



Nyt meni tunteisiin!

Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien  
työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen  
kehittäminen

Hanna Hiltunen, Tea Keikko

2023 Laurea

A decorative horizontal bar at the bottom of the page, divided into three segments of different colors: pink, blue, and teal.

Laurea-ammattikorkeakoulu

**Nyt meni tunteisiin! Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien  
työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittäminen**

Hanna Hiltunen, Tea Keikko  
**Kosmetiikka-asiantuntijuuden  
kehittäminen ja johtaminen**  
Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2023

Hanna Hiltunen, Tea Keikko

### **Nyt meni tunteisiin! Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittäminen**

Vuosi

2023

Sivumäärä

115

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämiseen. Työn tavoitteena oli selvittää opettajien työn kuormittavuutta, käytettävissä olevia voimavaroja, tunteiden kokemista työssä sekä tunneosaamisen hyödyntämistä työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyöllä on valtakunnallinen vaikuttavuus, ja siitä hyötyvät hius- ja kauneudenhoitoalan opettajat ja heidän työyhteisönsä.

Opinnäytetyön tietoperustassa tarkasteltiin työhyvinvointia työn voimavarojen ja työn vaatimusten näkökulmasta. Tietoperustassa nostettiin esille ajankohtaisten “työn vaatimusten - työn voimavarojen” mallia hyödyntävien kansainvälisten tutkimusten sekä työntekijöiden ja opettajien työoloja tutkivien kansallisten tutkimusten tuloksia. Tunneosaamista käsiteltiin viisitasoisen organisaation tunnemallin avulla. Tunteiden taustalla vaikuttavia tekijöitä tarkasteltiin psykologisia perustarpeita kuvaavien teorioiden avulla.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelminä käytettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta ja kvalitatiivista teemahaastattelua. Kyselytutkimuksella kerätty määrällinen aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla, ja kyselytutkimuksen avointen kysymysten vastaukset analysoitiin sisällönanalyysia käyttäen. Teemahaastattelulla kerätty aineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä. Keskeisimpinä tuloksina selvisi, että opettajat kokivat merkittävimiksi voimavaroiksi monipuoliset työtehtävät ja mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn. Opettajien kokemiksi työn kuormitustekijöiksi nousivat kiire ja työn jatkuvat keskeytykset sekä liiallinen työmäärä. Tuloksista selvisi myös, että opettajat kokivat työssään iloa, onnistumista, turhautumista ja riittämättömyden tunnetta.

Kehittämistyön tuotoksena laadittiin Opettajan tunnepolku -työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen opas. Opinnäytetyön tuotos todettiin hyödylliseksi ja työelämää kehittäväksi, ja sitä käytetään oppilaitoksessa X hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämiseen. Opinnäytetyön tuloksista voisivat hyötyä ammatillisten oppilaitosten opettajien ja esihenkilöiden lisäksi myös ammatillisen opettajankoulutuksen kehittäjät ja ammatillisesta koulutuksesta vastaavat viranomaistahot.

Johtopäätöksinä todettiin, että opettajat voivat hyvin työssään, kun työtehtäviä koskeviin voimavaroihin panostetaan. Negatiivisten tunteiden käsitteleminen johdetusti parantaa tunneilmastoa ja positiivisen tunneilmaston vahvistaminen edistää tavoitteellisuutta ja työssä suoriutumista. Kehittämisehdotuksina nostettiin esille oppaan digitalisointi, jatkotutkimus tunteiden taustalla vaikuttavien psykologisten tarpeiden tunnistamiseen ja oppaan käytön laajentaminen eri toimialoille.

Hanna Hiltunen, Tea Keikko

**Now I Got Emotional! Developing the Well-Being at Work and Emotional Competence of Hair and Beauty Care Teachers**

Year

2023

Pages

115

---

The purpose of this thesis was to produce knowledge for the development of well-being at work and emotional competence among teachers in hair and beauty care education. The aim was to identify the workload of teachers, available resources, emotions experienced at work, and the utilization of emotional competence in promoting well-being at work. The thesis did not have a specific client. The thesis has a national impact, benefiting teachers and their workplaces in hair and beauty care education.

The theoretical framework of the thesis examines well-being from the perspective of work resources and demands. The theoretical framework highlights the results of current international research utilizing the model of work demands and work resources, as well as national studies investigating the working conditions of employees and teachers. Emotional competence is discussed using a five-level organizational emotion model, and psychological theories describing basic human needs are used to examine factors that influence emotions.

The research methods used in the thesis were quantitative surveys and qualitative semi-structured interviews. The quantitative data collected from the surveys were analyzed using the SPSS program and the data collected from open-ended questions were analyzed using content analysis methods. Content analysis method was also used for analyzing the qualitative data collected from the interviews. The results revealed that teachers considered the most significant resources to be diverse job tasks and the opportunity to work independently. The workload factors that teachers found most burdensome were time pressure, constant interruptions, and excessive workload. The results also showed that teachers experienced joy, success, frustration and feelings of inadequacy in their work.

As a result of the research and development work, the Teacher's Emotion Path - a guide to well-being and emotional competence - was created. The thesis was deemed useful and beneficial to the workplace and will be used to improve well-being at work and emotional competence among hair and beauty care teachers in Vocational Institute X. The results of the thesis could also benefit vocational teachers, managers, developers of vocational teacher education, and government agencies responsible for vocational education.

In conclusion, it was found that teachers thrive in their work when resources related to job tasks are prioritized. Addressing negative emotions systematically improves the emotional climate, while promoting a positive emotional climate enhances goal achievement and work performance. Suggestions for further development included digitalizing the guide, conducting additional research to identify the psychological needs underlying emotions, and expanding the guide's use to different industries.

Keywords: hair and beauty care, well-being at work, emotional competence, development

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työhyvinvointi osana työn kokonaisuutta.....	7
2.1	Työhyvinvoinnin nykytila.....	7
2.2	Työhyvinvointi käsitteenä.....	9
2.3	Työn voimavarat ja työhön sitoutuminen.....	11
2.4	Työn vaatimukset ja työssä kuormittuminen.....	14
2.5	Työn vaatimusten - työn voimavarojen malli työhyvinvoinnin tutkimuksessa.....	19
3	Tunteet ja tarpeet työhyvinvoinnin edistäjänä.....	21
3.1	Tunneosaaminen ja tunteiden merkitys.....	21
3.2	Tunteet organisaatiossa - Viisitasoinen organisaation tunnemalli.....	24
3.3	Tunteiden taustalla olevien tarpeiden ilmeneminen ja tarveteoriat.....	28
3.4	Hyvinvointiin vaikuttavat psykologiset tarpeet.....	30
4	Kehittämisasetelma.....	33
4.1	Kehittämistyön tutkimusmenetelmät.....	34
4.2	Tutkimusaineiston kerääminen kyselylomakkeella.....	36
4.3	Tutkimusaineiston kerääminen teemahaastattelumenetelmällä.....	38
4.4	Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus.....	40
4.5	Kehittämistyön prosessin kuvaus.....	42
4.6	Kerätyn tutkimusaineiston analyysimenetelmät.....	43
5	Tulokset.....	47
5.1	Kyselytutkimuksen tulokset.....	47
5.2	Teemahaastattelun tulokset.....	68
5.3	Kehittämistyön tuotos.....	74
6	Johtopäätökset.....	77
7	Pohdinta.....	85
	Lähteet.....	91
	Kuviot.....	98
	Taulukot.....	98
	Liitteet.....	99

## 1 Johdanto

Suomea pidetään hyvinvointiyhteiskuntana, mutta siitä huolimatta moni voi työssään pahoin. Juutin ja Salmen (2014, 16) mukaan työhyvinvoinnin kehittäminen näyttää ajautuneen umpikujaan. Työhyvinvointiin huomion kiinnittäneissä yrityksissäkin kohdataan työpahoinvoinnin oireita: työstressiä ja loppuun palamista. Vaikka työpaikoilla on tehty toimenpiteitä kyseisten oireiden ennalta ehkäisemiseksi, siitä huolimatta ei ole kyetty löytämään ratkaisuja oireiden taustalla oleviin ilmiöihin. (Juuti & Salmi 2014, 50.)

Työhyvinvointia on nostettu esille viime aikoina erilaisissa yhteyksissä, kuten ammattialan jäsenlehdissä ja jopa iltapäivälehdissä. Iltasanomien otsikko ”Öinen heräily voi olla hälytysmerkki - ja muut oireet työuupumuksesta, joita ei pidä ohittaa” houkuttelee lukemaan lehtiartikkelia Työterveyslaitoksen tutkimukseen perustuvista työuupumuksen oireista. Kognitiivisen hallinnan häiriöt, tunteiden hallinnan häiriöt, krooninen työhön liittyvä väsymys, henkinen etääntyminen työstä sekä kynnistyminen ovat esimerkkejä artikkelissa esille nostetuista työuupumuksen hälytysmerkeistä (Latva-Mantila 2022). Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n maaliskuun Opettaja-lehden artikkelissa kirjoitettiin ammatillisia opettajia uhkaavasta resurssipuutuksesta. Nuoret alalle valmistuvat opettajat uupuvat suuren työmäärän seurauksena. Artikkelissa korostettiin muun muassa, että ammatillisen opettajan työn houkuttelevuutta on heikentänyt viime vuosina tehdyt suuret muutokset, jotka ovat lisänneet opettajien hallinnollisen työn määrää (Opettaja-lehti 2022, nro 5, 14).

OAJ:n toteuttaman opetusalan työolobarometrin (Golnick & Ilves 2021, 33) mukaan ammatillisten oppilaitosten työilmapiiri on heikentynyt. Yrttiaho ja Posio (2021, 35-36) painottavat Opettajan hyvinvointi -kirjassaan, että opettajat ovat perinteisesti työssään tunnollisia ja haluavat suoriutua työstään mahdollisimman hyvin. Nykypäivänä opettajat kuvaavat usein työtään riittämättömyyden tunteella. Riittämättömyyden tunteessa ongelmia aiheuttaa itseään koskevien vaatimusten kasvattaminen, itsensä vertaileminen työkavereihin sekä omien tunteiden tartuttaminen työyhteisön jäseniin. Opettaja kohtaakin moninaisia tunteita päivän aikana erilaisten vuorovaikutustilanteiden yhteydessä.

