin ratkaisuehto. Tämän avulla pystytään asettaman realistinen tavoite, jota kohti mennessä ongelma tulisi poistumaan. Tärkeätä on miettiä mitä tällöin tulisi tehdä tai ajatella eri tavoin. Tämän kautta usein pystytään muuttamaan työnolosuhteita. Jos asiaan ei pystytä vaikuttamaan, on silloin hyvä keskittyä enemmän todellisuuden kohtaamiseen, jonka kautta pystytään harjoittamaan ulkoisen kuormituksen tunnistamista ja lisäksi tämän kuormituksen aiheuttamaa stressiä, tunteita ja ajatuksia. Tällöin pystytään ottamaan käyttöön aktiivisesti stressinhallintakeinoja oman olon helpotukseen. On hyvä myös harjoittaa asioista irti päästämistä, sillä asioita ei kuitenkaan kannata jatkuvasti pyörittää mielessään, jos asiaan ei pystytä vaikuttamaan ollenkaan. (Nurmi 2017, 55.)

### 3.5 Työn imu

Työtahti on nykypäivänä yhä kiiivaampi työntekijöille. Työpaikoilla koetaan välttämättömiä ja toisinaan vähemmän välttämättömiä muutoksia, mikä lisää tietenkin epävarmuutta työympäristöissä. Työelämänkeskustelut nähdään enemmänkin kyynisinä ja vääriin kohtiin liittyvinä, joskin suomalaisten työpaikkojen arjessa ponnistellaan vastuullisesti tätä vastaan. Työpaikoilla on alettu kehittämään ja ideoimaan omatoimisesti entistä uudempia työkäytäntöjä, joissa tuetaan työkavereita epäitsekäästi ja koetaan innostumisen sekä ilon hetkiä yhdessä. Näistä kokemuksista saadaan syntymään työn imu, aito hyvinvoinnin ja innokkuuden tila työssä, mikä toimii siltana positiivisiin työkokemuksiin ja väylänä kirkkaamman tulevaisuuden puolesta. (Hakanen 2011, 5.)

Työntekijät, jotka kokevat työn imua lähtevät yleensä aamulla mielellään töihin. He kokevat työnsä mieluiseksi ja nauttivat siitä. He ovat ylpeitä työstään ja ovat vahvoja vastoinkäymisten kohtaamisessa. Työn imua kuvataan kolmella myönteisellä työssä koetulla hyvinvoinnin ulottuvuudella: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus heijastaa työntekijän kokemusta energisyydestä, halusta panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen puolestaan kuvastaa työntekijän kokemuksia työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta. Uppoutuminen viittaa syvään keskittyneisyyden tilaan, paneutumisesta työhön ja siitä koettuun nautintoon. Työntekijä huomaakin ajan kuluvan sujuvammin ja työstä irtaantuminen voi mahdollisesti tuntua vaikealta. (Hakanen 2011, 38.)

Työn imun vahvistaviksi tekijöiksi voidaan jakaa työhön sekä vapaa-ajan liittyviin tekijöihin, joita ovat työn voimavarat, työ imun tarttuvuus, yksilölliset voimavarat ja palautuminen työpäivästä. Vahvin näistä työn imun parantajista on työn voimavarat. Työn voimavarat ovat fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä. Näiden tekijöiden avulla pystytään vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja samalla edistämään työntekijän kykyä saavuttaa työn tavoitteet. Myös nämä voimavarat täyttävät ihmisten perustarpeita, johon kuuluvat itsenäisyys, yhteisöllisyys ja pärjääminen, mitkä voivat toimia apuna henkilökohtaiseen kasvuun, oppimiseen ja kehittymiseen työssä. Työn imu ei ole pelkästään yksilöllistä vaan myös työyhteisöllinen asia. Työn imua kokevat työntekijät voivat omalla vuorovaikutuksellaan työyhteisönsä kanssa auttaa ryhmää kokemaan työ imua, positiivisilla asenteilla, energisyydellään ja innostuksellaan, mikä heijastuu työyhteisön sisälle. Näin pystytään luomaan työn imua. Yksi-

ölliset voimavarat, jotka parantavat työn imua, ovat optimistisuus, pystyvyysusko, organisaatiopohjainen itsearvostus, ekstroverttisyys, ja adaptiivinen, myönteinen perfektionismi. Nämä ovat myönteisessä vaikutuksessa työn imun luomiseen yksilötasolla. Työpäivästä palautuminen vapaalla oli myönteisesti yhteydessä seuraavana työpäivänä koettuun työn imuun ja ennakoiwaan toimintaan työssä. Työn imun taso voi tietenkin vaihdella työviikon aikana, vaikka sen on todettu olevan pitkällä aikavälillä pysyvä hyvinvoinnin tila. (Hakanen 2009, 12–14.)

Työn imun kokeminen ei tietenkään ole kaikille työntekijöille itsestäänselvyys, ja monien työntekijöiden työn imu voisi olla nykyistä huomattavasti korkeammalla tasolla. Kun työssä annettavat voimavarat ovat puutteellisia työ alkaa kuormittaa, uuvuttaa ja mahdolliset terveydelliset huolet nousevat enemmän pinnalle. Työn imun vastakohtana voidaan pitää työhön kyllästy mistä eli leipääntymistä, myös työn imun vastakohdat ja erilaiset työpahavoinnin tilat vaativat huomiota organisaatiossa, koska ne voivat aiheuttaa työntekijöissä kärsimystä ja erilaisia haittavaikutuksia työssä toimimiselle sekä työyhteisölle. Tämä korostaa tarvetta tunnistaa ja hallita näitä vastakkaisia ilmiöitä työympäristössä työntekijöiden hyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi. (Hakanen 2011, 103.)

### 3.6 Työstä palautuminen

Työpäivästä palautuminen on yksi olennaisimpia asioita työhyvinvoinnin ja suorituskyvyn ylläpitämisessä. Palautumisen perustana toimivat päivittäinen irtaantuminen työstä, lepääminen sekä riittävän laadukas ja pitkä uni. Taukojen pitäminen kesken työpäivää edistää palautumista. Työviikkojen aikana kuormitus kasvaa luonnollisesti ja viikon aiheuttamasta kuormituksesta palautuminen tapahtuu usein vapaapäivinä. Pyhäpäivät ja lomauttavat työkuormituksen katkaisemiseen, mutta on kuitenkin otettava huomioon, että ne ovat vain palanen palautumista. Palautumista ei kuitenkaan voi ottaa säästöön, vaan palautumisen pitäisi tapahtua päivittäin. (Työterveyslaitos, 2024.)

Työstä palautumisen alkuvaiheessa kannattaakin aloittaa muutokset tarpeeksi pieninä. Näitä keinoja ovat oman vaatimustason laskeminen, useammat tauot työpäivän aikana, rentoutumisen opettelu ja työajan vähentäminen korkeaa suorittamista vaativista työtehtävistä. Työtä voidaan tuki jatkaa vanhaan tapaan tai tehdä siihen hetkellisiä muutoksia tai pysyviä muutoksia. Kuitenkin tilanteessa, jossa työvoimavarat ovat jo ehtyneet, eivät nämä kyseiset muutokset tule

auttamaan tarpeeksi, vaan silloin on irtauduttava työstä pidemmäksi aikaa kokonaan. Työn tekeminen muuttuu silloin mahdottomaksi ja työhön pakottaminen tilanteessa voi mahdollisesti jopa pahentaa työstä saatua uupumusta. (Aulankoski & Lundahl 2018, 85.)

Elämä on yksi suuri kokonaisuus, missä työllä on vain yksi rooli, eikä sen pidä viedä suurinta osaa elämästä. Liikunta ja ulkoilu, luonnosta nauttiminen, lepääminen ja oleilu sekä kulttuuri ovat tärkeimpiä keinoja, joilla palautua työstä vapaa-ajalla. Näistä esimerkeistä liikunnalla on suora yhteys siihen, miten palautumista pystytään parantamaan. Runsas liikunta ja ulkoilu laskevat riskiä kokea suurempaa tarvetta palautumiseen. Sosiaaliset suhteet, eli yhdessäolo sukulaisten ja ystävien kanssa, toimivat hyvänä palautumisena vapaa-ajalla. (Manka 2015, 198.)

### **3.7 Mitä yrittäjyys vaatii**

Yrittäjäksi nähdään henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla. (Tilastokeskus, 2024). Yrittäjäksi lähteminen on mielenkiintoista sekä samalla haastavaa. Yrittäjänä pääset toteuttamaan omaa näkökulmaasi asioista ja päättämään omasta tekemisestäsi ja oman yrityksesi laajuudesta sekä sen suunnasta. Yrittäjyys on tapa ansaita oma eläntönsä ja yrityksesi kautta pystyt työllistämään itsesi ja mahdollisesti muitakin. (Yrittäjät, 2024.)

Ennen yrittäjyyden aloittamista on kuitenkin hyvä harkita muutamia asioita yrittämisestä. Mitä tietoa, osaamista tai kokemusta tarvitaan alalla, mitä näistä sinulla on jo valmiiksi, mitä tarvitset lisää. Kuinka paljon aikaa olet valmis käyttämään yritystoimintaan ja omien taitojesi kehittämiseen. Mitkä ovat henkilökohtaiset tavoitteesi, minkälaisiin haasteisiin sinun pitää yrittäjänä varautua, mistä kaikesta olet valmis luopumaan saavuttaaksesi tavoitteesi, oletko pitkäjänteinen, kestätkö epävarmuutta ja miten varmistat oman motivaatiosi säilymisen? (Meretniemi & Ylönen, 2008, 16.)

Uuden yrityksen arjessa tuleekin vastaa aikoja, jolloin kaikki oma aika halutaan antaa yritystoiminnalle. Monia saattaa inhottaa ajatus siitä, että työ laitetaan isommalle alustalle kuin yhteiskunnassamme tärkeimpinä pidetyt arvot. Työn ja vapaa-ajan tasapainottelun välissä yrittäjät joutuvatkin etsimään uusia kehityksen keinoja siihen, miten he pystyvät pitämään huolta yrityksensä hyvinvoinnista sekä omasta hyvinvoinnistaan. Itsestään ja läheisistään huolehtiminen on elintärkeää arkisen toiminnan ylläpitämiseen, mutta ajoittain yrittäjyys menee kaiken muun edelle. (Helaniemi, Kuronen & Väkeväinen, 2018, 137.)

Yrittäjyyden ja palkansaajien työhyvinvoinnissa onkin eroja, kun palkansaajien työhyvinvoinnista huolehtii työnantaja ja yrittäjien tulee huolehtia työhyvinvoinnistaan itse. Työn kuormituksen kohdat näkyvätkin silloin helposti yrittäjän elämäntavoissa. Sen takia liikunnasta, ruokavaliosta ja levosta pitääkin pitää hyvää huolta. (Hakola, 2019.)

Jatkuva osaamisen kehittäminen on välttämätöntä sekä yrittäjälle että koko työyhteisölle. Ilman asianmukaista osaamista yrityksen tarjoamat tuotteet tai palvelut menettävät kilpailukykynsä, eivätkä pysty vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Osaamattomuus synnyttää lisäpaineita työntekijöille ja yrittäjille, joita huolestuttaa työn menettämisen riski, asiakkaiden vähentyminen ja virheiden tekeminen. Työn tekeminen vanhentuneilla tai puutteellisilla tiedoilla sekä ongelmien selvittäminen vasta myöhäisessä vaiheessa vievät aikaa ja energiaa, mikä voi johtaa työtehon laskuun. Osaamattomuus näkyy myös asiakassuhteissa alentuneena tuotteiden laatuna ja heikentyneenä asiakaspalveluna, joka syntyy kiireen ja epävarmuuden vuoksi. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju, 2010, 14.)