Kehittämistyössä keskitytään hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työn kehittämiseen. Lähtökohdانا on olettaamus, että hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnissa on tapahtunut muutoksia viimeisten vuosien aikana. Kehittämistyön tekijät ovat työskennelleet toisella asteella ammatillisina opettajina pitkään, ja usein alan opettajia tavatessaan keskusteluissa on noussut esille opettajien työn kuormittavuus. Keskusteluissa nousee esille erityisesti työn henkisen kuormittavuuden lisääntyminen.

Organisaatioissa ei ole hyödynnetty keinoja, joiden avulla tuoda keskusteluun tunteita ja tunteiden taustalla olevia tarpeita. Kehittämistyön tekijät pohtivat, miten opettajien henkistä kuormittavuutta voidaan keventää, miten pahanolon tai hyvänolon tunnetta voidaan paremmin sanoittaa työyhteisössä ja miten tunneosaamista osataan hyödyntää opettajien työhyvinvoinnissa. Tunteiden merkitys työhyvinvoinnin edistämässä on yleisesti tunnustettu, mutta käytäntöön jalkauttamisessa on vielä tekemistä. Opinnäytetyön aihe on siten hyvin ajankohtainen ja merkittävä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämiseen kvantitatiivisen kyselytutkimuksen ja kvalitatiivisen teemahaastattelun avulla. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, ja sen tavoitteena on selvittää hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työn kuormittavuutta, käytettävissä olevia voimavaroja, tunteiden kokemista työssä sekä tunneosaamisen hyödyntämistä työhyvinvoinnissa. Kehittämistyötä tehdään oppilaitoksen X hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämisen tueksi. Kehittämistyön tuotoksena laaditaan hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille suunnattu työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen opas.

## 2 Työhyvinvointi osana työn kokonaisuutta

Tässä luvussa käsitellään työhyvinvoinnin teoreettista viitekehystä. Koska työhyvinvointia voidaan käsitellä laajasti ja monimuotoisesti eri näkökulmista, teoreettisessa viitekehyksessä työhyvinvointi rajataan tämän työn kannalta tärkeimpiin aiheisiin. Ensimmäiseksi luodaan katsaus työhyvinvoinnin nykytilaan (luku 2.1). Seuraavaksi tarkastellaan työhyvinvoinnin käsitettä (luku 2.2), työn voimavaroja ja työhön sitoutumista (luku 2.3), työn vaatimuksia ja työssä kuormittumista (luku 2.4) sekä JD-R-mallia eli työn vaatimukset - työn voimavarat -mallia (luku 2.5).

### 2.1 Työhyvinvoinnin nykytila

Työ- ja elinkeinoministeriö tutkii vuosittain suomalaisten palkansaajien työoloja Työolobarometrillä. Työolobarometri 2020 -tutkimuksen mukaan enemmistö palkansaajista kertoi työpäikällä olevan töitä liikaa verrattuna työntekijöiden määrään. Lisäksi työpaikoilla työskenneltiin nopealla tahdilla tai tiukan aikataulun mukaisesti. Työolobarometrin mukaan tiukat aikataulut, työn keskeytykset ja monen asian yhtäaikainen tekeminen näyttäytyivät kiireen ilmentyminä. Kiireen takia työtä ei pystytty tekemään toivotun laatusesti eikä työssä ehditty paneutua riittävästi asioihin tai kouluttautua. Lisäksi kiireen takia työasiat täyttivät ajatukset työpäivän jälkeenkin. (Keyriläinen 2021, 113-115.) Myös vuoden 2022 työolobarometrin mukaan palkansaajista 28 prosenttia kertoi työskennelleensä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja 38 prosenttia viikoittain (Lyly-Yrjänäinen 2023, 43). Samaa tukee Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen eli THL:n viiden vuoden välein tekemä laaja

terveystutkimus. FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan naisista 36,7 prosenttia ja miehistä yli 28 prosenttia koki, ettei heillä ollut tarpeeksi aikaa tehdä töitensä (Koponen ym. 2018, 22).

Opettajan työpäivät ovat kiireisiä sisältäen odottamattomia tilanteita ja yllättäviä muuttujia (Yrttiaho & Posio 2021, 28). Juuti & Salmi (2014, 45) toteavat, että kiireen lisääntyessä myös palkattomien työtuntien tekeminen on lisääntynyt. Työolobarometritutkimusten mukaan kiireen alaisena työskentely liittyi monesti uupumusoireisiin. Kiireiset työntekijät kokivat selvästi useammin haasteita keskittymisessä ja tunteiden hallitsemisessa kuin sellaiset, joiden työrytmi oli rauhallisempi. Lisäksi he kokivat enemmän kyllästymistä ja kroonista väsymystä. (Keyriläinen 2021, 142.) Opetusalan työolobarometrin (Golnick & Ilves 2021, 12) mukaan opettajien työhön käytetty aika ylitti palkansaajien normaalin työviikon työajan ja suuri osa opettajista teki työtä työajan ulkopuolella tai viikonloppuisin. Opetusalan työolobarometrin mukaan peräti 57 prosenttia ammatillisista opettajista koki työn määrän kasvaneen liian suureksi (Golnick & Ilves 2021, 14).

Yrttiaho ja Posio (2021, 28) toteavat Opettajan hyvinvointi -kirjassaan, että opettajan työpäivä on usein pirstaleinen ja kiireinen. Opettajan työ on vaativaa ihmissuhdetyötä, jossa päivän aikana opettaja kohtaa monia ennalta-arvaamattomia haasteita. Opettaja joutuu tilanteisiin, jossa ratkaisujen ja päätösten tekeminen voi tuntua haastavalta. Opettajalta vaaditaan monipuolisia ihmissuhdetaitoja, sillä opettaja työskentelee opiskelijoiden, huoltajien, oppilashuollon edustajien, kollegoiden sekä työelämän edustajien kanssa yhteistyössä. Työpäivän hektisyys, intensiivisyys ja emotionaalisuus tekevät opettajan työstä mutkikasta, eikä päivän tapahtumista ja sen aiheuttamista tunteista ole helppo päästä irti. Opettajat kokevat usein ulkopuolisten tahojen asettamat vaatimukset työhön puuttumisena ja työtä kuormittavina tekijöinä. (Yrttiaho & Posio 2021, 30.)

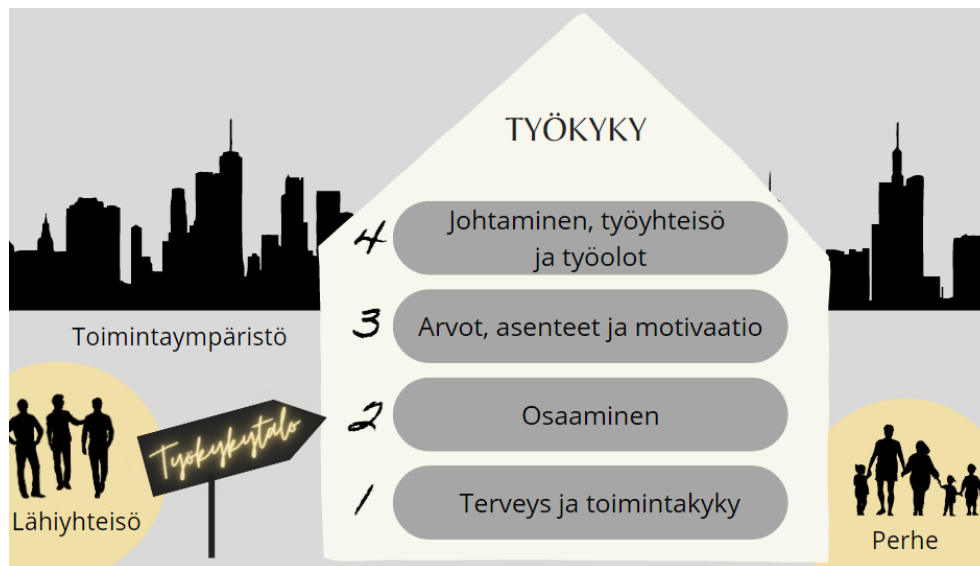
Ammatillisten opettajien työ on kokenut muutoksia viime vuosien aikana. Vuoden 2018 ammatillisen reformin myötä työn toimintatapoja on väistämättä jouduttu kehittämään ja muuttamaan vastaamaan lain asettamia vaatimuksia. Yrttiaho ja Posio (2021, 35) toteavat, että opettajat ovat joutuneet monimutkaisten haasteiden eteen uudentyyppisten opetustapojen, digitaalisten alustojen, laitteiden ja ohjelmien hallitsemiseksi. Myös työn byrokraattiset tehtävät ovat lisääntyneet, ja ne vievät työajasta merkittävän osan. Työelämän kiivas vauhti, digitalisoituminen ja säästötoimenpiteet vaikuttavat opetustyöhön. Juutin ja Salmen (2014, 52-53) mukaan teknisesti haastava työympäristö pitää ihmisen jatkuvasti ylivirittyneessä, niin sanotussa taistele ja pakene -reaktion vallitsemassa tilassa. Elimistö pitää vaaratilanteina sellaisia tilanteita, joita ihminen ei ymmärrä tai hallitse ja joihin ei itse pysty vaikuttamaan riittävästi. Kun työympäristö on jatkuvasti teknisesti haastava ja nopealiikkeinen, kyseisestä reaktiomallista tulee alitajuntaan vallitseva toimintamalli. Taistele ja pakene -reaktion toimintamalli aiheuttaa jännitteisyyttä ja ahdistusta, joista seuraa ongelmia hyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn.

## 2.2 Työhyvinvointi käsitteenä

Sanalle työhyvinvointi ei ole löydettävissä yhtä selkeää määrittelyä. Työhyvinvoinnin asiantuntijoiden Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan (2016, 75) mukaan työhyvinvointi liitetään maailmanlaajuisesti useimmiten työterveyteen ja työkykyyn. Suomessa työhyvinvoinnin käsite nähdään laaja-alaisena, ja siihen sisällytetään myös työn sujuminen arjessa. Arkikielessä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yleensä työssä viihtymistä tai työssä jaksamista (Yrttiaho & Posio 2021, 24).

Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena. Työhyvinvoinnin kokonaisuus muodostuu varsinaisen työn ja työn mielekkyyden lisäksi turvallisuudesta sekä yksilön terveydestä ja hyvinvoinnista. Sosiaali- ja terveysministeriössä tärkeiksi työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi on nostettu motivoiva johtaminen, hyvä työilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Työhyvinvoinnin perusta muodostuu yksilön työkyvystä. Työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarinen kuvaa yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä talon muodossa. Työkykytalo (kuviokuva 1) työkyky kuvataan nelikerroksisena talona, jossa alimmaisesta kolmesta kerrosta muodostuvat yksilön henkilökohtaisista voimavaroista ja ylin neljäs kerros varsinaisesta työstä ja siihen liittyvistä tekijöistä. (Työterveyslaitos 2022.)



Kuvio 1: Työkykytalo (mukaillen Työterveyslaitos 2022)

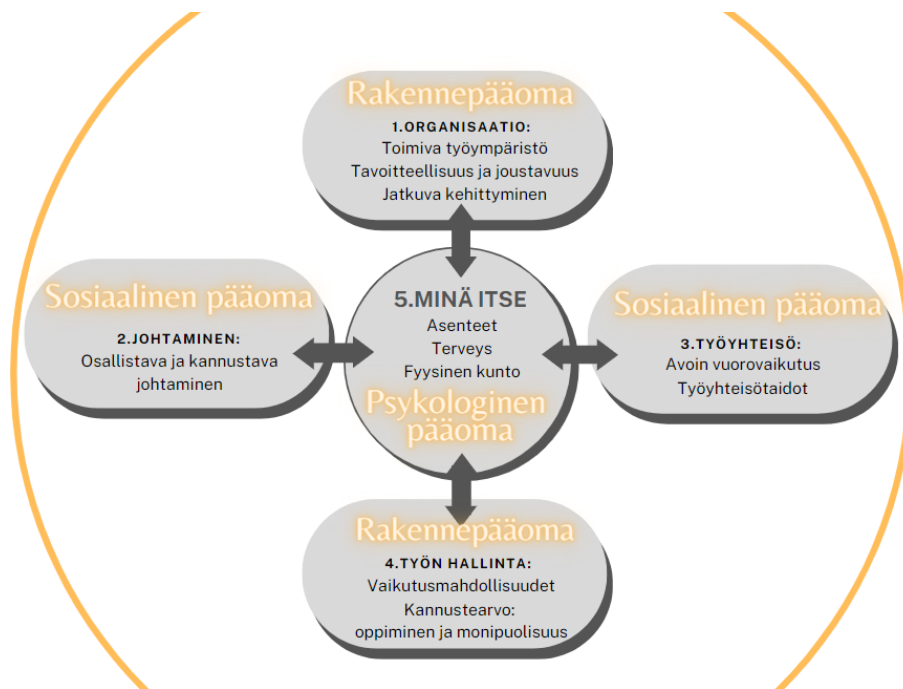
Työkykytalon ensimmäinen, alimmainen kerros muodostuu yksilön terveydestä ja toimintakyvystä. Tähän kerrokseen kuuluvat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, ja ne muodostavat perustan työkyvylle (Työterveyslaitos 2022). Vahvistaakseen tätä työkyvyn perustaa, yksilön tulisi huolehtia työkyvystään esimerkiksi säännöllisen liikunnan ja terveellisen ruokavalion avulla sekä vaalimalla ja ylläpitämällä sosiaalisia yhteyksiään.

Toisessa kerroksessa on osaaminen, sen perustana olevat ammatilliset tiedot ja taidot sekä elinikäinen oppiminen. Työterveyslaitoksen (2022) mukaan tämän kerroksen merkitys on kasvanut viime vuosina uusien työkykyvaatimusten ja osaamistarpeiden syntymisen myötä. Yksilö voi vaikuttaa omaan työkykyynsä kouluttautumalla ja hankkimalla ammatillista lisäosaamista vastaamaan työn muuttuvia vaatimuksia.

Kolmanteen kerrokseen kuuluvat yksilön arvot, asenteet ja motivaatio sekä työ- ja muun elämän yhteensovittaminen. Asenteet työntekoa kohtaan vaikuttavat merkittävästi yksilön työkykyyn. Mielekäs ja sopivan haasteellinen työ vahvistaa usein työkykyä ja vastaavasti omien odotusten vastakohtainen työ heikentää työkykyä. Ylimmässä eli neljännessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Johtaminen ja esihenkilötyö nähdään keskeisenä osana työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. (Työterveyslaitos 2022.)

Työterveyslaitoksen (2022) mukaan työkyvyllä tarkoitetaan yksilön voimavarojen ja työn yhteensopivuutta ja tasapainoa. Yksilön työkyky toimii, kun kaikki työkykytalon kerrokset tukevat toisiaan. Työkykytaloajattelun mukaisesti työntekijällä on vastuu omista voimavaroistaan eli kolmesta ensimmäisestä kerroksesta, ja työnantajalla on vastuu ylimmästä kerroksesta eli työstä ja työoloista. Yksilön työkykyyn vaikuttavat lisäksi työkykytalon ympärillä olevat erilaiset verkostot: perhe, sukulaiset ja ystävät sekä yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. (Työterveyslaitos 2022.)

Mankan ja Mankan (2016, 75) mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation toiminta, johtaminen, työilmapiiri, työn luonne ja työntekijän omat asenteet ja käsitykset. He esittelevät Työhyvinvointi-kirjassaan voimavaralähtöisen mallin, jonka mukaan työhyvinvointi koostuu erilaisista pääomista: rakennepääomasta, sosiaalisesta pääomasta ja psykologisesta pääomasta. Mankan ja Mankan voimavaralähtöinen malli on esitelty kuviossa 2.



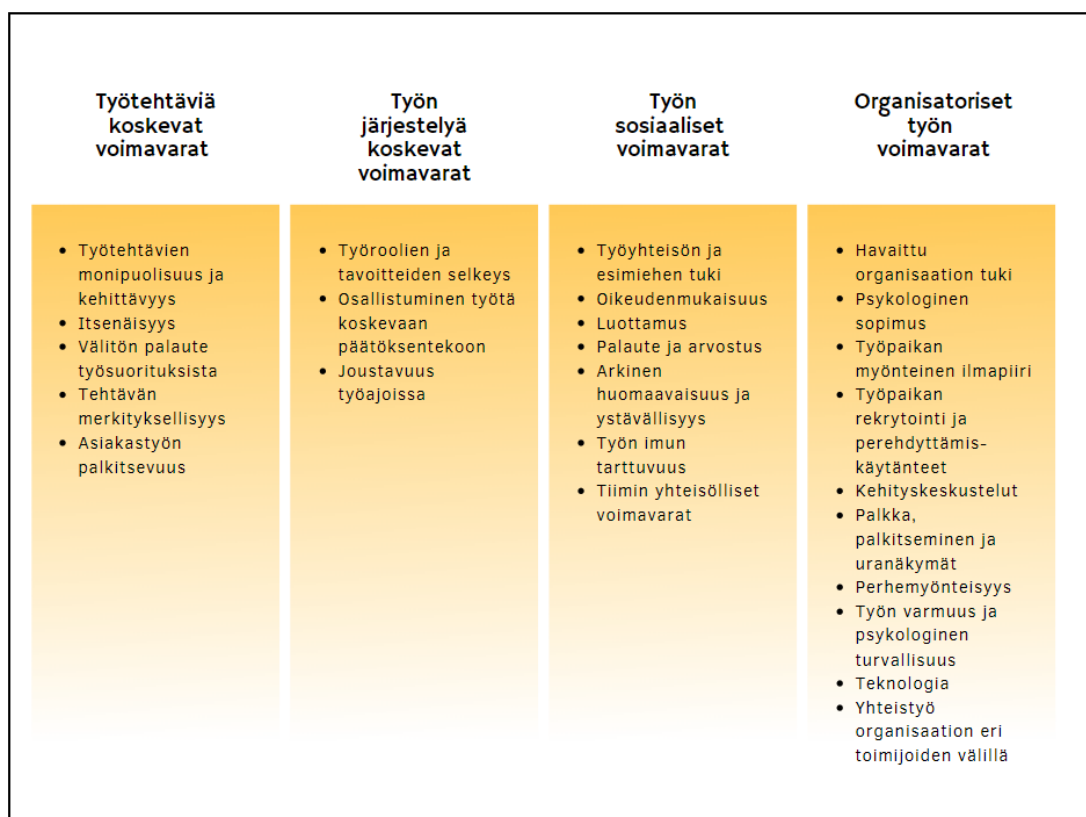
Kuvio 2: Voimavara-ähtöinen malli (mukaillen Manka & Manka 2016)

Mankan ja Mankan (2016, 76-77) mukaan työhyvinvoinnin perustan muodostaa rakenteelliset tekijät ja organisaation toimintakulttuuri: toimiva työympäristö, vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ja hallintaan, pelisääntöihin ja työn tavoitteisiin sekä oppiminen ja mahdollisuudet kehittyä omassa työssä. Sosiaalinen pääoma rakentuu osallistavasta ja kannustavasta johtamisesta sekä työyhteisön työilmapiiristä. Psykologinen pääoma muodostuu yksilön omasta terveydestä, henkisestä ja fyysisestä kunnosta sekä asenteista. Voimavara-ähtöisessä mallissa keskitytään työpaikan sisäisiin tekijöihin, mutta voimavaramallin kehittäjät tunnustavat, että myös työn ulkopuolisilla osatekijöillä on seurauksensa työhyvinvointiin.