## 4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Työperäisen tutkimuksellisen kehittämistyön aloittaminen lähtee liikkeelle erilaisista perusteista, kuten yrityksen kehittämistarpeista tai yrityksen halusta tehdä muutoksia nykyisiin käytäntöihin. Tutkimuksellisella kehittämisellä pyritään kehittämään ratkaisuja käytännön ongelmiin sekä kehittävien ideoiden, käytäntöjen, tuotteiden tai palvelun tuottamista sekä niiden toteuttamista. Kehittämistyön tyypillisenä tapana on luonnostella, kehittää ja ottaa käyttöön ratkaisuja. Kehittämistyö ei ole pelkästään kuvailua tai asioiden selittämistä, vaan sen tarkoituksena on löytää parempia vaihtoehtoja ja viedä niitä käytännössä eteenpäin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 19.)

Kehittämistyötä on tapana tarkastella prosessina, joka etenee vaiheittain kohti tavoitteitaan. Tämä johtuu siitä, että kehittäminen on tyypillisesti aikaa vievä prosessi, joka vaatii suunnitelmallista lähestymistapaa. Vaiheittain eteneminen auttaa varmistamaan, että kaikki tarvittavat toimenpiteet tehdään oikeassa järjestyksessä ja prosessi etenee sujuvasti kohti haluttuja tuloksia. Esimerkiksi, ennen kuin ryhdytään valitsemaan käytettäviä menetelmiä, on tärkeää määrittellä selkeästi kehittämistyön tavoitteet. Koska kehittäminen voi olla haastavaa ja aikaa vievää, on tärkeää kiinnittää huomiota myös aikataulutukseen ja varmistaa, että prosessi etenee suunnitellusti ja tehokkaasti. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 22.)

### 4.1 Tapaustutkimus

Valitsin tapaustutkimuksen menetelmäksi tutkiakseni työhyvinvointiin ja stressinhallintaan liittyviä seikkoja yrityksessä, sillä se tarjoaa hyvän ja syvällisen ymmärryksen näistä kyseisistä aiheista yrityksen sisällä. Tapaustutkimus mahdollistaa konkreettisen tutkimuksen yrityksen sisällä ja sen avulla voidaan ymmärtää yrityksen todellista tilannetta. Tapaustutkimus auttaa tuottamaan syvällistä tietoa ja ehdotuksia työhyvinvoinnin ja stressinhallinnan parantamiseksi yrityksessä, mikä voi johtaa käytännön toimenpiteisiin työhyvinvoinnin laadun parantamiseksi.

Tapaustutkimuksessa päämääränä on tuottaa tutkittua tietoa yrityksestä, korostaen tyypillisiä tutkimuksen tavoitteita. Kehittämistyössä tapaustutkimus on erityisen soveltuva lähestymistapa kehittämiseen, kun sen tavoitteena on ymmärtää yrityksen tilannetta ja löytää erilaisia ratkaisuja siellä esiintyviin ongelmiin ja kehittää tutkimuksen pohjalta parannusehdotuksia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 37.)

Tapaustutkimus soveltuu hyväksi tavaksi lähteä alustamaan kehittämistyötä, kun halutaan ymmärtää syvällisemmin kehittämisen kohdetta ja alkaa tuottamaan kehitysehdotuksia siihen. Tapaustutkimus auttaa ymmärtämään yrityksen keskeisiä suhteita sekä toimintatapoja. Se sopii myös tilanteiden tai käyttäytymisen heikosti ymmärrettyjen piirteiden tutkimiseen, samoin kuin epätyypillisten prosessien ja epävirallisen käyttäytymisen analysointiin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 53.)

Kehittämistyötä ei ole pakko aloittaa tyhjältä pöydältä, vaan se aloitetaan perehtymällä teorioihin, metodeihin sekä aikaisempiin tutkimuksiin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että kehittämistyössä pitäisi järjestelmällisesti noudattaa vanhoja käytäntöjä, vaan tarkoituksena on olla tietoinen niistä. Kirjallisuuden perehtyminen on yksi tapa lähestyä aihetta, silloin pystytään vertaamaan omia ajatuksia toisen ajatuksiin. Tärkeintä kuitenkin on löytää olemassa olevasta kirjallisuudesta tietoa, mitkä ovat merkittävämpiä omassa kehitystyössään. Tapaustutkimuksessa lähdetään tyypillisesti liikkeelle analysoitavasta tai tutkittavasta tapauksesta eikä pelkästään yleisistä teorioista. Kehittämisen kohteesta kiinnostuneella on yleensä jonkinlaista aiempaa tietoa ilmiöstä, mikä auttaa alustavan kehittämistehtävän määrittelyssä. Ennen tarkkojen kehittämiskysymysten muodostamista on tarpeen perehtyä aiheeseen, jotta voidaan löytää merkityksellistä tausta-aineistoa. Kehittämistehtävän tarkka valinta ei kuitenkaan aina ole prosessin ensimmäinen vaihe, sillä kehittämiskohde selkiytyy prosessin edetessä. On mahdollista, että kehittämistyön edistyessä alkuperäinen tehtävä ei ole enää keskeinen, jolloin sitä tulee muokata. Tämä on luonnollinen osa kehittämisprosessia, ja aiheeseen perehtyminen auttaa selventämään, mitä siitä voi todella kysyä tai mikä on todellinen kehittämistehtävä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 53–54.)



Kuva 1. Tapaustutkimuksen vaiheet. Kuva Ojasalo, Moilanen & Ritalahti (2015).

## 4.2 Ryhmähaastattelu

Perinteisiä laadullisen tutkimuksen menetelmiä ovat teema, avoin ja ryhmähaastattelu sekä osallistava havainnointi. Laadullisia menetelmiä käytetään silloin kun tutkittava aihe ei ole ennestään tuttu ja sitä halutaan ymmärtää paremmin. Laadullista menetelmää käytettäessä tutkittavien määrä on runsaasti pienempi kuin määrällisessä tutkimuksessa, sen sijaan analysoitava sisältöä syntyy enemmän, eli laadullisen menetelmän tarkoituksena on saada enemmän tietoa rajallisesta määrästä tietoa ja sen avulla ymmärtää kehittämisen kohdetta paremmin ja kokonaisvaltaisemmin. Laadullinen tutkimus keskittyy todellisen elämän ilmiöiden ymmärtämiseen. Sen kautta ymmärretään todellisuus yhdeksi suureksi kokonaisuudeksi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 105.)

Haastattelu on aina vuorovaikutusta kahden tai useamman ihmisen kesken. Haastattelu vaatii siihen osallistujien yhteistä luottamusta. Haastattelijan täytyy kertoa haastateltavalle haastattelun tarkoitus sekä miksi se on tärkeää kehittämisen vuoksi. Haastattelun tavoitteena on kehittämisen perustan luominen, sen vuoksi se eroaa normaalista arkikeskustelusta, koska haastattelijä ohjaa keskustelua. Puolistrukturoidussa haastattelussa eli teemahaastattelussa kysymykset ovat etukäteen suunniteltuja, mutta haastattelun aikana niiden järjestystä voidaan vaihtaa haastattelun etenemisen myötä. Esitettävien kysymysten rakenteellisuus voi myös vaihdella. Tietyt suunnitellut kysymykset voidaan myös jättää haastattelun aikana pois ja keskustelun aikana ilmeentyviä kysymyksiä pystytään esittämään. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 108.)

Työhyvinvoinnin ja stressinhallinnan kehittäminen alkaa ymmärryksestä siitä, miten yrityksen työntekijät kokevat työhyvinvointinsa ja työn rasitteet. Ryhmähaastattelun valinta tiedonkeruumenetelmäksi perustui tarpeeseen saada monipuolista ja syvällistä ymmärrystä yrityksen työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvointiin. Koin ryhmähaastattelun parhaaksi valinnaksi yrityksen koon vuoksi, sillä ryhmähaastattelu pienemmässä yrityksessä on tehokas tapa saada jokaiselta yrityksen työntekijältä saman aikaisesti näkökulmia siihen, miten työhyvinvointia voi kyseisessä yrityksessä kehittää.

Valitsin ryhmähaastattelun myös siksi, että se tarjoaa osallistujille mahdollisuuden jakaa omia kokemuksiaan sekä mahdollistaa yhteisien ideoiden jakamisen haastattelussa, minkä kautta jokainen haastatteluun osallistuva saattaa nähdä mahdollisia uusia näkökulmia yrityksen työhyvinvoinnissa.

Alustin ryhmähaastattelun lähettämällä kutsun Teams-sovelluksessa tapahtuvaan haastatteluun. Kutsuun lisäsin pienen esittelyn itsestäni, koulusta missä opiskelen sekä kuvauksen siitä mitä opinnäytetyöni tulisi pitämään sisällään. Haastatteluun varattiin tunti aikaa.

### 4.3 Analyysi

Laadullisen aineiston analyysi pyrkii tulkitsemaan analysoitavaa materiaalia niin, että siitä voidaan saada syvällistä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Tarkoituksena on luoda mahdollisimman kattava kuvaus kerätystä aineistosta, joka mahdollistaa perustellut johtopäätökset. Analyysin raportti pyrkii selkeästi kuvaamaan analyysiprosessin eri vaiheita. Analyysin aikana käytettävä aineisto jaetaan eri osiin, tiivistetään ja luokitellaan, mutta samalla luodaan kokonaisnäkemys aineistosta uuden näkökulma löytämiseksi. Tulosten esittäminen ei kuitenkaan saa jäädä pelkästään aineiston analysointiin, vaan tulosten tulkinnan merkitystä on korostettava. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on syventyä ja tulkita tutkittavaa ilmiötä perusteellisesti. (Puusa & Juuti 2020, luku ”Analyysin tavoite”.)

Laadullisen aineiston analyysissä yksi keskeinen vaihe on havaintojen luokittelu tai teemoittelu, mikä on aina samalla tavoin tulkinnallinen prosessi. Luokittelu tarkoittaa analyysiyksien ryhmittelyä ennalta määriteltyihin kategorioihin tai selkokielellä samankaltaisuuden perusteella. Tätä vaihetta kutsutaan myös teemoitteluksi. Teemoittelu voidaan toteuttaa monin eri tavoin, mutta on tärkeää varata tarpeeksi aikaa tähän vaiheeseen tutkimisprosessissa. Teemat voivat rakentua joko ennalta suunnitelluista aineistonkeruuvaiheen määritellyistä teemoista tai aineistosta voi nousta esiin aivan uusia teemakokonaisuuksia. Tutkijan on tärkeää käydä läpi kiinnostavat teemat useamman kerran varmistaakseen niiden merkityksen työllensä. Tämä vaihe auttaa tutkijaa hahmottamaan teemojen sisäistä rakennetta ja niiden välisiä suhteita. (Puusa & Juuti 2020, luku ”Analyysin eteneminen ja analyysimenetelmät”.)

### 4.4 Eettisyys

Eettisyys on tärkeää kaikissa tutkimuksissa, mukaan lukien opinnäytetyössä. Opinnäytetyö aloitettiin tekemällä alkuun aineistohallintosuunnitelma, missä perusteellisesti käytiin läpi aineiston yleiskuvaus, eettiset periaatteet sekä henkilötietojen käsittelyä vaativat säädännöt. Opinnäytetyötä tehdessäni pidin huolen siitä, että käyttämäni lähteet ovat luottamuksellisia ja tutkimukseen osallistujille painotin, että opinnäytetyöhön osallistuminen perustuu täysin vapaaehtoisuuteen.