### 2.3 Työn voimavarat ja työhön sitoutuminen

Työn voimavarat ovat työhyvinvointia työssä lisääviä tekijöitä. Voimavarat ovat tilanneriippuvaisia, ja ne voivat vaihdella ajankohdan tai työtehtävän mukaan. Nimestäkin päätellen voimavarat antavat voimia, auttavat jaksamiseen ja lisäävät psyykkistä energiaa (Nurmi 2017, 53). Työhyvinvoinnin tutkijoiden Evangelia Demeroutin, Arnold Bakkerin, Friedhelmer Nachreinerin & Wilmar Schaufelin (2001) määritelmän mukaan työn voimavaroilla tarkoitetaan ”niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka joko/tai (1) vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyviä fysiologisia ja psykologisia kustannuksia; (2) edesauttavat työtavoitteiden saavuttamisessa; (3) edistävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehitystä.”

Suomalainen sosiaalipsykologi ja tutkimusprofessori Jari Hakanen (2011, 49) kiteyttää saman yhteneväisesti Demeroutin ym. (2001) kanssa. Hänen mukaansa ”työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat kohtaamaan ja vähentämään työn koettuja vaatimuksia ja jotka edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa”. Hakanen (2011, 103) lisää, että työn voimavarat ovat työntekijää sisäisesti ja ulkoisesti motivoivia tekijöitä. Hakanen (2011, 51) jakaa työn voimavarat neljään eri luokkaan: työtehtäviä koskeviin voimavaroihin, työn järjestelyä koskeviin voimavaroihin, työn sosiaalisiin voimavaroihin ja organisatorisiin työn voimavaroihin. Kuvio 3 on laadittu Hakasen (2011) luokittelmien työn voimavarojen mukaisesti.



Kuvio 3: Työn voimavarat (Tiedot: Hakanen 2011)

Hakanen (2011, 103) nostaa esiin voimavarojen merkityksen työn imun eli työhön sitoutumisen kokemiseen. Miten tämä sitten ilmenee? Työn voimavarat tyydyttävät yksilön psykologisia perustarpeita, lisäävät pystyvyyden tunnetta ja ylläpitävät oppimishalua. Nämä yhdessä synnyttävät työn imua, millä on tutkimustenkin mukaan (kts. Schaufeli & Bakker 2004) myönteisiä seurauksia työntekijään, työhön ja koko työyhteisöön.

Yhdysvaltalainen organisaatiotoiminnan professori William Kahn puhui ensimmäisen kerran työn imusta 1990-luvulla. Hänen määritelmänsä mukaan työn imua on ”täydellinen fyysinen, tiedollinen ja tunnetason läsnäolo työssä” (Hakanen 2011, 43). Sittemmin myös Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ja Bakker (2002) ovat määritelleet työn imun positiiviseksi, työhön liittyväksi mielentilaksi, jolle on ominaista tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Toisaalta työn imulla tarkoitetaan myös työntekijän suhdetta työhönsä (Schaufeli 2013, 1).

Yhdysvaltalainen psykologian professori Mihaly Csikszentmihalyi lanseerasi puolestaan flow'n käsitteen, mikä lähentelee työn imua. Hänen mukaansa hyvinvointia kuvaa virtaamisen kokemus eli flow. Tällä tarkoitetaan ”syvää keskittyneisyyden tilaa, jota sivuaajatukset eivät häiritse ja jossa aika kuluu kuin siivillä.” Flow'lle on ominaista täydellinen keskittyneisyys ja haluinta, mielen ja kehon tasapaino, selkeä mieli, itsetajunnan menetys sekä vääristymät ajasta ja nautinnosta. (Hakanen 2004, 228.) Schaufelin ja Bakkerin (2004) mukaan työn imu eroaa kuitenkin flow'n kaltaisesta hetkellisestä huippukokemuksesta sillä, että se ei kohdistu ainoastaan yhteen tiettyyn asiaan, yksilöön, tapahtumaan tai käyttäytymiseen, vaan se nähdään laaja-alaisempana ja on kokemuksena pysyvämpi.

Työn imua kuvataan kolmen työssä koetun myönteisen hyvinvoinnin ulottuvuuden; tarmokkuuden, omistautumisen ja työhön uppoutumisen kautta (Schaufeli ym. 2002). Tarmokkuus voidaan nähdä energisyytenä, henkisenä sitkeytenä, haluna panostaa työhön sekä sinnikkyytensä myös erilaisten vaikeuksien edessä. Omistautumiselle on ominaista merkityksellisyyden, haasteellisuuden ja ylpeyden tunteen kokemukset sekä innostuneisuus ja inspiroituminen omasta työstä. Uppoutuminen työhön merkitsee syvää keskittymistä ja paneutumista työhön, onnellisuuden ja nautinnon tunteen kokemuksia sekä työstä irtautumisen vaikeutta. Hakasen (2011, 38) mukaan työn imua kokeva työntekijä lähtee aamulla mielellään töihin, on ylpeä työstään ja kokee sen mielekkäänä.

Työn imun kokemista edesauttaa työyhteisön toimiva vuorovaikutus. Hakasen (2011, 45) mukaan työntekijällä on mahdollisuus voida paremmin ja kokea työn imua, kun työroolissa on mahdollisuus olla oma itsensä. Kahn (1990) olettaa, että työntekijät sitoutuvat työhönsä, kun kolme psykologista ehtoa tai tarvetta täyttyvät: mielekkyys eli tunne, että saa vastinetta omasta työpanoksestaan, psykologinen turvallisuus eli tunne, että on mahdollisuus työskennellä omana itsenään ilman negatiivisten seurausten pelkoa sekä saatavuus eli usko omien fyysisten ja henkisten resurssien riittävyteen työhön sitoutumisen saavuttamiseksi. Mielekkyyden kokemukseen vaikuttavat työn luonne eli työtehtävien ominaisuudet ja työrooli. Sosiaalisella ympäristöllä eli ihmissuhteilla, ryhädynamiikalla, johtamistyyllillä ja sosiaalisilla normeilla on vaikutusta psykologisen turvallisuuden kokemiseen. Saatavuuden tarpeeseen vaikuttavat työntekijän henkilökohtaiset resurssit, kuten fyysinen energia. (Schaufeli 2013, 15.)

Schaufelin (2013, 5) mukaan sitoutuneet työntekijät osoittavat sitoutumistaan muun muassa puhumalla positiivisesti omasta organisaatiostaan sekä panostamalla omaa aikaansa organisaation tavoitteiden ja menestymisen edistämiseksi. Lisäksi sitoutuminen näkyy haluna pysyä organisaation jäsenenä huolimatta mahdollisuudesta työskennellä toisaalla.

#### 2.4 Työn vaatimukset ja työssä kuormittuminen

Juutin ja Salmen (2014, 43) mukaan työelämää on kohdannut viime vuosikymmenien radikaali muutos. Nykyinen työelämä kuormittaa työntekijöitä fyysisen kuormituksen sijaan yhä useammin ja yleisemmin psyykkisesti (Keyriläinen 2021, 101), sillä moni työskentelee sosiaalisesti tai henkisesti vaativissa työtehtävissä (Juuti & Salmi 2014, 43). OAJ:n (2022) mukaan opettajan työ on ihmissuhdetyötä ja opettajan tehtävänä on tukea erilaisten oppijoiden kasvua, oppimista ja osaamisen kehittymistä. Tähän viitaten, myös opettajilta edellytetään siten sosiaalisesti ja henkisesti vaativien tilanteiden hallintaa.

Demerouti ym. (2001) määrittelevät työn vaatimukset "työn fyysisiksi, sosiaalisiksi tai organisatorisiksi piirteiksi, jotka vaativat työntekijältä jatkuvaa fyysistä ja/tai psyykkistä ponnisteluja ja jotka siksi liittyvät tiettyihin fysiologisiin ja/tai psyykkisiin kustannuksiin". Esimerkkejä työn vaatimuksista ovat työn ylikuormitus ja työssä esiintyvä paine, emotionaaliset vaatimukset, ihmisten väliset konfliktit, työn epävarmuus ja työn fyysinen raskaus (Schaufeli & Taris 2014, 45; Bakker & Demerouti 2014, 45). Kuten Demerouti ym. (2001) määritelmässään toteavat, työn vaatimukset edellyttävät työntekijältä jatkuvasti fyysisiä, psyykkisiä ja emotionaalisia ponnisteluja. Kun työn vaatimukset ovat korkeat, työntekijän on tehtävä lisäponnisteluja saavuttaakseen työn tavoitteet ja estääkseen suorituskyvyn heikkenemisen. Ylimääräiset lisäponnistelut aiheuttavat luonnollisesti fyysisiä ja psyykkisiä oireita, kuten väsymystä ja ärtyneisyyttä. Työntekijän kokemat liian korkeat työn vaatimukset, pitkään jatkuneet ponnistelut työstä selviytymiseksi ja riittämätön palautuminen työstä saattavat johtaa vähitellen energia-varastojen vähenemiseen, uupumukseen sekä terveys- ja työkykyhaittoihin. (Schaufeli 2013, 17; Hakanen 2011, 104.) Lisäksi työuupumuksen on todettu tutkimuksissa ennustavan masennusta (Baka 2014).

Organisaatiotoiminnan ja työyhteisöjen kehittämistyössä pitkään toiminut filosofian tohtori Tiina Koivuniemi (2020, 19-20) jaottelee työn kuormitustekijät työn fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin sekä työturvallisuuteen ja työaikoihin liittyviin kuormitustekijöihin. Kuviossa 4 esitetään Koivuniemen luokittelemat työn kuormitustekijät sekä kuormituksesta aiheutuvat seuraukset.