Jokaiselle opinnäytetyöhön osallistujalle lähetettiin aluksi tiedote tutkimuksesta, missä käytiin läpi tutkimuksen tarkoitus, sen toteuttajat, tutkimuksen menetelmät sekä sen toimenpiteet. Osallistujille lähetettiin myös tutkittavan suostumus lomake, minkä jokainen osallistuja allekirjoitti osallistuakseen tutkimukseen. Kun tarvittavat tiedot oli saatu kerättyä, toimitettiin ne opinnäytetyön ohjaajalle.

Opinnäytetyössäni tärkeimpänä asiana pidin myös anonymiteettiä. Ryhmähaastattelua eikä työpajaa tulisi tallentamaan, joten kenenkään puhetta tai vuorovaikutusta ei pystyttäisi heihin yhdistämään. Kaikki tulokset tutkimuksesta käsitellään avoimesti ja rehellisesti siihen osallistuneiden kanssa ja sen kaikki olennaiset tiedot tullaan esittämään heille.

Lisäksi kaikki käytetty tutkimusmateriaali on tallennettu turvallisiin tietojärjestelmiin, ja tutkimisaineistoon pääsy on rajattu vain tarpeellisille henkilöille. Tällä varmistin tutkimusprosessin eettisen toteutuksen ja osallistujien oikeuksien kunnioittamisen opinnäytetyötäni tehdessäni.

## 5 TULOKSET JA ANALYYSI

Tässä luvussa käsitellen ryhmähaastattelussa esitettyjä kysymyksiä (liite 1) sekä niistä saatua tulosta ja siitä tehtyä teema-analyysia. Ryhmähaastattelun tavoitteena oli kartoittaa yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia sekä heidän tämänhetkisiä tapojansa, joilla he hallitsevat stressiä.

### 5.1 Ryhmähaastattelun tulokset

Ryhmähaastattelun aloitettiin kysymällä, miten yleinen työhyvinvointi koetaan tällä hetkellä yrityksessä. Keskustelussa nousi esiin se, että jokaisella työntekijällä on omat elämäntilanteensa, jotka saattavat vaikuttaa työn tekemiseen. Tärkeimpänä tavoitteena pidettiin sitä, että työntekijöiden oma elämä olisi hyvässä kunnossa, mikä parantaisi työntekemistä sekä työntehoa. Oman yleisen hyvinvoinnin heijastuminen nähtiin tärkeänä tekijänä työsuorituksen kannalta. Osallistujat tunnistivat myös, että yrityksen alkuvaihe on haasteellisinta aikaa, jolloin pyritään hahmottamaan kokonaisuutta siitä, miten toimia ja milloin. Erityisesti uudessa yrityksessä haluttiin luoda toimintarutiineja, sillä rutiinit auttavat suunnittelemaan ja järjestelemään työpäivää tehokkaasti.

Toisessa kysymyksessä käsiteltiin työssä tai työympäristössä koettavia stressinaiheuttajia. Osallistujien vastauksissa korostui erityisesti uuden yrityksen mukanaan tuoma jatkuva jännitys ja epävarmuus. Uuden yrityksen alkuvaiheeseen liittyy usein paljon uusia asioita ja paineita työn kokonaiskuvan ymmärtämisestä ja siitä, miten saadaan kaikki toimimaan halutulla tavalla. Tämä stressi on erityisen voimakasta yrityksen alkuvaiheessa.

Kolmannessa kysymyksessä keskusteltiin siitä, miten työntekijät tunnistavat omat stressioireensa ja miten he reagoivat niihin omassa työympäristössään. Osallistujat totesivat, että yksi suurimmista stressiä aiheuttavista tekijöistä on se, että työ vie aikaa pois vapaa-ajan harrastuksista. Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä aiheuttaa jännitystä ja vaikeuttaa työn tehokkuutta. Osallistujat ilmaisivat halunsa saavuttaa parempaa tasapainoa työajan ja vapaa-ajan välillä. Keskustelussa tuotiin esille myös tilanteita, jossa asiat eivät suju odotetusti, mikä aiheuttaa helposti turhautuneisuutta. Fyysinen väsymys sekä kiukku korostuivat oireina, jotka vaikeuttavat tehtävien onnistumista ja voivat pitkittää stressaavia tilanteita, vaikka ne olisivatkin lyhyitä. Ryhmä tiedosti tämän ja toivoi kyseisten asioiden käsittelyä ja ratkaisuja, jotta työpaikan ilma-  
piiri pysyisi rentona eikä kireyttä syntyisi.

Neljännessä kysymyksessä keskusteltiin stressin vaikutuksista ryhmätyöskentelyyn ja tiimin ilmapiiriin. Osallistujat kokivat, että välillä henkilökohtainen uupumus, joka johtuu työn aiheuttamasta epätasapainosta työn ja vapaa-ajan välillä, vaikuttaa negatiivisesti tiimin ilmapiiriin. Vapaa-ajan puutteesta johtuva stressi heijastuu muihin työntekijöihin. Osallistujat kertoivat, että yrityksessä voi olla vaikeaa välillä toimia ryhmässä stressaavissa tilanteissa, mikä saattaa johtaa vanhojen toimintatapojen jämähtämiseen. Uusien näkökulmien hakeminen ja innovatiivinen työskentely saattaa jäädä vähemmälle, kun paineet lisääntyvät. Osallistujat kuitenkin tunnustavat, että harrastuksien kautta on opittu tiimityöskentelyä.

Viidennessä kysymyksessä puhuttiin työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämisestä stressinhallinnan näkökulmasta. Osallistujat kertoivat, että työskentelyn tulisi olla tietoista ja itseohjautuvaa, ei pakotettua. Kun työt aloitetaan omasta aloitteesta ja itsetuntoisesti, se auttaa hallitsemaan paremmin työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa. Häiriötekijöiden minimoiminen työskentelyn aikana koettiin hyväksi keinoksi. Tähän kuuluu esimerkiksi puhelimien sulkeminen, jolla luodaan häiriötön työympäristö. Uudessa yrityksessä työskennellessä koettiin erityinen velvollisuuden tunne menestyksen varmistamiseksi alkuvaiheessa. Tavoitteena on löytää oikea keskittymistapa ja asenne, jotta voidaan omistautua yritykselle asianmukaisella asenteella ja asennoitua työhön asianmukaisesti ilman häiriöitä tai keskittymisen puutetta.

Kuudennessä kysymyksessä käsiteltiin työnkuormituksen kokemisesta ja sen tasapainottamisesta organisaatiossa. Osallistujat huomauttivat, että vaikka resurssit saattavat olla kohtuulliset, työntekijöiden on silti usein priorisoitava tehtäviä saadakseen tarvittavat asiat hoidetuksi. Työntekijöiden näkökulmasta on tärkeää saada selkeä kuva siitä, mitkä tehtävät ovat tärkeimpiä ja mitkä voivat odottaa. Tämä korostaa tarvetta tasapainottaa työnkuormitukset ja varmistaa, että työtehtävät priorisoidaan asianmukaisesti organisaation menestyksen ja tehokkuuden varmistamiseksi.

Seitsemännessä kysymyksessä keskusteltiin keskeisistä tekijöistä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja stressinhallintaan. Eniten korostettiin tasapainottamisen haasteita, erityisesti työntekijöiden ja vapaa-ajan välisen tasapainon löytämisessä. Uudessa yrityksessä, jossa yrittäjyys on keskeistä, ei ole selkeitä työaikoja, mikä vaikuttaa niin positiivisesti, kuin negatiivisestikin työhyvinvointiin ja stressinhallintaan. Positiivisena puolena on se, että joustavat työajat voivat tarjota työntekijöille mahdollisuuden sovittaa työntekoa omiin aikatauluihinsa. Toisaalta tämä

saattaa johtaa siihen, että vapaa-ajalla on vaikeuksia rentoutua täysin, koska työtehtäviin kuuluviin sähköposteihin ja puheluihin vastaaminen voi luoda pakottavan tunteen. Tämä voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijän kykyyn irrottautua työstä ja rentoutua vapaa-ajallaan.

Kahdeksannessa kysymyksessä keskusteltiin stressin vaikutuksista työsuoritukseen ja työhyvinvointiin. Stressi vaikuttaa negatiivisesti sekä työsuoritukseen, että työhyvinvointiin. Stressaantunut työntekijä voi tuntea, että mikään ei oikein lähde sujumaan, joka vaikeuttaa tehtävien saamista valmiiksi ja työn tehokasta suorittamista. Tämä puolestaan vaikuttaa kielteisesti työhyvinvointiin, kun työtehtävät kasaantuvat ja työnkuorma tuntuu ylivoimaiselta.

Yhdeksännessä kysymyksessä keskusteltiin stressinhallintakeinoista. Musiikki koettiin yhdeksi hyväksi keinoksi stressinhallintaan. Musiikin kuuntelu voi auttaa rentoutumaan ja lievittämään stressiä tehokkaasti. Lisäksi etätöiden tekeminen mainittiin stressinhallintakeinona. Etätö tarjoaa mahdollisuuden työskennellä kodin mukavassa ympäristössä.

Kysymyksissä 10–13 sekä 15 päätettiin antaa päätöksen teko tutkijalle. Tutkija kehittää suunnitelman viestinnästä ja palautteen antamisesta avoimen keskustelun edistämiseksi stressistä ja työhyvinvoinnista työpaikalla. Käytäntöjen ja ohjelmien kehittäminen stressinhallinnasta jää tutkimuksen tekijän vastuulle, koska uudessa yrityksessä näitä asioita ei ole vielä pystytty miettimään.

Kysymyksessä 14 tiedusteltiin, millaisia resursseja toivottaisiin lisää stressinhallintaan ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Jokaisella on joitakin pieniä omia keinoja stressin lievitykseen, mutta he kokevat edelleen, että työympäristössä vallitsee kaoottisuutta. Tämä tulee esille, kun hypitään työtehtävistä toiseen mikä vaikeuttaa keskittymistä.

Kuudennessatoista kysymyksessä keskusteltiin miten tiimityö sekä vuorovaikutus vaikuttaa työhyvinvointiin ja stressinhallintaan. Osallistujien mukaan hyvän ”flow-tilan” saavuttaminen tiimityössä auttaa työn sujumisessa. Toisaalta, jos tämä tila ei muodostu tai jos ei pääse työn imuun, se voi vaikuttaa negatiivisesti työn tuottavuuteen.

## 5.2 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi tehtiin ryhmähaastattelun perusteella, jossa osallistujien kanssa keskusteltiin avoimessa ilmapiirissä heidän työhyvinvoinnistaan ja stressinhallinnasta. Teemoittelussa kerä-



sin haastattelun perusteella keskeisiä teemoja ja aiheita, jotka toistuvat useampaan kertaan ryhmähaastattelun tuloksia tarkastellessa. Haastattelua ei nauhoitettu osallistujien pyynnöstä, joten analyysi on tehty muistiinpanojen perusteella.

Ryhmähaastattelun analyysin perusteella esille nousi useita keskeisiä teemoja, jotka pääosin liittyivät työhyvinvointiin, stressin tunnistaminen, stressin vaikutuksesta ryhmätyöhön ja työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen.

### **Yleinen työhyvinvointi**

Haastatteluun osallistujat kertoivat omista elämäntilanteistaan, jotka vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Päätaavoitteena on saada oma elämä siihen tilanteeseen, jossa työn tekeminen olisi paljon sujuvampaa eikä oma tilanne vaikuttaisi negatiivisesti työntekoon.