	<b>Kuormituksen määrään vaikuttava esimerkki</b>	<b>Kuormituksen seurauksen esimerkki</b>
<b>Fyysiset kuormitustekijät</b>	<p>Työpisteen mitoitus Työvälineet Koneiden ja laitteiden epätarkoituksenmukaisuus Työn fyysinen raskaus Työn yksitoikkoisuus tai monipuolisuus Nostot</p>	<p>Kehon jännittyminen Nivelten ja eri kehonosien kuormittuminen Hengästyminen, liihakivkoilu, lihasväsymys Toistuvien liikkeiden aiheuttamat rasitusvammat Staattinen työ</p>
<b>Psyykkiset kuormitustekijät</b>	<p>Tavoitteiden epäselvyys Työmäärä Vaikuttamisen mahdollisuuksien puuttuminen Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksien puuttuminen Jatkuvat keskeytykset Epäselvät vastuut Palautteen vähyyys ja arvostuksen puute</p>	<p>Ristiriidat ja henkilösuhteiden kiristyminen Työhön leipääntyminen Työstressi ja työuupumus Sitoutumisen puute Välinpitämättömyys Tehottomuus Työtyytymättömyys</p>
<b>Sosiaaliset kuormitustekijät</b>	<p>Yhteistyön sujumattomuus Yksintyöskentely, eristyneisyys Johtaminen ja tiedonkulku Epätasa-arvo Epäasiallinen kohtelu ja häirintä Vuorovaikutuksen toimimattomuus Epäoikeudenmukaisuus</p>	<p>Työyhteisöongelmat Ristiriidat työpaikalla Alentunut tuottavuus Tehottomuus Työpahoinvointi Työilmapiirin heikkeneminen Työstressi ja työuupumus Lisääntyneet sairaspotilaat</p>
<b>Työturvallisuuteen liittyvät kuormitustekijät</b>	<p>Tapaturmavaara Työympäristö Kulkureitit Ilman epäpuhtaudet Melutaso Henkilösuojainten käyttö Väkivallan uhka</p>	<p>Jatkuva tapaturman pelko Liukastumis- ja kaatumisvaarat Ilman epäpuhtauksista johtuvat hengitystie- ja iho-oireet Kuulolle aiheutuvat haitat Jatkuva väkivallan pelko</p>
<b>Työaikoihin liittyvät kuormitustekijät</b>	<p>Ei mahdollisuutta vaikuttaa omaan työaikaan Pitkät työpäivät Työpäivän jaksottaminen Hankalat työajat</p>	<p>Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeus Ei riittävästi aikaa palautumiseen Työstressi</p>

Kuvio 4: Työn kuormitustekijät ja seuraukset (mukaihen Koivuniemi 2020)

Koivuniemi (2020, 19) toteaa, että kuormituksen määrä työssä voi olla yllättävän suuri, ja erilaiset kuormitustekijät saattavat aiheuttaa monenlaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ongelmia.

Fyysiset kuormitustekijät voivat aiheuttaa mm. kehon jännittymistä, lihasväsymystä tai rasitusvammoja. Psykkiset kuormitustekijät aiheuttavat esimerkiksi työstressiä ja työuupumusta, työhön leipääntymistä tai tyytymättömyyttä työhön. Sosiaaliset kuormitustekijät voivat aiheuttaa lisääntyneitä poissaoloja, työilmapiirin heikkenemistä, ristiriitoja työyhteisössä, tuottavuuden alenemista tai tehottomuutta (Koivuniemi 2020, 19). Myös Juutin ja Salmen (2014, 43-44) mukaan henkinen pahoinvointi on kasvanut maassamme. Kulttuuri on muuttunut vähitellen yksilökeskeisemmäksi, mikä on lisännyt yksinäisyyteen, ahdistuneisuuteen, tarkoituksettomuuteen ja pelkoihin liittyviä ongelmia, kuten työhyvinvointiin vaikuttavaa pelkoa työsuhteen jatkuvuudesta. Kuormitustekijät vievät henkilöltä psyykkistä energiaa ja vaikuttavat heikentävästi jaksamiseen (Nurmi 2017, 52).

Psykkisten ongelmien lisääntyminen on havaittavissa viime vuosien työolobarometreista. Työolobarometrin (2018) mukaan univaikeudet, väsymys, tarmottomuus ja ärtyneisyys ovat selkeästi lisääntyneet (Sutela ym. 2019, Keyriläisen 2021, 101 mukaan). Vuoden 2020 työolobarometrissa havaittiin, että psyykinen kuormittavuus lisääntyi huolestuttavasti erityisesti nuorissa ikäryhmissä (Keyriläinen 2021, 101). Psykkisen kuormittuneisuuden lisääntymistä tukee myös Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen eli THL:n viiden vuoden välein tekemä laaja terveystutkimus. FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan psyykinen kuormittuneisuus ja masennus olivat yleisiä, mutta tämän tutkimuksen mukaan niitä esiintyi erityisesti suomalaisessa aikuisväestössä: työikäisillä naisilla ja 80 vuotta täyttäneillä (Koponen, Borodulin, Lundqvist, Säaksjärvi & Koskinen 2018, 89).

Vaikka kuormittuneisuus on huomattavasti lisääntynyt, niin on muistettava, että kaikki kuormittuneisuus ei aina kuitenkaan johda työpahoinvointiin tai työuupumukseen. Työssä kuormittuminen voi olla myös positiivista kuormittuneisuutta. Sopiva kuormitus lisää työntekijän itsearvostuksen tunnetta ja työhyvinvointia sekä motivoi oppimaan ja kehittymään työssä. (Koivuniemi 2020, 18; Koivuniemi 2012, 20.)

Työstressi tunnustetaan nykypäivänä yhdeksi merkittävimmäksi työstä johtuvaksi ongelmaksi (Koivuniemi 2012, 22). Työolobarometrin (2020) mukaan suomalaisista palkansaajista joka kolmas koki jonkin verran stressiä työssään ja jopa yli kymmenesosa palkansaajista koki melkoisesti tai erittäin paljon haitallista stressiä työssään (Keyriläinen 2021, 142). Opetusalan työolobarometrin 2021 mukaan opettajien työstressin määrä oli selvästi korkeampi kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin. Opettajilla työstressiä esiintyi tutkimuksen mukaan erittäin tai melko usein jopa 42 prosentilla kaikista vastaajista. Lisäksi huolestuttavaa on tutkimuksesta esiin noussut havainto työstressin lisääntymisestä erityisesti nuorten ikäryhmissä. (Golnick & Ilves 2021, 142.)

Koivuniemi (2012, 22) määrittelee stressin ”negatiiviseksi ja epämiellyttäväksi olotilaksi, jossa yksilö kokee ja aistii, ettei kykene vastaamaan ulkopuolelta tuleviin vaatimuksiin ja paineisiin”. Työstressi ilmenee fyysisinä oireina, kuten selittämättöminä kipu- ja jännitystiloina, pahoinvointina, huimauksena, kohonneena verenpaineena, sydämen lyöntitiheyden ja hengitystiheyden muutoksina sekä alentuneena vastustuskykynä. (Koivuniemi 2012, 27-29.)

Lisäksi työstressi aiheuttaa psyykkisiä oireita, kuten ahdistuneisuutta, turhautumista, itsehillinnän ja tunnetilojen säätelyn vaikeuksia sekä muita ongelmia, kuten keskittymisongelmia, oppimisvaikeuksia ja nukkumiseen liittyviä ongelmia. Pitkään jatkunut työstressi johtaa usein mm. alentuneeseen suorituskyykyyn, työhön sitoutumattomuuteen, lisääntyneisiin sairaspotilaisiin oloihin ja lopulta työuupumukseen. (Koivuniemi 2012, 27-29.)

Työuupumusta käytetään yleisesti metaforana kuvaamaan henkistä väsymystä (Schaufeli & Bakker 2004). Christina Maslach (1996) on määritellyt työuupumuksen kolmiulotteiseksi työperäiseksi stressioireyhtymäksi, joka voi kehittyä haitallisten, kuormittavien työolojen ja pitkittyneen työstressin seurauksena (Hakanen 2004, 42). Työuupumukselle on luonteenomaista kolme ominaispiirrettä. Ensimmäinen on uupumusasteinen väsymys, mikä merkitsee energian vähentymistä. Uupumusasteista väsymystä esiintyy kaikissa tilanteissa eikä se liity siten yksittäiseen kuormitustilanteeseen. Toinen on kynnistyminen, joka ilmenee työn merkityksen ja ilon katoamisena, kielteisinä asenteina työtä ja työtovereita kohtaan sekä henkisenä etäisyytenä työstä. Kolmas ominaispiirre on ammatillisen itsetunnon heikentyminen, jolle on ominaista muun muassa osaamisen, onnistumisen kokemusten, työssä pärjäämisen ja työn hallinnan tunteen katoaminen. (Kalimo & Toppinen 1997; Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson 1996, Hakasen 2004, 42 mukaan.)

Vuoden 2020 työolobarometri osoitti myös, että krooninen väsymys oli työuupumuksen yleisin oire. Muita työuupumuksen oireita olivat työolotutkimuksen mukaan kynnistyminen, keskittymisvaikeudet ja tunteiden hallinnan vaikeudet. Työuupumuksen oireita esiintyi enemmän toimihenkilötasolla kuin työntekijöiden joukossa. Oireet heijastuivat etenkin henkisesti rasittavan työn tekijöillä. Työolotutkimuksen perusteella henkisellä rasittavuudella ja työuupumuksella oli löydettävissä yhteys. (Keyriläinen 2021, 138-142.)

Jyväskylän yliopistossa toteutetussa tutkimuksessa (Lerkkanen ym. 2020, 30) todettiin, että opettajat kokivat työuupumuksen ulottuvuuksista eniten uupumusasteista väsymystä ja toiseksi eniten ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. Tutkimuksessa nousi esille, että kuormittuneisuuden syynä opettajilla oli useimmiten apua tarvitsevien oppilaiden ohjaaminen ilman riittävää tukea. Lisäksi kuormittuneisuutta aiheuttivat ylisitoutuminen työhön, liiallisen vastuun ottaminen ja työn vieminen kotiin sekä arviointi ja työn jaksotukseen liittyvät paineet. Opetusalan työolobarometrissa 2021 todettiin, että opettajien kokema työn ilo oli vähentynyt edellisiin työolobarometreihin verrattuna (Golnick & Ilves 2021, 32).

Yrttiaho ja Posio (2021, 37) viittaavat Uusitalo-Arolan Uuvuksissa-kirjassa (2019) havaintoihin, että uupumuksen alkaessa työ muuttuu suorittamiseksi. Työn muuttuessa suorittamiseksi ja jaksamisen rajojen ylittyessä katkeaa yhteys tunteisiin ja arvoihin sekä parhaaseen kykyyn. Siinä vaiheessa työ ei tunnu merkitykselliselle eikä tyydyttävälle, ja sen myötä myös hyvinvoinnin perustarpeita laiminlyödään sekä motivaatio ja työtehokkuus vähenevät. Työstä kumpuavat ristiriitaiset ajatukset ovat myös yksi uupumuksen merkki. Usein nämä ajatukset ovat negatiivisia, ja ne saavat työntekijän toivomaan alan vaihtoa tai taukoa. Päinvastaisena ilmiönä on myös työntekijän ylivireys ja kyvykkyyden uskomattomiin suorituksiin. (Yrttiaho & Posio 2021, 38.)

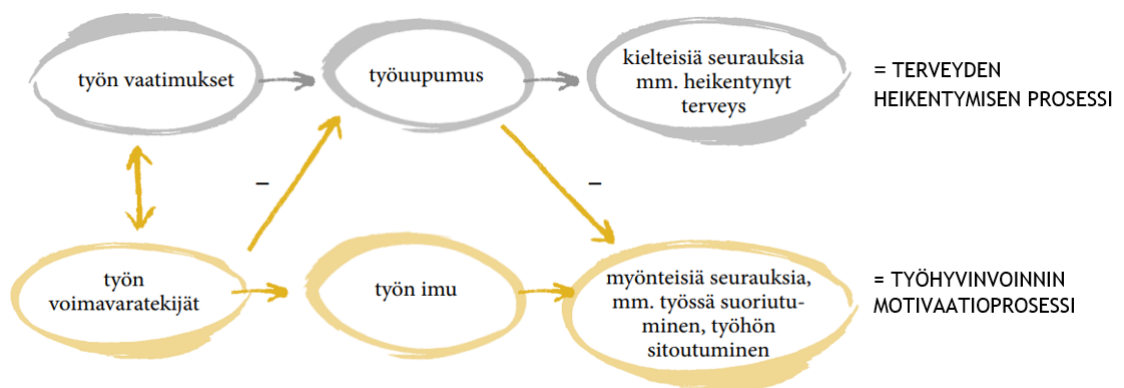
Yrttiahon ja Posion (2021, 39) mukaan uupumisen tunnistaminen on haastavaa, koska siihen voi liittyä myös yksinäisyyden ja häpeän tunteita, epäonnistumisen kokemusta sekä vähättelelyä. Työuupumus saa työntekijän usein miettimään omaa elämää, määrittelemään tärkeitä arvot uudelleen ja panostamaan jaksamiseen ja hyvinvointiin. Lisäksi uupumus ajaa työntekijän käsittelemään riittämättömyyden tunnettaan, oppimaan itse pysähtymään ja tekemään valintoja jaksamisen tueksi. Yksilön omalla toiminnalla on suuri merkitys uupumukseen.

Työuupumus kehittyy yleensä hitaasti ja uupumuksen lähtökohtana on epätasapaino työn vaatimusten ja työn voimavarojen välillä. Työn vaatimuksia ei välttämättä aina koeta negatiivisina, mutta ne voivat muuttua työn stressitekijöiksi. Schaufeli ja Bakker (2004) muistuttavat, että jos työn vaatimusten täyttäminen vaatii yksilöltä jatkuvasti paljon voimavaroja, niin se saattaa johtaa kielteisiin seurauksiin kuten masennukseen, ahdistukseen tai työuupumukseen. Usein työuupumus on seurausta pitkäkestoisesta väsymyksestä, ja siihen liittyy turhautumista. Turhautuminen voi olla selitettävissä esimerkiksi työtehtävillä, jotka eivät tyydytä työntekijän pyrkimyksiä tai tarpeita. Pitkäkestoisesta väsymyksestä saattaa aiheutua tilanne, jossa työstä palautuminen on jatkuvasti riittämätöntä. (Koivuniemi 2012, 62-65.)

Schaufelin ja Bakkerin (2004) mukaan työuupumuksen ennaltaehkäisyä kannalta on suositeltavampaa alentaa työn vaatimuksia kuin lisätä työn voimavaroja. Työn voimavarojen, esimerkiksi sosiaalisen tuen tai osallistavan johtamisen, lisääminen edesauttaa tutkimuksen mukaan työhön sitoutumista, mutta niiden vaikutus työntekijän pysymiseen työyhteisössä on melko pieni. Manka ja Manka (2016, 69) toteavat, että työhyvinvointia voidaan parantaa kehittämällä työn voimavaroja edistäviä toimenpiteitä, pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina sekä vähentämällä työn kuormitustekijöitä. Ihanteellisessa tilanteessa työn vaatimukset ovat kohtuullisen korkeat ja työntekijän hallittavissa aiheuttamatta kuitenkaan pysyvää kuormitustilaa (Hakanen 2011, 106).

## 2.5 Työn vaatimusten - työn voimavarojen malli työhyvinvoinnin tutkimuksessa

Työhyvinvoinnin tutkimuksessa on ollut viimeisen kahden vuosikymmenen aikana laajasti käytössä Demerouti ym. vuonna 2001 julkaisema JD-R-malli (Job Demands - Resources). Suomenkielisissä tutkimuksissa ja lähdekirjallisuudessa kyseisestä mallista käytetään nimitystä työn vaatimusten - työn voimavarojen malli eli TV-TV-malli (kuvio 5). Tässä kehittämistyössä käytetään jatkossa englannin kielestä peräisin olevaa lyhennystä JD-R-malli. Kyseisessä mallissa kokonaishyvinvointia määrittää työssä kohdattavien vaatimusten ja työssä tarvittavien voimavarojen määrän suhde toisiinsa (Hakanen 2011, 106).



Kuvio 5: Työn vaatimusten - työn voimavarojen malli (mukaillen Schaufeli ym. 2004; Hakanen 2011)

JD-R-mallissa työn vaatimusten, työuupumuksen ja kielteisten seurausten polkua kutsutaan terveyden heikentymisen prosessiksi. JD-R-mallin mukaan liian korkeat työn vaatimukset aiheuttavat työuupumusta, mikä puolestaan johtaa terveysongelmiin. Työn voimavaroja, niiden synnyttämää työn imua ja myönteisiä seurauksia käsittelevää polkua kutsutaan työhyvinvoinnin motivaatioprosessiksi. JD-R-mallin mukaan työn voimavarat antavat työntekijälle energiaa, vahvistavat sinnikkyyttä, lisäävät omaan työhön keskittymistä sekä lisäävät positiivista työasennetta. Toisin sanoen, työn voimavarat edistävät työn imun ulottuvuuksia eli tarmokkuutta, omistautumista ja työhön uppoutumista. Lisäksi JD-R-mallissa oletetaan, että työn imu puolestaan tuottaa myönteisiä tuloksia työsuoritukseen. (Schaufeli 2013, 16-17; Baka 2014; Hakanen 2011, 103-104.)

Mallin kehittäjät, Demerouti ym. (2001), tutkivat alkuperäisessä tutkimuksessaan JD-R-mallia kolmella eri ammattiryhmällä (N = 374): opetus- ja terveydenhoidon ammattilaisilla, teollisuuden työntekijöillä sekä lennonjohtajilla. Tutkimuksen mukaan työuupumuksen kehittymiseen vaikuttivat työolot. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että korkeiden työn vaatimusten ennustetaan lisäävän työuupumusta, mutta se ei johda kuitenkaan työstä irtisanoutumiseen.

Demeroutin ym. (2001) tutkimuksen mukaan puutteellisten voimavarojen ennustetaan lisäävän työstä irtisanoutumista, mutta sen ei kuitenkaan ennusteta johtavan työuupumukseen. Tutkimuksessa havaittiin lisäksi, että sekä korkeiden työn vaatimusten että vähäisten voimavarojen ennustetaan johtavan työuupumukseen ja työstä irtisanoutumiseen.

JD-R-malli on ollut erittäin suosittu työhyvinvoinnin tutkimuksessa siitä lähtien, kun Demeroutin ym. (2001) tutkimuksen tulokset julkaistiin. Mallia on hyödynnetty monipuolisesti useissa työhyvinvoinnin tutkimuksissa 2000-luvun alusta alkaen näihin päiviin asti. Mallin etuna nähdään joustavuus, sillä se ei rajoita tiettyjä työn vaatimuksia tai työn voimavaroja. Mallissa oletetaan, että mikä tahansa työn vaatimus ja mikä tahansa voimavara voi vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. (Schaufeli & Taris 2014, 43-44; Bakker & Demerouti 2014, 45.)

Tutkijat Corso-de-Zúñiga, Moreno-Jiménez, Garrosa, Blanco-Donoso & Carmona-Cobo (2017) tutkivat JD-R-mallilla henkilökohtaisen voimavaran, sitkeyden ja henkilökohtaisten haavoittuvuustekijöiden, ulkoisen kontrollin ja avuttomuuden roolia työhön sitoutumiseen ja työuupumukseen. Tutkimus toteutettiin yksityiskoulun opettajien (N=430) kontekstissa Perussa. Myös tämän tutkimuksen tulokset vahvistivat JD-R-mallin olettamuksia. Ensinnäkin tulosten mukaan työn vaatimukset ennustivat työuupumusta ja työuupumus johti huonoon terveyteen. Toiseksi tulokset osoittivat, että työn voimavarat ennustivat työhön sitoutumista, ja työhön sitoutuminen johti myönteisiin tuloksiin, kuten elämään tyytyväisyyteen. Tutkimuksessa näytettiin toteen JD-R -mallin kahden polun eli motivaatioprosessin ja terveyden heikentymisen prosessin toimivuus: työuupumus välitti työn vaatimusten ja huonon terveyden välistä suhdetta, ja työhön sitoutuminen välitti työn voimavarojen ja elämään tyytyväisyyden välistä suhdetta. Corso-de-Zúñigan ym. tutkimuksen (2017) mukaan sitkeys toimi opettajilla henkilökohtaisena voimavarana motivaatioprosessissa ja lisäksi se toimi ehkäisevänä tekijänä työuupumusta vastaan.