Uudessa yrityksessä työhyvinvointia ei ole ehditty myöskään miettimään pidemmälle, koska yrityksen aloitusvaiheeseen liittyy paljon muitakin asioita.

Velvoitteen tunteminen koettiin myös tärkeänä työhyvinvoinnin suhteen. Jotta pystytään löytämään oikeanlainen asenne työhön ja se on välillä haastavaa, koska halutaan kuitenkin asennoitua työhön, jotta yrityksen alkuvaihe saataisiin varmistettua parempaan suuntaan

### **Stressin tunnistaminen**

Stressin tunnistamisessa huomattiin yksi keskeinen havainto. Stressin tunnistaminen voi olla vaikeaa, koska yritys on vasta aluillaan, jolloin työ vaatii paljon aikaa sekä henkilökohtaisia resursseja.

Stressin tunnistaminen nousi myös esille turhautumisena, jolloin tehtävien suorittaminen vaikeutuu. Turhautuminen aiheuttaa työtehtävien aloittamisen vaikeutta ja työtehtävien aloittamisen venymistä.

### **Stressin vaikutus ryhmätyöhön**

Henkilökohtainen stressi nousi esiin työn ja vapaa-ajan tasapainottelussa. Se vaikuttaa negatiivisesti yrityksen ryhmätyöhön. Vapaa-ajan puutoksesta johtuva stressi heijastuu yrityksen muihin jäseniin ja sillä on vaikutus ryhmätyön toimivuuteen. Tämä koettiin ilmentyvän ärtyneisyytenä ja vanhojen toimintatapojen jämähtämisenä. Myös palautetta annettiin ärtyneenä, jonka seurauksena työtehokkuus laski.

Stressin vaikutus ryhmätyöhön painottaa tarvetta avoimelle keskustelulle työhyvinvoinnista ja stressaavista tilanteista. Stressiä vastaan voitaisiin kampanilla paremmin, kun pystytään luomaan avointa keskustelua omista haasteista ja saadaan tukea toisilta. Tämän kautta pystyttäisiin edistämään ryhmätyöskentelyä ja edistämään työhyvinvointia sekä stressinhallintaa.

### **Työn ja vapaa-ajan tasapaino**

Työn ja vapaa-ajan tasapainotus nousi eniten esille vastauksia käsiteltäessä. Tämän koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin, stressin tunnistamiseen sekä ryhmätyöhön. Kaikilla oli yhteinen mielipide siitä, että jokainen haluaisi saada paremman tasapainon työn ja vapaa-ajan välille.

Osallistujat huomasivat työskentelevänsä vapaa-ajalla, milloin heidän tarkoituksensa oli palautua työpäivästä. Tämä johtaa siihen, että osallistujat eivät kykene irtautumaan työstään vapaa-ajallaan, mikä nostaa stressiä, heikentää työntehoa sekä vaikuttaa henkilökohtaiseen työhyvinvointiin.

Häiriötekijöiden pois sulkeminen työajalla koettiin hyväksi tavaksi. Tähän kuului puhelimen sulkeminen työpaikalla, jolloin työympäristöstä tehtiin mahdollisimman häiriövapaa. Tekeillä kyseiset asiat pyritään varmistamaan, että työaikana työskennellään tehokkaasti ja vapaa-aikana pystytään oikeasti keskittymään palautumiseen.

## **5.3 Yhteenveto analyysistä**

Työhyvinvoinnin osalta jokainen vastauksien käsittelystä nostetuista teemoista on tärkeä työhyvinvoinnin kannalta. Uuden yrityksen alkuvaiheessa on täysin ymmärrettävää, että työhyvinvointiin ei kiinnitetä niin paljon huomiota. Tärkeää on saada yrityksen alkuvaihe mahdollisimman sujuvaksi sekä samalla saada työn kokonaiskuva rakennettua, miten toimitaan, mitä työltä odotetaan, milloin ja miten työn vaatimat haasteet kohdataan.

Yrittäjyys mahdollistaa enemmän joustavuutta työaikoihin ja sen kautta pystytään itse vaikuttamaan siihen, milloin työtä tehdään ja millä tahdilla. Haittavaikutuksena kuitenkin yrittäjyydessä on vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen. Välillä tehdään töitä iltamyöhään, mikä johtaa työstä palautumisen puutteeseen. Päivittäinen aikataulu olisi hyvä saada tehtyä jo hyvissä ajoin, milloin pystytään varmistamaan palautuminen työstä.

Rutiinien luomisella pysytään vähentämään epävarmuutta ja stressiä yrityksen sisällä. Selkeät toimintamallit ja rutiinit voivat edistää työntehokkuutta, työn imua sekä auttaa stressaavissa

tilanteissa. Lisäksi rutiinit voivat edistää ryhmätyöskentelyä, yhteisen näkökulma löytymistä työn suorittamiseen ja sen kautta parantamaan ryhmätyötä.

Ryhmätyöskentelyssä henkilökohtaisen stressin kokeminen vaikeuttaa kokonaisuutta, koska stressi voi tarttua muihinkin työntekijöihin. Negatiivisella sävyllä annettu palaute voidaan tulkita väärin, vaikka palautteen ei olisi alun perinkään tarkoitus olla negatiivista, vaan rakentavaa. Stressitilassa olemisesta pitäisi sen vuoksi pystyä puhumaan, jotta siihen saataisiin tukea sekä ymmärrystä. Tärkeää on saada luotua sellainen työympäristö missä stressaantunut pystyy avoimesta kertomaan omasta tilastaan ilman, että hän joutuu miettimään sitä sen enempää.

## 6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

### 6.1 Työpajan suunnittelu

Työpajan tavoitteena oli saada syvempää ymmärrystä työhyvinvoinnista ja stressinhallinnasta, sekä tarjota osallistujille työkaluja näiden edistämiseksi. Työpajan suunnitellun tärkeimpiä asioita oli saada työpajasta turvallinen avoimen keskustelun tapahtuma, jossa osallistujat pystyivät kertomaan omia kokemuksiaan ja käytännön tapoja liittyen työpajassa käytettyihin harjoituksiin. Työpajaan osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Työpajan tarkoituksena oli saada siitä mahdollisimman osallistava sekä saada aivoriihiä mukaan harjoituksissa.

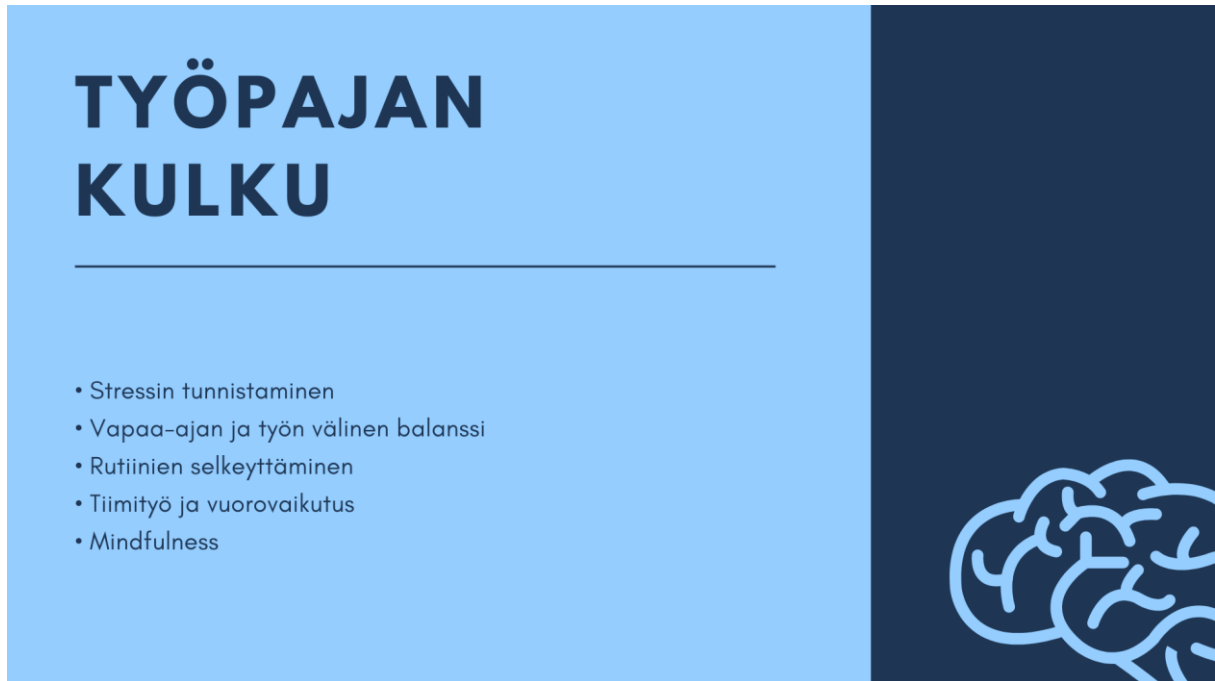
Työpaja suunniteltiin ryhmähaastattelun analyysien tuloksien perusteella. Työpajaan valitut teemat olivat; stressin tunnistaminen, vapaa-ajan ja työn välinen tasapaino, rutiinien selkeyttäminen, tiimityö ja vuorovaikutus sekä lopuksi mindfulness. Työpajan kulku olisi sama, miten yllä mainitut teemat ovat järjestyksessä. Työpajan esitys tehtiin Canvalla.

Työpaja toteutettiin Teams-sovelluksen kautta, jotta kaikki pystyivät osallistumaan siihen kätevämmän välitietäisyyksien vuoksi. Työpajan pituudeksi määriteltiin kaksi tuntia, jotta kaikille harjoituksille oli mahdollisimman paljon aikaa käytettävissä. Jokaiseen harjoitukseen varattiin 20 minuuttia aikaa, jotta työpaja menisi hyvässä aikataulussa ja otin myös huomioon, että jotkin harjoitukset saattavat edetä nopeammin tai hitaammin, joten aikataulussa oli kuitenkin otettu huomioon joustavuutta.

Työpajan lopussa tulisin keräämään suullisen palautteen osallistujilta. Missä keräisin tietoa kysymyksillä, miten työpajassa käytetyt harjoitteet vastasivat odotuksia, mikä osa työpajasta oli hyödyllisin, miten onnistuitte tiimityöskentelyssä työpajassa, mikä oli työpajassa parasta sinun mielestäsi, mitä kehittäisit tai muuttaisit työpajassa ja onko sinulla muita kommentteja mitä haluaisit antaa työpajasta?

### 6.2 Työpajan toteutus

Aloitin työpajan kertomalla kyseisen työpajan olevan vuorovaikutteinen sekä työpajassa tulitaisiin käyttämään erilaisia harjoitetta jokaisessa teemassa mitä siihen oli valittu. Tarkoituksena olisi yhdessä saada erilaisia näkökulmia jokaisen osallistujien omista kokemuksista, löytää yhteisiä tapoja, edistää tiimityöskentelyä sekä opetella stressinhallintaa.



Kuva 2. Työpajan kulku.