Myös Priyono, Irawanto & Suryadi (2022) hyödynsivät JD-R-mallia tutkiessaan työntekijöiden organisaatioon sitoutumista. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia työn vaatimusten ja työn voimavarojen vaikutusta sekä työhön sitoutumiseen (työn imuun) että organisaatioon sitoutumiseen. Tutkimus toteutettiin Indonesian valtion omistaman yrityksen työntekijöille (N=115). Tutkimuksen tulokset osoittivat selkeästi, että työn voimavaroilla, työn imulla ja työn vaatimuksilla on vaikutusta organisaatioon sitoutumiseen. Tutkimuksen mukaan työn voimavaroilla oli myönteinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen ja työn imuun. Työn imu edesauttoi organisaatioon sitoutumista. Lisäksi tutkimuksen tulokset osoittivat, että työn vaatimuksilla on negatiivinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Tutkimuksessa ei havaittu kuitenkaan työn vaatimusten negatiivista vaikutusta työn imuun, vaan sen sijaan työn vaatimusten todettiin vaikuttavan positiivisesti työn imuun. Priyono ym. (2022) mukaan tutkimus lisäsi tieteellistä näyttöä työn vaatimusten vaikutuksen epäselvyydestä työn imuun.

Bakan (2014) tutkimuksessa JD-R-mallilla selvitettiin työn vaatimusten suoria ja epäsuoria, työuupumuksen välittämiä, vaikutuksia mielenterveysongelmiin ja fyysisiin ongelmiin. Tutkimuksessa tarkasteltiin kolmea työn vaatimusta: ihmisten välisiä konflikteja, organisatorisia rajoitteita sekä työtaakkaa. Tutkimuksessa käytettiin mielenterveysongelmien indikaattoreina masennusta ja fyysisiä oireita. Tutkimus toteutettiin Puolassa ala-asteen, lukion ja toisen asteen opettajille (N=316). Tutkimustulosten mukaan mikään näistä kolmesta työn vaatimuksesta ei liittynyt suoraan fyysisiin oireisiin, mutta kaikkien kolmen työn vaatimuksen välilliset vaikutukset fyysisiin oireisiin vahvistuivat tutkimuksessa. Tutkimus osoitti, että korkeat työn vaatimukset ennustavat työuupumusta, mikä puolestaan johtaa toistuviin fyysisiin oireisiin. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että organisatoriset rajoitteet liittyivät suoraan masennukseen. Tutkimuksen mukaan ihmisten väliset konfliktit, organisatoriset rajoitteet ja työmäärä johtivat masennukseen lisääntyneen työuupumuksen välityksellä. Näin ollen työuupumus välitti kaikkien kolmen työn vaatimuksen kielteisiä vaikutuksia sekä henkiseen että fyysiseen terveyteen. Tuloksista voidaan kuitenkin päätellä, että työn vaatimuksilla on merkittävämpi vaikutus mielenterveyteen kuin fyysiseen terveyteen. Baka (2014) korosti tuloksissaan, että ihmisten väliset konfliktit ja organisatoriset rajoitteet liittyvät enemmän työuupumukseen kuin työtaakkaan.

### 3 Tunteet ja tarpeet työhyvinvoinnin edistäjänä

Tässä luvussa käsitellään organisaatiossa esiintyviä tunteita ja tunteiden taustalla vaikuttavia tarpeita. Tunteet työhyvinvoinnissa rajattiin opinnäytetyön kannalta merkittävimpiin aiheisiin. Ensimmäisessä luvussa (luku 3.1) tarkastellaan tunneosaamista ja tunteiden merkitystä. Seuraavassa luvussa (luku 3.2) luodaan katsaus tunteisiin organisaatiossa ja esitellään Ashkanasy (2003) viisitasoinen organisaation tunnemalli. Tunteiden taustalla olevien tarpeiden ilmenemistä ja tarveteorioita käsitellään luvussa 3.3. Viimeisessä luvussa (luku 3.4) tuodaan esille tarveteorioissa esiintyvät psykologiset perustarpeet ja niiden vaikutukset hyvinvointiin.

#### 3.1 Tunneosaaminen ja tunteiden merkitys

Tunneosaaminen on käsitteenä monisäikeinen. Aalto-Setälä ja Saarinen (2007, 90) käyttävät tunneosaamisen käsitettä, ja kuvailevat tunneosaamisen tarkoituksena olevan tunneviestien ja käyttäytymisen yhdenmukaistaminen tavoitteiden ja päämäärien kanssa. Heidän mukaansa yksioiden perustarpeet pääsevät toteutumaan, kun yksilöä kohtaan käyttäydytään empaattisesti. (Aalto-Setälä & Saarinen 2007, 90.) Tunneosaamisen kehittäminen vaatii pysähtymistä tunteiden merkityksen ja niiden vaikutuksen äärelle. Tunteet nähdään tärkeänä informaation lähteenä. Tunneosaamisen kehittämisen lähtökohtana vaaditaan ymmärrystä tunteiden merkityksestä perinteisenä pidetyn älykkyyden tukena. (Aalto-Setälä & Saarinen 2007, 91.)

Seppänen (2021, luku 1) puolestaan käyttää teoksessaan ”Tunnetaidot voimavarana” käsitettä tunnetaidot. Tunnetaidoilla tarkoitetaan ”kykyä tunnistaa, säädellä ja ilmaista omia tunteitaan.” Seppänen mainitsee, että tunnetaitoihin sisältyy pyrkimys säädellä toisen tunteita. Yhdysvaltalaisen psykologian tohtorin Daniel Golemanin (1999, 40-42) mukaan tunnetaidot ovat opittu, tunneälyyn pohjautuva kyky. Golemanin (1999, 361) mukaan tunneäly tarkoittaa ”kykyä havaita tunteita sekä itsessä että muissa, motivoitua ja hallita tehokkaasti sekä omia tunnetiloja että ihmissuhteisiin liittyviä tunteita.”

Golemanin (1999, 42-43) tekemän tunnetaitojen yleisluokituksen mukaan tunnetaidot jaetaan henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin taitoihin. Henkilökohtaiset ja sosiaaliset taidot jakautuvat tunneälyn eri osa-alueisiin: itsetuntemukseen, itsehallintaan ja motivoitumiseen sekä empatiaan ja sosiaalisiin kykyihin. Myöhemmin Boyatzis ja Goleman (2017, 3) jaottelivat Harvard Business Schoolin artikkelissaan tunneälyn neljään osa-alueeseen aiemman viiden luokituksen sijaan: itsetietoisuuteen, itsehallintaan, sosiaaliseen tietoisuuteen ja ihmissuhteiden hallintaan.

Suomalaisessa tutkimuksessa Hökkä, Ikävalko, Paloniemi & Vähäsantanen (2020a, 73) puhuvat tunnetoimijuudesta. Heidän määritelmänsä mukaan tunnetoimijuus on ”tunteiden (omien ja muiden) tiedostamista, ymmärtämistä ja huomioonottamista sekä tunteisiin vaikuttamista organisaation käytänteissä, toiminnassa ja vuorovaikutuksessa.” Hökkä ym. (2020a) toteavat, että tunnetoimijuus on yksilön kyvykkyyttä, jota voi oppia ja vahvistaa. Se on myös ”toimintaa ja tunteisiin vaikuttamista työssä”. Tunteisiin vaikuttamisella työssä tarkoitetaan vaikuttamista omaan ja toisten tunteisiin sekä työpaikalla vallitsevaan tunneilmastoon. (Hökkä, Räikkönen, Ikävalko, Paloniemi & Vähäsantanen 2020b, 73.)

Hökkä ym. (2020b, 82) tekemän tutkimuksen mukaan tunnetoimijuuden kaksi eri ulottuvuutta, omat tunnetaidot työelämän kontekstissa ja tunteisiin vaikuttaminen, olivat yhteydessä työn imuun ja tunneilmastoon. Tutkimuksessa havaittiin, että tunteisiin vaikuttaminen työssä vaikutti työn imuun ja tunneilmastoon enemmän kuin yksilön omat tunnetaidot. Tunnetoimijuudessa on keskeistä sekä taito että toiminta. Pelkästään tietoisuus tunteiden olemassaolosta ja voimasta ei riitä, vaan tunnetaitoja on myös osattava hyödyntää ja käyttää osana työarkea. (Hökkä ym. 2020b, 87.)

Tunnetoimijuus voidaan nähdä voimavarana ja sen kehittäminen lisää työn imua ja sitoutumista, joilla on yhteys tuottavuuteen ja hyvinvointiin (Hökkä, Ikävalko, Paloniemi & Vähäsantanen 2020a, 125). Myös Rantanen, Leppänen & Kankaanpää (2020, 82) toteavat, että ymmärtämällä tunteiden vaikuttavuuden suorituskykyyn yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasolla, on mahdollista luoda kestävää tehokkuutta, joka ei työprosesseja tehostamalla onnistu. (Rantanen ym. 2020, 82.)

Tunteiden ymmärtämistä organisaation toimintaympäristössä ja käytänteissä voi kehittää erilaisten oppimisprosessien kautta. Positiivisen tunneilmapiirin luomiseksi voidaan kehittää käytäntöjä, joiden avulla opitaan hahmottamaan ja käsittelemään omia ja toisten tunteita työssä. Esihenkilöiden ja johtajien tulisi tietoisesti kiinnittää huomiota työntekijöiden tunnetaitojen parantamiseen ja edistää yksilön kykyä vaikuttaa tunteisiin työssä. (Hökkä 2022.)

Tunteilla voidaan todeta olevan monia erilaisia merkityksiä. Tunteet vaikuttavat ajatteluun, ohjaavat käyttäytymistä sekä auttavat reagoimaan erilaisissa tilanteissa (Nurmi 2017, 227). Tunteita hyödynnetään havainnointien tekemiseen, tärkeiden asioiden suodattamiseen ja asioiden, tapahtumien ja ilmiöiden tulkittamiseen. Tunteiden vaikutus näyttäytyy myös yksilön ajattelussa ja informaation käsittelyssä. Järki- ja logiikkaperusteisena pidetty päätöksenteko perustuu tutkimusten mukaan tunteiden aiheuttamiin reaktioihin. (Salonen 2017, 152.) Negatiiviset tunteet vaikuttavat heikentävästi kykyyn keskittyä, muistaa ja tehdä päätöksiä. Työpaikan hillitty, lannistunut tai pelokas tunneilmasto tuhoaa työntekijän inhimillisen kyvykkyyden, ja sitä myötä aito sitoutuminen jää uupumaan. Huomiotta jätetyt tunteet ja tunteiden köyhtyminen aiheuttavat luovuuden, aloitteellisuuden, energian, päätöksentekokyvyn, sitoutumisen ja kyvykkyyden menettämisen. Negatiivisesti virittynyt mieli sisältää usein ajatuksen siitä, että jokin on huonosti. Tämä motivoi yksilöä havainnoimaan tilanteita erittäin tarkasti ja kriittisesti. (Rantanen ym. 2020, 31-34.)