### 6.3 Stressin tunnistaminen

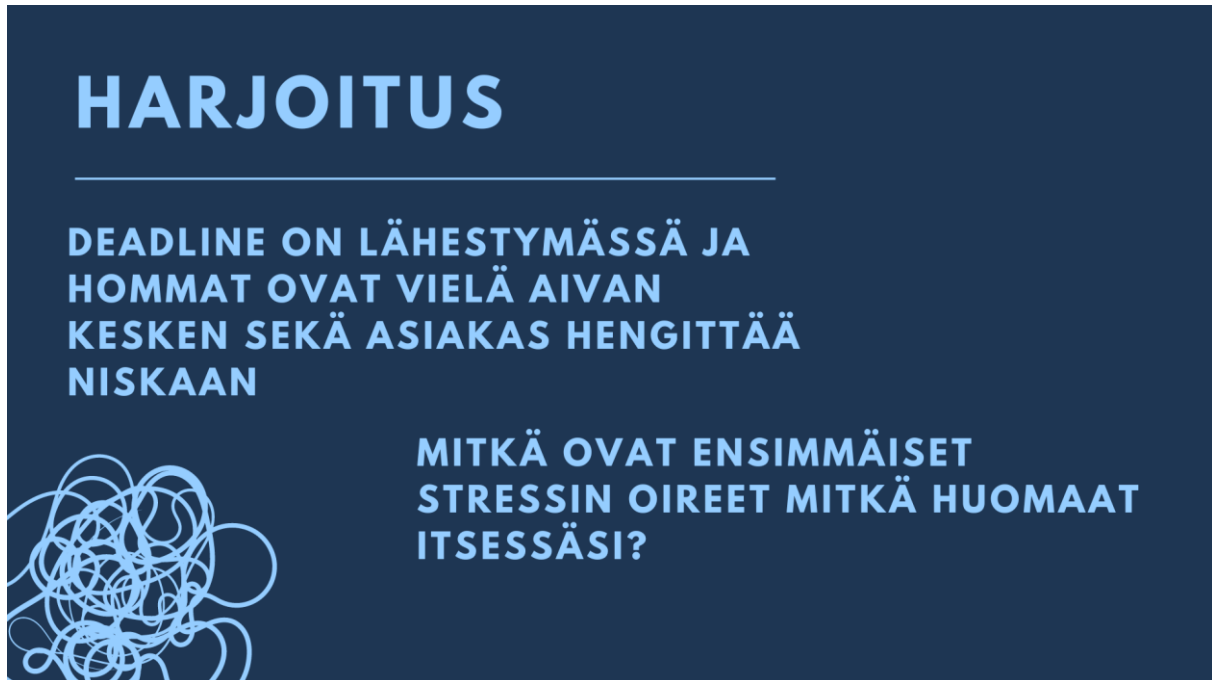
Aloitimme työpajan stressin tunnistamisella, minkä tarkoituksena oli oppia ymmärtämään osallistujien omien stressioireiden tunnistamisella. Milloin osallistujat pystyisivät ymmärtämään, milloin kyseinen henkilö on stressaantunut sekä miten reagoida siihen.

Kerroin osallistujille, että silloin kun huomaamme toisen stressaavan, on tärkeää lähestyä tätä henkilöä empaattisuudella. Kun pystymme lähestymään stressaantunutta henkilöä positiivisella kannalla, pystymme silloin estämään tilannetta eskaloitumasta pahemmaksi sekä pystymme tukemaan stressaantunutta henkilöä.

Stressin tunnistamisen harjoituksessa kävimme läpi skenaariota, joissa työn deadline on lähestymässä ja työ on vielä aivan kesken, sekä asiakas hengittää niskaan. Kysyin osallistujilta mitkä ovat ensimmäisiä stressin oireita, mitkä he tunnistavat itsessään.

Osallistujat kokivat yhteiseksi asiaksi, ensimmäiseksi reaktioksi paniikin siitä, saadaanko kaikkia asiat varmasti hoidettua työprojektissa. Tässä tilanteessa koettiin, että aloitetaan kyseenalaistamaan omaa suoritusta, vaikka he olisivat tietoisia siitä, että pystyvät siihen.

Viestintä muuttuu silloin hoputtamiseksi, vaikka sen tarkoituksena ei olisi hoputtaa vaan sen pitäisi olla tilanteen kartoitusta siitä missä kohtaa projektia ollaan. Työprojektit on saatu myös valmiiksi paineen alle, mutta sen jälkeen niitä on pitänyt korjata jälkikäteen.



Kuva 3. Stressin tunnistamisen harjoitus.

#### **6.4 Vapaa-ajan ja työn välinen tasapainotus**

Harjoituksen tavoitteena oli havainnoida omien kokemusten kautta, miten osallistujat ovat löytäneet omia keinoja saavuttaakseen tasapainoa vapaa-ajan ja työn tasapainottamiseksi sekä mitä kaikkea he arvostavat vapaa-ajalla sekä työssä.

Harjoituksessa koettiin, että päivällä tehty työ jää vähäiseksi, sillä silloin hoidetaan myös muita arkisia asioita. Tämä johtaa siihen, että työn teko aloitetaan vasta illalla, mikä aiheuttaa vaikeuksia työn ja vapaa-ajan tasapainottamisessa. Tämä vaikeuttaa myös työstä palautumista, koska päivät venyvät pitkiksi työskentelyn vuoksi.

Työssä arvostettiin erityisesti tilanteita, joissa pääsee tekemään sitä. Mitä itse osaa parhaiten ja varsinkin yrittäjyydestä sitä, kun pääsee tekemään työtä itselleen eikä kellekään muulle. Kuitenkin tilanteissa, joissa stressipallo lähtee vyörymään eteenpäin, niin silloin työstä katoaa hauskuuden ja tekemisen ilo. Tämä johtaa siihen, että työ koetaan haastavaksi ja työt venyvät sen vuoksi.


Omasta vapaa-ajasta pystyttiin nauttimaan, koska silloin ymmärrettiin, että vapaa-ajalla ei ole niin paljon vastuuta kuin työpäivän aikana, mikä auttaa palautumaan työpäivästä.

# HARJOITUS

---

**KERTOKAA TARINOITA, MITEN  
OMAN KOKEMUKSEN KAUTTA  
OLETTE SAANEET TASAPAINOA  
TYÖN JA VAPAA-AJAN VÄLILLÄ**

**MITÄ KAIKKEA ARVOSTATTE  
VAPAA-AJALLANNE SEKÄ  
TYÖSSÄNNE?**



Kuva 3. Vapaa-ajan ja työn tasapainottamisen harjoitus.

Harjoituksen jälkeen käytiin läpi, mitkä asiat auttaisivat osallistujia työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseen. Omien rajojen asettaminen on tärkeää, jolloin pystytään varmistamaan palautuminen työpäivästä ja unohtamaan työt. Välillä pitää muistaa kieltäytyä asioista sekä kertoa työkavereille, milloin ei ole tavoitettavissa. Silloin pystyy konkreettisesti takaamaan enemmän itselleen aikaa palautumiseen. Omien aikataulujen luominen on tärkeää, koska silloin saadaan luotua hetkiä, jolloin pystytään selkeästi rajaamaan se, milloin keskitytään työhön ja milloin palautumiseen.



Kuva 4. Neuvoja vapaa-ajan ja työn tasapainottamiseen.

## 6.5 Rutiinit päivään

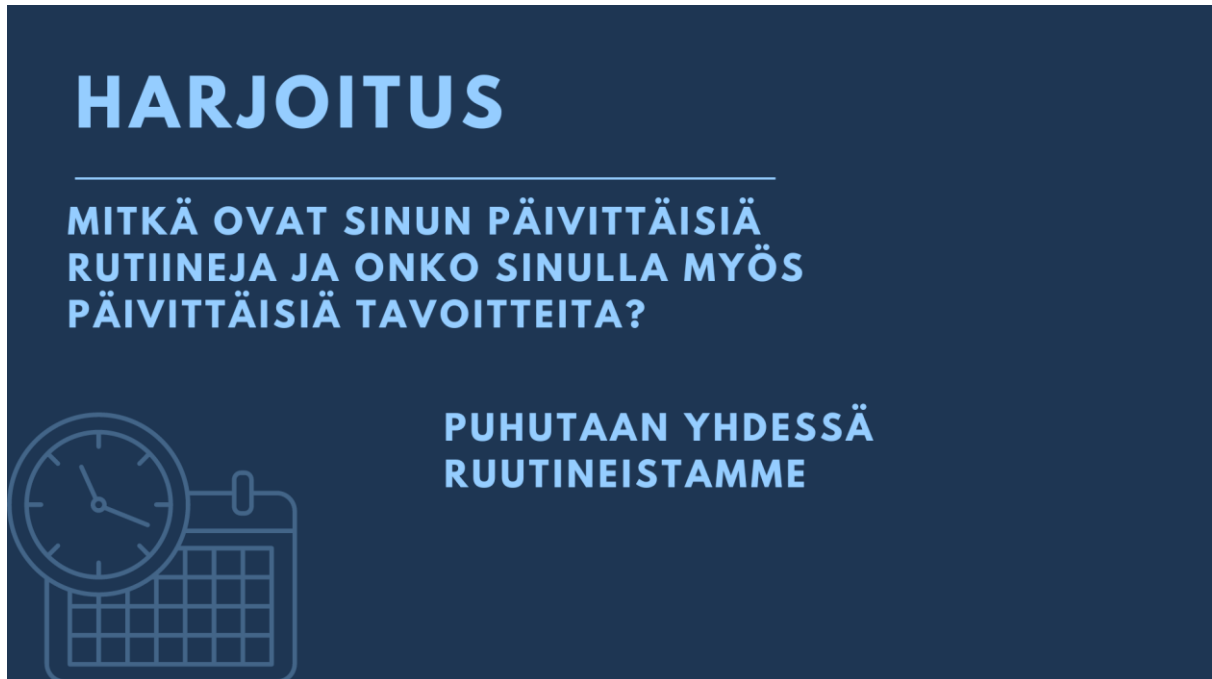
Ryhmähaastattelun analyysissä ilmeni, että yrityksessä haluttiin luoda toimintarutiineja, mitkä auttaisivat suunnittelemaan ja järjestelemään työpäivää paremmin. Harjoituksen tarkoituksena oli luotua keskustelua omista rutiineista, kehittää niitä ja löytää erilaisia tapoja rutiinien luomiseen.

Yksi tavoista miten päivät aloitettiin, oli kävelylenkki, mikä koettiin hyväksi pohjaksi päivän aloittamiseksi. Silloin saatiin keho aikaisin liikkeelle ja samalla ajatuksia luotua työpäivän tehtävistä sekä niiden suorittamiseen. Kävelylenkki koettiin olevan sen verran tärkeä, että jos sitä ei tehty päivän aloituksena, niin se saattoi haitata loppupäivän suorittamista.

Osallistujien kanssa mietimme, päivittäisten tavoitteiden käyttöön ottamista, mitä voisi jatkaa myös viikoittaiseen ja kuukausi tasolle. Milloin pystyttäisiin järkevämmiin saamaan rutiineja luotua päiville, viikoille sekä kuukausille.

Itselle sopivien rutiinien löytäminen on yksi tavoista, joilla hallita omaa arkea sekä työntekoa. Työpajassa kehitelimme tapaa, jossa osallistujat kirjaisivat omia rutiinejaan ylös, tutkisivat niitä mitkä tuntuvat helpottavan omaa tekemistä ja karsimalla samalla myös niitä rutiineja pois mitkä haittaavat suorittamista.





Kuva 5. Harjoitus rutiinien luomiselle.

## 6.6 Tiimityö ja vuorovaikutus

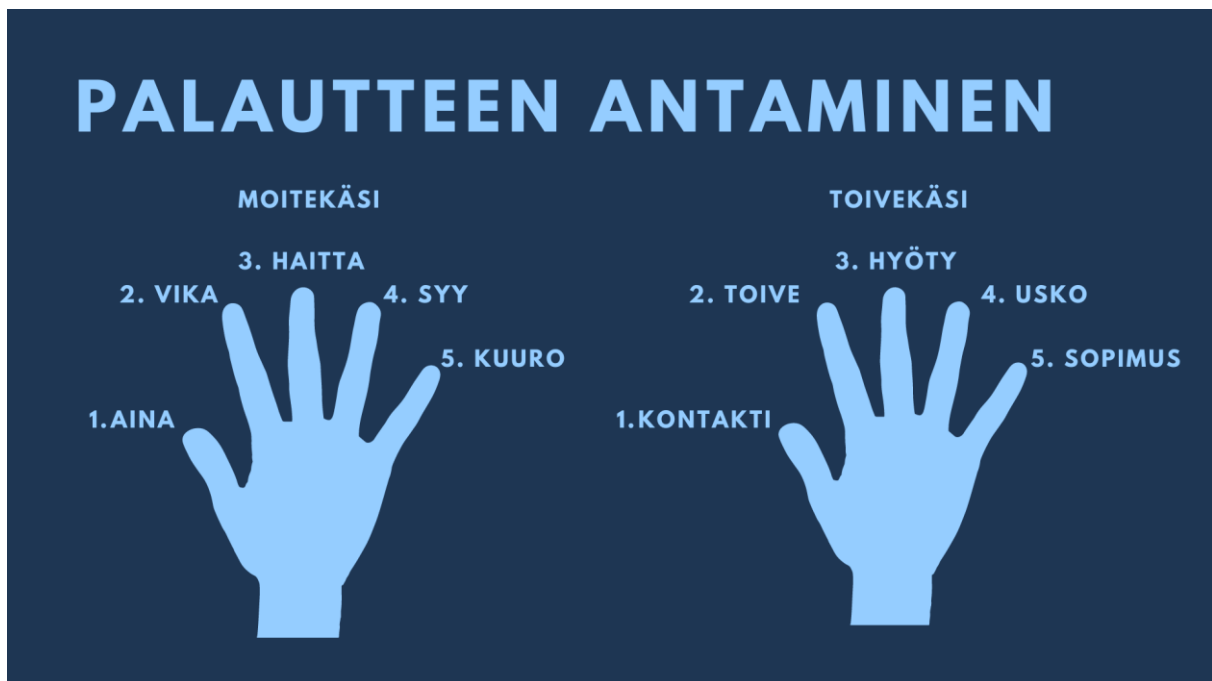
Tässä osiossa työpajan harjoituksen tarkoituksena oli opetella palautteen antamista. Valitsin harjoitukseen palautteen antamisen helpottamiseksi Ben Furmanin, Nina Pinjolan ja Mika D. Rubanovitschin kehittämän Moitekäsi ja Toivekäsi tavan, heidän kirjastaan Valmenna Onnistumaan. Nyt. (2014.)

Moitekäsi kuvastaa tapaa antaa palautetta, sillä tavalla, että kyseinen ongelma ei koskaan tule loppumaan. Moitekäsi toimii esimerkkinä siitä, miten antaa palaute väärällä tavalla. Moitekäden peukalon nimi on ainasormi, milloin käytetään lauseen alussa, aina, joka kerta, ei koskaan, joko taas sanontoja. Vikasormella kerrotaan, miten palautteen saaja toimii väärin. Syysormella, mikä on syyttävä sormi, kerrotaan syyttäviä selityksiä. Kuurosormella viitataan palautteen saavan olevan kuuro kaikelle palautteelle. (Furman, Pinjola & Rubanotivch 2015. 80–82.)

Toivekädellä haetaan oikean tavan tyyli antaa palautetta siten, että ei halua käyttää moitekäden tapaa antaa palautetta. Se on tyyliiltään oikea ja rakentava. Toivekäden ensimmäinen sormi on kontaktisormi, millä haetaan kontakti palautteen saajaan. Toivesormella halutaan antaa toive, ehdotus tai neuvo, eli selitetään palautteen saajalle tapoja, miten hänen halutaan toimivan jatkossa. Hyötysormella halutaan saada ymmärrystä tavoitteen positiivisesta vaikutuksesta. Us-

konsormella luodaan uskoa palautetta antaessa. Sopimussormi on palautteen antamisen lopettamiseen tarkoitettu sormi, jolloin sovitaan, miten jatkossa toimitaan. (Furman, Pinjola & Rubanovitch 2015. 84–85.)

Harjoituksen tavoitteena oli oppia antamaan palautetta oikealla tavalla sekä ymmärtämään milloin palautteen antaminen tehdään väärin. Valitsimme tavaksi palautteen oppimiselle tulevaisuudessa mahdollisen tapahtuvan tapauksen, jotta vanhoja tapauksia ei nostettaisi takaisin pinnalle, eikä lähdettäisi syyttelemään vanhoista vääryyksistä. Kävimme harjoitusta läpi sormi kerrallaan rauhassa, jotta sen sisäistäminen olisi helpompaa, koska sormissa on monta asiaa mitkä tulisi muistaa palautetta antaessa.



Kuva 6. Moitekäsi ja toivekäsi Furman, Pinjola & Rubanovitschin 2015 pohjalta.

## 6.7 Mindfulness

Mindfulness harjoitus valittiin pidettäväksi työpajan loppuun pienenä kevennyksenä koko työpajalle. Ennen hengitysharjoituksen pitämistä varmistettiin, ettei kenelläkään ole mitään hengitykseen liittyviä asioita, jotka voisivat mahdollisesti aiheuttaa isompaa reaktiota.

Aluksi pyysin osallistujia ottamaan mahdollisimman rennon asennon, jotta hengittämiseen pystyisi keskittymään hyvin. Harjoituksessa kehotin osallistujia tarkkailemaan heidän hengittämistään, miltä ilmavirta tuntuu nenässä ja miten keuhkot laajenevat sen aikana. Kun ajatukset läh-

tevät laukkamaan toisivat he keskittymisen takaisin pelkästään hengittämiseen. Minuutin jälkeen pyysin osallistujia miettimään heidän nykytilannettaan, ja mitä kaikkia positiivisia asioita he kokivat tällä hetkellä, samalla jatkaen rauhallista hengittämistä. Tämän tarkoituksena on löytää hyviä hetkiä silloin kun asiat tuntuvat haastavilta, jotta pystytään saamaan aikaiseksi positiivista ajattelua.



Kuva 7. Hengitysharjoituksen ohjeistus.

## 6.8 Palaute työpajasta

Työpajan lopussa kehotin osallistujia antamaan suullisen palautteen työpajan toteutuksesta ja miten se heidän mielestään sujui. Työpajassa tehdyt harjoitukset koettiin melko hyviksi ja ne vastasivatkin niitä odotuksia mitä ensimmäisessä ryhmähaastattelussa oli käynyt ilmi.

Tiimityöskentelyn koettiin onnistuneen hyvin, ja hyödyllisimmäksi asiaksi koettiin palautteen antamisen harjoitus. Tiimityöskentelyä auttoi myös yhteinen pohdinta jokaisen omasta tilanteesta ja kokemuksista, niistä löytyi uusia näkökulmia, miten lähteä rakentamaan rutiineja ja niistä saatiin enemmän ymmärrystä, miten toimia, kun nähdään toisen stressaavan.

Palautteen antamisen harjoitus koettiin parhaaksi palaksi työpajaa sekä hengitysharjoituksen pitäminen lopussa oli hyvä kevennys työpajaan. Työpajan kehittämisen kohteiksi ei löydetty mitään, koska yrityksessä ei ollut vielä pidetty tämän tyyppistä työpajaa.

Loppukommenteiksi työpajasta annettiin positiivinen palaute, se oli hyvä hetken irtaantuminen arjesta. Sisältö sai positiivista palautetta sekä läpikäynti oli selkeää. Työpajan vuorovaikutteellisuus sai hyvää palautetta, sillä jokainen pääsi osallistumaan harjoituksiin eikä harjoituksia kiirehditty.

## 7 TUOTOS JA YHTEENVETO

### 7.1 Lopullinen tuotos

Lopullinen tuotos (liite 2) opinnäytetyössäni on opas minkä tarkoituksena on tukea työhyvinvointia yrityksessä. Sisällytin oppaaseen työpajassa käytyjä harjoituksia, mitkä olivat stressin tunnistaminen, vapaa-ajan ja työn välinen tasapainotus, palautteen antaminen ja stressinhallinta.

Lisäyksenä tuotokseen toin työhyvinvoinnin seurannan, sen tarkoituksena on saada yritykselle kuukausittainen työhyvinvointi tapaaminen. Missä käydään läpi kuukauden sisään tapahtuneet asiat mitkä ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin sekä samalla käydä asiat läpi missä yrityksen sisällä on onnistuttu. Se voi toimia yhtenä tapana irtaantua hetkeksi työpäivän kiireestä ja saada paineita purettua.

Valitsin myös avoimen ilmapiirin luomisen tukemaan työhyvinvointia. Avoimen ilmapiirin kautta pystytään nostamaan asioita esille ilman pelkoa, että heidän asiansa tuomitaan. Sillä pystytään edistämään avoimempaa viestintää, mikä voi toimia tukena konfliktien ehkäisemiseen. Avoimessa ilmapiirissä pystytään vaihtamaan ideoita yrityksen toiminnasta rakentavalla tavalla ja se auttaa yrityksen kehittymistä.

Voimavarojen seuranta tukee työpäivän suunnittelua. Voimavarojen seurannan käyttämisellä pystytään kartoittamaan mitkä asiat työpäivästä kuluttavat eniten ja mihin voimavaroja pystytään kohdistamaan paremmin.

### 7.2 Yhteenveto

Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen on yksi yrityksen tärkeistä tukipilareista. Työhyvinvointiin vaikuttaa monia eri tekijöitä, joita ovat työn fyysiset ja henkiset kuormitukset, millainen itse työympäristö on työskennellä, työympäristön turvallisuus, miten työkavereiden kanssa tulee toimeen, oman elämä vaikutukset työhön, omat vaikutusmahdollisuudet työhön, yrityksen sisäinen kulttuuri ja monia erilaisia muita näkökulmia.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on jatkuva prosessi, jonka kehittämiseen yrityksen kannattaa sitoutua. Työhyvinvoinnista säännöllinen keskustelu kehittää sitä ja on samalla osallistava tekijä yrityksessä, siitä keskustelu vahvistaa työntekijöiden sosiaalisia suhteita ja antaa heille mahdollisuuden tulla kuulluksi sekä vaikuttaa yrityksen toimintamalleihin.

Yrityksen perustaminen itsessään on innostavaa ja jännittävää aikaa, mutta se on yrittäjällä samalla erittäin haastavaa aikaa. Yrityksen perustamiseen liittyy monia prosesseja mitä yrittäjä joutuu miettimään sitä perustaessa. Erilaisia toimintamalleja mitä yrityksessä toteutetaan, hahmotellaan liikeideoita, jotka kannattavat yrityksen toimintaa, minkälainen yrityksen sisäinen kulttuuri on sekä arvot, markkinointitutkimuksia, mahdollisia johtamiskulttuureja jos yritys lähtee kasvamaan ja tarvitsee lisäätyöntekijöitä.

Yrittäjien työhyvinvointiin vaikuttaa monet eri asiat, yrittäjyys vaatii paljon sitouttamista, milloin joudutaan karsimaan omaa vapaa-aikaa, epävarmuutta yrityksen liiketoiminnan tuotosta, taloudellisia riskejä ja pystytäänkö saamaan itselleen tarpeeksi aikaa palautumiseen. Työhyvinvoinnin miettiminen yrityksen alussa saattaa jäädä taustalle, kun ajatukset pyörivät kaikkien yllä mainittujen asioiden ympärillä. Vaikka yrittäjyys vaatii paljon aikaa ja sitoutumista yritykseen, on tärkeätä kuitenkin varata itselleen tarpeeksi aikaa palautumiselle työstä, jotta työskentely ei muuttuisi vastahakoiseksi ja yrittäjyys pysyisi mahdollisimman mielenkiintoisena.

## 8 POHDINTA JA ARVIOINTI

Työhyvinvoinnin tietoperustaan tutustuminen itsessään oli jo yksi suurimmista asioista opin- näytetyössä. Työhyvinvointiin liittyy monia asioita, joita pitää ottaa huomioon sitä kehitettä- essä. Miten jokainen itse kokee oman työhyvinvointinsa, koska olemme kaikki erilaisia ja ko- emme asiat eri tavoin. Joillekin tietty asia on päivän selvää, kun taas toiselle se voi olla erittäin vaikea asia sisäistää.

Työhyvinvoinnissa koen kuitenkin tärkeäksi sen, että yrityksiä pitää sitä kehittää ja edistää. Milloin yrityksessä ei jouduta tilanteeseen, milloin havahdutaan työhyvinvoinnin olevan hu- onossa kunnossa, milloin siitä on vaikea lähteä nousemaan ylöspäin.

Ensimmäisen ryhmähaastattelun perusteella ymmärsin yrittäjyyttäkin paljon paremmin, kuinka palkitsevaa ja haastavaa se on. Yrittäjyys on asia mitä haluan ehdottomasti lähteä kokeilemaan jossain vaiheessa elämäni, kun vain löydän asian mitä haluan lähteä tekemään. Eniten mieleeni jäi se, miten vaikeata on löytää oikeanlaista tapaa saada luotua hyvää tasapainotusta vapaa-ajan ja työelämän välillä. Milloin pitää ymmärtää antaa itselleen tarpeeksi aikaa palautumiseen ja miten hallinnoida omia voimavarojansa, kun aloitetaan työtä tekemään, sama pätee myös opin- näytetyön tekemisessä.

Työpajan pitäminen oli hyvä kokemus, pääsi kokeilemaan tapoja, miten voidaan työhyvinvoin- tia edistää sekä samalla ottaa stressinhallintaa osaksi työhyvinvointia. Tietenkin stressinhallin- nassa olennaista on löytää tapoja mitkä itselleen sopivat parhaiten ja miettiä omia tapoja, miten kohdata stressaavia tilanteita.

Lopullisen tuotoksen esittelin yrityksen jäsenille Teams-sovelluksen välityksellä, se otettiin hy- vin vastaan ja sen todettiin olevan hyvä pohja heidän työhyvinvointinsa rakentamista ja tuke- mista varten.

Vaikeauksia mitä koin opinnäytetyötä tehdessä, oli aiheen rajaaminen mikä olisi pitänyt tehdä tarpeeksi ajoissa ja tein asioita erittäin paljon väärässä järjestyksessä, enkä löytänyt aina sitä loogista tietä minkä olisin voinut valita. Oppiminen on kuitenkin koko elämän kestävä prosessi. Tietyissä vaiheissa opinnäytetyötäni koin stressiä erittäin paljon. Mikä sen koomisempaa kuin kokea stressiä, kun siitä kirjoittaa itse, samalla yrittäen löytää ratkaisuja sen hallitsemiseksi. Aiheeseen perehtyminen kuitenkin auttoi itseäni ymmärtämään omia stressin vaikutuksia ja sen oireita, samalla miettien omaa hyvinvointia tilanteissa.

Koen opinnäytetyöni onnistuneena ja samalla yhtenä haastavimmista kokemuksista mitä olen tähän asti kohdannut. Sen tekeminen on opettanut maltillisuutta, rohkeutta, asioihin syvempää perehtymistä, itsensä haastamista, uuden tiedon löytämistä, miten soveltaa uutta tietoa kehittämiseen ja löytämään uusia asioita itsestäni.



## LÄHTEET

Arina, Teemu & Halmetoja, Jaakko & Sovijärvi, Olla 2018. Biohakkerin stressikirja. Helsinki: Biohakkerin käsikirja -kirjat.

Aulankoski, Sanna & Lundahl Maaret 2018. Voimat Takaisin, tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Helsinki: Duodecim.

Furman, Ben & Pinjola, Nina & Rubanovitsch, Mika.D 2015. Valmenna Onnistumaan. Nyt. Helsinki: Johtajatiimi.

Haakana, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 11.3.2024  
[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)

Haakana, Jari 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 12.3.2024  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%c3%b6n\\_imun\\_arviointimenetelm%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%c3%b6n_imun_arviointimenetelm%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hakanen, Elina. Yrittäjät. 2019. Yrittäjän terveys ja työhyvinvointi on yrityksen menestyksen edellytys. Viitattu 20.3.2024 <https://www.yrittajat.fi/uutiset/yrittajan-terveys-ja-tyohyvinvointi-on-yrityksen-menestyksen-edellytys/>

Heilaniemi, Katriina & Kuronen, Annaleena & Väkeväinen Venla. 2018. Kutsuvat sitä pöhinäksi. Tositarinoita kasvuyrittäjyydestä. Helsinki: Otava.

Kauhanen, Juhani 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

Luukka, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Viitattu 10.3.2024  
[http://lato.poutapilvi.fi/p4\\_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf)

Mielipalvelut 2024. Stressi ja palautuminen. Viitattu 1.4.2024  
<https://mielipalvelut.fi/tieto/stressi-ja-palautuminen/>

Mielenterveyden keskusliitto 2024. Tunnista työuupumus ajoissa. Viitattu 19.2.2024  
<https://www.mtkl.fi/mika-askarruttaa/tunnista-tyouupumus-ajoissa/>

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. (E-kirja.) Helsinki: Gaudeamus.

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010. Haastattelun analyysi. (E-kirja.) Tampere: Vastapaino.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työhyvinvointi. Viitattu 10.2.2024  
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tilastokeskus 2024. Yrittäjä. Viitattu 7.3.2024  
<https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html>

Työturvallisuuskeskus 2008. Työstressi hallintaan. Viitattu 20.3.2024  
<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyostressi-hallintaan.pdf>

Työterveyslaitos 2024. Stressi ja työuupumus. 15.2.2024  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos 2024. Työssä palautuminen. Viitattu 24.2.2024  
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palaudu-aiivotyossa-tietopankki/tyossa-palautuminen>

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books On Demand. Viitattu 17.2.2024  
[https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97IqY1YUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointi+%26ots=gjSlfTfoMN&sig=L5cmz8TyZxtMcmasZdcSZV0vBdo&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97IqY1YUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointi+%26ots=gjSlfTfoMN&sig=L5cmz8TyZxtMcmasZdcSZV0vBdo&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. 2024. Stressinhallinta. Viitattu 1.3.2024  
<https://www.yths.fi/terveystieto/mielenterveys/stressinhallinta/>

Yrittäjät. 2024. Mitä yrittäjyys on? Viitattu 7.3.2024  
<https://www.yrittajat.fi/tietopankki/yrittajaksi-ryhtyminen/mita-yrittajyys-on/>

## LIITTEET

### Liite 1. Ryhmähaastattelun kysymykset

1. Miten kuvailisitte yleistä työhyvinvointia tällä hetkellä yrityksessä?
2. Minkälaisia stressinaiheuttajia koette työssänne tai työympäristössänne?
3. Miten tunnistatte omat stressioireenne tai reagoitte niihin työympäristössä?
4. Millaisia vaikutuksia stressillä on ryhmätyöskentelyyn ja tiimin ilmapiiriin?
5. Millaisia ajatuksia teillä on työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämisestä stressinhallinnassa?
6. Miten koette, että työnkuormituksen ja resurssit ovat tasapainossa organisaatiossa?
7. Mitkä ovat mielestänne keskeiset tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja stressinhallintaan?
8. Millaisia vaikutuksia stressillä on teidän työsuoritukseenne ja työhyvinvointiin?
9. Mitä keinoja käytätte stressinhallintaan?
10. Miten voisimme parhaiten edistää avointa keskustelua stressistä ja työhyvinvoinnista työpaikalla?
11. Millaisia käytäntöjä tai ohjelmia voitaisiin kehittää työpaikalla stressin hallitsemiseksi?
12. Miten yritys tukee teitä stressinhallinnassa ja työhyvinvoinnin edistämisessä?
13. Minkälaisia rooleja esihenkilöillä on stressinhallinnassa ja työhyvinvoinnin edistämisessä?
14. Minkälaisia resursseja toivoisitte lisää stressinhallintaan ja työhyvinvoinnin parantamiseen?
15. Mitä konkreettisia toimenpiteitä voisimme ottaa käyttöön työhyvinvoinnin ja stressinhallinnan parantamiseksi?
16. Miten tiimityö sekä vuorovaikutus vaikuttaa teidän työhyvinvointiinne ja stressinhallintaan tiimissä?

Liite 2. Työhyvinvointisuunnitelma.



si

# Sisällysluettelo

1. Työhyvinvointi

2. Työhyvinvoinnin seuranta

3. Avoin ilmapiiri

4. Voimavarat

5. Stressin tunnistaminen

6. Vapaa-ajan ja työn  
välinen tasapainoitus

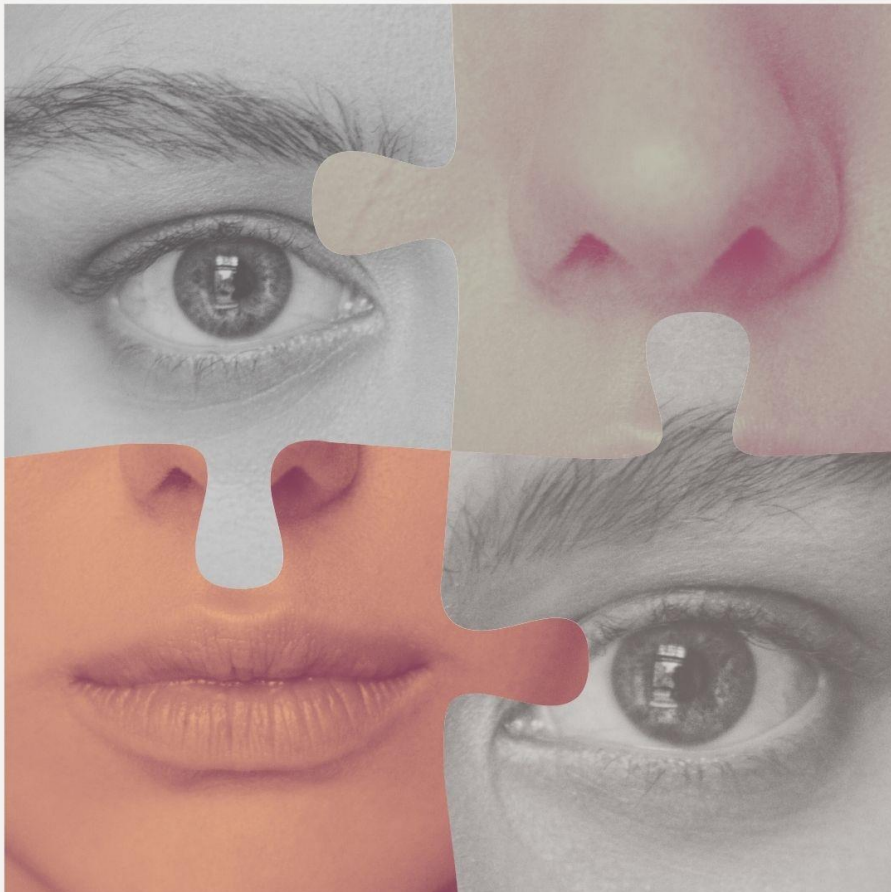
7. Palautteen antaminen

8. Stressinhallinta

# TYÖHYVINVOINTI

TYÖHYVINVOINTI ON YKSI SUURI  
KOKONAISUUS MINKÄ MUODOSTAA, OMA  
TYÖ JA SEN MIELEKKYYS, TERVEYS,  
TURVALLISUUS JA HYVINVOINTI.

TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMAN  
TARKOITUKSENA ON EDISTÄÄ  
TYÖHYVINVOINTIA YRITYKSEN SISÄLLÄ.



# TYÖHYVINVOINNIN SEURANTA

TYÖHYVINVOINNIN SEURANTA AUTTAA  
KARTOITTAMAAN TYÖHYVINVOINNIN  
TILANNETTA YRITYKSEN SISÄLLÄ.

YKSI TAVOISTA MITEN ALUSTAA  
TYÖHYVINVOINNIN SEURANTA ON PITÄÄ  
KUUKAUSITTAINEN TYHY-TAPAAMINEN.

MISSÄ TARKOITUKSENA ON KÄYDÄ LÄPI  
ASIOITA MITKÄ OVAT VAIKUTTUNEET  
POSITIIVISESTI TAI NEGATIIVISESTI  
TYÖHYVINVOINTIIN KUUKAUDEN AIKANA  
TAI SE VOIDAAN PITÄÄ MYÖSKIN YHTENÄ  
IRTAANTUMISEN TAPANA TYÖPÄIVÄSTÄ.

TÄLLÖIN PYSTYTÄÄN EHKÄISEMÄÄN  
NEGATIIVISIA VAIKUTUKSIA TYÖSSÄ JA  
SAMALLA JAKAMAAN TYÖSTÄ TEHTYJÄ  
ONNISTUMISIA TYÖKAVEREIDEN KESKEN.



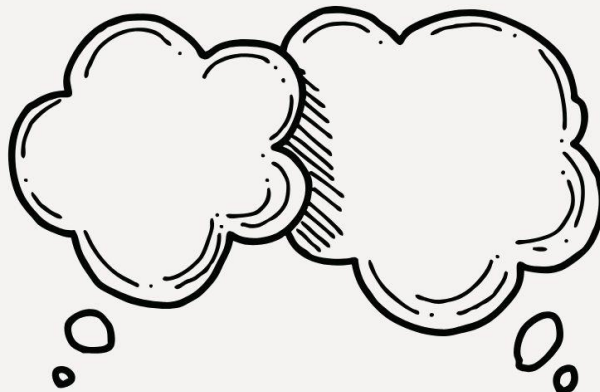
# AVOIN ILMAPIIRI

AVOIMEN ILMAPIIRIN LUOMINEN ON HYVÄ  
PERUSTA LÄHTEÄ PUHUMAAN  
TYÖHYVINVOINNISTA.

JOKAINEN MEISTÄ KOKEE ASIAT ERI  
TAVOIN, SEN VUOKSI NIISTÄ ON  
TÄRKEÄTÄ PYSTYÄ PUHUMAAN AVOIMESTI.

AVOIMESTI PUHUMALLA OPIMME  
TOISISTAMME ENEMMÄN JA SEN KAUTTA  
YMMÄRÄMME TOISIAMME PAREMMIN.

AVOIMESSA ILMAPIIRISSÄ EI  
ARVOSTELLA TOISIA EIKÄ VÄHÄTELLÄ  
HEIDÄN KOKEMUKSIAAN.





# VOIMAVARAT

ON TÄRKEÄTÄ OTTAA HUOMION OMAT  
VOIMAVARANSI JA MITEN NIITÄ PYSTYTÄÄN  
SÄATELEMÄÄN TYÖPÄIVÄN AIKANA.

MIETI MITEN ITSE SÄATELET PÄIVITTÄISET  
TYÖPÄIVÄN VOIMAVARASI JA VOISIKO NIITÄ  
MUUTTA JOTENKIN?

NÄISTÄ PYSTYTÄÄN RYHMYSSÄ PUHUA,  
JOLLOIN VOIMME JAKAA OMIA  
KOKEMUKSIAMME MITEN SÄASTELEMME  
ITSEÄMME TYÖPÄIVÄN AIKANA.



# STRESSIN TUNNISTAMINEN

MUISTA PYRKIÄ OLEMAAN POSITIIVINEN VAIKEISSAKIN TILANTEISSA. USKOMALLA ITSEESI PYSTYT VAIKUTTAMAAN TYÖSI LOPPUTULOKSEEN JA OTTAMAAN OHJAT KÄSIISI VAIKEISSAKIN TILANTEISSA.

KUN KOHTAAT STRESSAAVAN TILANTEEN, SINUN EI TARVITSE SITÄ KUITENKAAN YKSIN KOHDATA. VOIT ALOITTA A KESKUSTELUN TYÖKAVEREIDEN KANSSA ASIASTA KUN ALAT KOKEMAAN STRESSIÄ.

RYHMÄSSÄ LÖYTYY VOIMA VOITTAMAAN VAIKEATKIN TILANTEET.

KESKUSTELKAA YHDESSÄ MITKÄ OVAT TEIDÄN ENSIMMÄISET STRESSIN OIREET KUN STRESSI ALKAA VAIKUTTAMAAN.

NÄIN OPIimme TOISISTAMME JÄLLEEN ENEMMÄN.



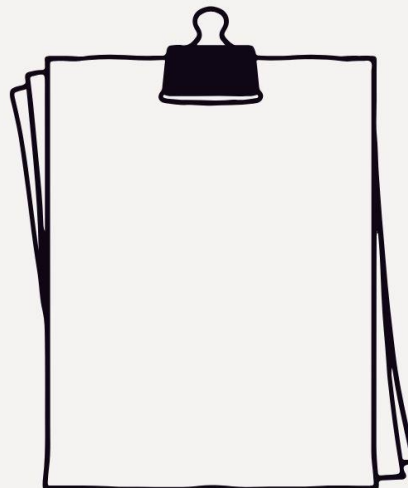
# VAPAA-AJAN JA TYÖN VÄLINEN TASAPAINOTUS

“VIELÄ OIS TÄÄ YKS HOMMA, MUTTA ON JO AIKA  
MYÖHÄ...”

VAPAA-AJAN JA TYÖN TASAPAINNOTTAMISEEN ON HYVÄ  
LUODA OMIA TAPOJA MITKÄ TOIMIVAT SINULLE  
ITSELLESI PARHAITEN. TÄMÄN KAUTTA PYSTYT  
PALAUTUMAAN TYÖSTÄSI JA NAUTTIMAAN VAPAA-  
AJASTASI.

TASAPAINOA VOI ALOITTA A HARJOITTAMAAN  
ASETTEMALLA ITSELLESI RAJOJA. TIETTYYN  
KELLONAIKAA TYÖPUHELIN JA TYÖKONE TULLAAN  
SULKEMAAN, JOLLOIN VAPAA-AIKA ALKAKOON.

RUTIINIEN LUOMINEN AUTTAA TASAPAINOITTAMISEEN.  
OTA KÄYTTÖÖSI VIIKON AJAKSI RUUTINIPÄIVÄKIRJA,  
MISSÄ KIRJAAT MITÄ ASIOITA TEET PÄIVITTÄIN.  
VIIKON JÄLKEEN MIETI MITKÄ RUTIINIT  
EDES AUUTTAVAT TASAPAINNOTTAMISTA PÄIVÄÄSI JA  
MITKÄ EIVÄT. TÄLLÖIN VOIT KARSIA ASIOITA POIS  
JOS NE VIEVÄT SINULTA LIIKAA AIKAA.



# PALAUTTEEN ANTAMINEN

PALAUTTEEN ANTAMINEN ON TÄRKEÄTÄ, MUTTA SITÄ ANTAESSA ON PITÄÄ MIEHTI MITEN SE ANNETAAN.

KUN SINULLE TULEE HETKI ANTAA PALAUTETTA, VOIT OTTAA MALLIA FURMAN, PINJOLA JA RUBANOVITSCHIN KEHITTÄMÄSTÄ MOITE JA TOIVEKÄDESTÄ (2015). KÄSIEN TARKOITUKSENA ON KERTOJA MITEN ANTAA PALAUTTETA VÄÄRÄLLÄ TAVALLA SEKÄ OIKEALLA TAVALLA.

## MOITEKÄSI



## TOIVEKÄSI



LÄHDE: VALMENNA ONNISTUMAAN. NYT. BEN FURMAN & NINA PINJOLA JA MIKA D. RUBANOVITSCH.  
HELSINKI: JOHTAJATIIMI. 2015

# MITEN KÄDET TOIMIVAT

MOITEKÄDESSÄ PEUKOLA ON AINASORMI. SE TARKOITETTAÄ ETTÄ PALAUTE ALOITETAAN KÄYTTÄMÄLLÄ SANOJA, AINA, JOKA KERTA, EI KOSKAAN, JOKO TAAS.

ETUSORMI ON VIKASORMI, SILLÄ KERROTAAN MITEN PALAUTTEEN SAAVA TOIMII VÄÄRIN.

HAITTASORMELLA OSOITETAAN MITÄ KAIKKEA HENKILÖ TEKEE VÄÄRIN.

SYYSORMELLA SYYTETÄÄN PALAUTTEEN SAAJAA.

KUUROSORMELLA VIITATAAN HENKILÖN OLEVAN KUURO HÄNEN SAAMAAN PALAUTTEESEEN.

TOIVEKÄDESSÄ PEUKALO ON KONTAKTISORMI, MIKÄ TARKOITTAÄ ENSIKSI KONTAKTIN OTTAMISTA PALAUTTEEN SAAVAAN HENKILÖÖN.

TOIVESORMELLA ANNETAAN TOIVE, EHDOTUS, NEUVO TAI PYYNTÖ.

HYÖTYSORMELLA VIITATAAN PYYNNÖN POSITIIVISIIN VAIKUTUKSIIN

USKONSORMELLA LUODAAÄN USKOA HENKILÖÖN

SOPIMUSSORMELLA YLEENSÄ LOPETETAAN KESKUSTELU JA SOVITAAN MITEN TOIMITAAN JATKOSSA.

LÄHDE: VALMENNA ONNISTUMAAN. NYT. BEN FURMAN & NINA PINJOLA JA MIKA D. RUBANOVITSCH. HELSINKI: JOHTAJATIIMI.



# STRESSINHALLINTA

STRESSINHALLINTAAN ON HYVÄ LÖYTÄÄ OMIA KEINOJA MITEN KAMPPAILLA STRESSIÄ VASTAAN.

STRESSINHALLINNAN ALOITTAMISEEN ON ALUKSI HYVÄ POHTIA MITKÄ ASIAT AIHEUTTAVAT SINULLE ENITEN STRESSIÄ JA PYSTYTKÖ VAIKUTTAMAAN NIIHIN ITSE?

STRESSISTÄ ON HYVÄ KESKUSTELLA TYÖKAVEREIDEN JA LÄHEISTEN KANSSA. KUITENKIN ON TÄRKEÄTÄ OTTAA YHTEYTTÄ TERVEYDENHUOLLON AMMATTILAISIIN JOS TILANNE TUNTUU PAHENEVAN.

OTA TYÖPÄIVÄN AIKANA SÄÄNNÖLLISIÄ TAUKOJA.

ASETA ITSELLESI REALISTISET TAVOITTEET.

ERILAISET MINDFULNESS HARJOITUKSET VOIVAT AUTTAA HELPOTTAMAAN STRESSAAVISSA TILANTEISSA.

ANNA PALAUTUMISELLE TARPEEKSI AIKAA SEKÄ PYRI SAAMAAN MAHDOLLISIMMAN PALJON UNTA.