Tunteet välittävät ihmiselle tietoa asioiden edistymisestä suhteutettuna tahtomiseen. Yksilö kokee positiivisia tunteita, kun asiat etenevät toivottuun suuntaan. Sen sijaan asioiden edessä tahdonvastaisesti, negatiiviset tunteet nousevat esiin. (Rantanen ym. 2020, 89.) Mankan ja Mankan (2016, 71) mukaan myönteisiä tunteita pitäisi kokea moninkertainen määrä kielteisiin tunteisiin verrattuna. Myönteiset tunnekokemukset vahvistavat yksilön voimavaroja ja edesauttavat arvioimaan stressaavia tilanteita rauhallisesti. Myönteisten tunteiden avulla kehon toimintakykyisyys säilyy ja havaintojen tekeminen myönteisesti onnistuu myös stressaavissa tilanteissa. Rantasen ym. (2020, 33) mukaan, positiivisten tunteiden vaikutus päätöksentekoon näyttäytyy tehokkaampana, systemaattisempana, monipuolisempana ja huolellisempana päätöksentekona. Positiiviset tunteet edesauttavat kykyä tarkastella asioita useammalta kannalta, hankkia lisätietoa ja huomata paremmin tilanteeseen vaikuttavat olosuhteet.

Sosiaalisessa toiminnassa tunteilla on myös roolinsa. Työyhteisön suorituskyvyn kannalta tunteiden vaikutuksella on keskeinen merkitys, sillä tunteet voivat joko lisätä tai vähentää sosiaalisuutta vaikuttaen yhteistyöhalukkuuteen. Yhteistyötä ei synny luontaisesti työkuultuurissa, jossa häpeä ja pelko vallitsevat. (Rantanen ym. 2020, 34.) Tunteet ja tunteiden vaikutukset ovat osa työelämää, ja tunteita koetaan riippumatta siitä, puhutaanko niistä vai ei. Työyhteisössä järjestettyjen tunnekeskustelujen myötä tullaan tietoisemmaksi työpaikalla olevista tunnereaktioista. Tietoisuuden ansiosta pystytään pääsemään käsiksi niihin tilanteisiin ja tekijöihin, joista tunteet kumpuavat. (Rantanen ym. 2020, 71.)

### 3.2 Tunteet organisaatiossa - Viisitasoinen organisaation tunnemalli

Organisaatossa esiintyviä tunteita voidaan tarkastella Ashkanasyn (2003) kehittämän viisitasoisen organisaation tunnemallin avulla. Ashkanasyn tunnemallissa tunteet on huomioitu yksilön sisäiseltä tasolta organisaation tunneilmastoon ja -kulttuuriin asti. Malli kattaa organisaatiokäyttäytymisen mikroulottuvuuden (tasot 1 ja 2) sekä makroulottuvuuden (tasot 4 ja 5). Tunteet ovat voimakkaasti henkilökohtaisia, ja tästä syystä mallissa avataan tunteiden mikrota-son luonnetta: kuinka yksilöt kokevat, näkevät, kommunikoivat ja hallitsevat omia ja toisten tunteita. Kuviossa 6 esitetään Ashkanasyn mukailtu kuvaus viisitasoista organisaation tunne- mallista.



Kuvio 6: Viisitasoinen organisaation tunnemalli (mukaillen Ashkanasy 2003)

Tunnehallin ensimmäisellä tasolla kuvataan yksilön sisäinen tunnetaso, jota ei sellaisenaan näytetä ulkopuolelle (Ashkanasy 2003). Tällä tasolla koetaan yksilön sisäisten tunteiden hetkellisiä vaihteluita, jotka nousevat affektiivisista eli tunteisiin vaikuttavista tapahtumista. Tunteisiin vaikuttavat tapahtumat määrittävät käyttäytymistä ja asennetta, joilla on vaikutusta yksilön pitkän aikavälin suoriutumiseen. (Ashkanasy & Humphrey 2011.) Ajallisen vaihtelu tarkoittaa tunnereaktioiden kesto- ja toistuvuutta (Ashkanasy & Dorris 2017).

Ashkanasy (2003) käsittelee yksilön sisäisen tason tunnetapahtumia organisaatiopsykologien Cropanzanon ja Weissin (1996) kehittämän affektiivisten eli tunteisiin vaikuttavien tapahtumien teorian mukaan (eng. Affective Events Theory eli AET). Teoria pohjautuu ajatukseen, että yksilön emotionaaliset tilat määräytyvät erillisten tapahtumien aiheuttamista kokemuksista työelämässä. Teoria auttaa ymmärtämään ja kuvaamaan yksilöiden kokemien tunteiden yhteyttä työhön, työtyytyväisyyteen, suoriutuvuuteen ja käyttäytymiseen (AkriviaHCM 2022).

AET keskittyy tunteita aiheuttavien reaktioiden rakenteeseen, tunteita aiheuttavien kokemusten syihin ja seurauksiin työssä. AET kohdistaa huomion lähemmäksi affektiivisten reaktioiden syitä: yksilöille tapahtuu monenlaisia asioita työssä, ja he reagoivat niihin tapahtumiin usein tunteiden kautta. Tunnekokemuksilla on suora vaikutus asenteisiin, käyttäytymiseen ja työtyytyväisyyteen. AET tunnistaa työtyytyväisyyden koostuvan myös psykologisista ominaisuuksista perinteisten työtyytyväisyyden määritelmien, kuten palkan lisäksi. (Weiss & Cropanzano 1996.)

Myös Hökkä ym. (2020a, 73) toteavat, että tunteet ovat yksilön sisäisiä kokemuksia, joihin arkiset työasiat vaikuttavat. Nämä tapahtumat synnyttävät erityisiä tunnereaktioita, joiden oletetaan vaikuttavan käyttäytymiseen ja asenteisiin (Ashkanasy 2003). AET:n lisäksi Ashkanasy (2003) on ottanut huomioon mielialan merkityksen työpaikoilla. AET:n suorasta syy-seuraussuhteesta poiketen, mieliala on hajanaisempi tila, ja se muuttuu todennäköisesti hitaammin. Affektiivisen tilan muotona mieliala on edelleen lyhytaikainen ja muuttuva. Tällä tasolla affektiiviset reaktiot ovat suurimmaksi osaksi tietoisien hallinnan ulkopuolella. (Ashkanasy & Dorris 2017).

Toisella tasolla kuvataan yksilöiden väliset erot ja asenteet, kuten tunneälykyys, sitoutuminen ja työtyytyväisyys (Ashkanasy & Humphrey 2011). Ashkanasyn (2003) mukaan yksilölliset erot määräävät positiivisten ja negatiivisten tunnelmien ja tunteiden kokemisen voimakkuuden, toistuvuuden ja keston. Yksilöiden sisäisten tunneprosessien aiheuttamien reaktioiden seurauksina voidaan nähdä mm. työtyytyväisyyttä, sitoutumista, avuliaisuutta ja suorituskyvyn paranemista. Positiiviset tunnetilat edistävät työntekijöiden henkistä hyvinvointia. Pitkällä aikaisella positiivisella tai negatiivisella tunnetilalla on vaikutusta yksilön suoriutuvuuteen. Jatkuvan negatiivisen tunnetilan seurauksena esiintyy työuupumusta. (Ashkanasy 2003.) Myös tunneäly liittyy positiivisesti työssä suoriutumiseen (Ashkanasy & Dorris 2017). Tunneälyssä on havaittavissa yksilöllisiä eroja ja yksilöllisiä tapoja käsitellä tunteita (Ashkanasy 2003).

Kolmannella tasolla kuvataan yksilöiden välistä vuorovaikutusta, tunteiden havainnointia ja viestintää organisaation jäsenten välillä (Ashkanasy 2003; Ashkanasy & Dorris 2017; Ashkanasy & Humphrey 2011). Yksilöllisiä eroja ilmaantuu kyvyssä tunnistaa tunteita ja sanattomia ilmaisuja (Ashkanasy & Humphrey 2011). Ashkanasyn (2003) mukaan tunteiden tulkinnessa kehonkielellä on suurempi merkitys kuin sanoilla. Amerikkalainen psykologian tohtori ja emeritusprofessori Paul Ekman (1992) on tutkinut ihmisen kasvoista tunnistettavia tunteita. Tutkimukset ovat osoittaneet, että kasvoista pystyy tunnistamaan kuusi universaalia perustunnetta, jotka ovat ilo, hämmästyminen, pelko, suru, viha ja inho. Filosofian tohtori ja aivotutkija Nummenmaan (2017, 35-36) mukaan tunneilmaisut ovat yksilöiden välisiä viestejä, jotka jakavat automaattisesti motivaatio- ja tunnetiloja yksilöiden välillä.

Yksilöt pystyvät jossain määrin tunnistamaan ja havaitsemaan toisten aidot ja teeskennellyt tunteet. Vuorovaikutustilanteessa käyttäytymisen ja tunnetason viestien väliset ristiriidat aiheuttavat hämmennystä (Rantanen ym. 2020, 139). Rantasen ym. (2020, 69) mukaan oppimalla tunnistamaan tunteiden eroavaisuuksia kehitetään kyvykkyyttä tunnistaa ja ymmärtää tunteiden monipuolisuutta. Tunnetietoisuus kehittyy tutkimalla työssä koettuja tunteita ja tunteiden vaikutuksia (Rantanen ym. 2020, 70).

Psykologian tohtori Gross (1988) on määritellyt tunteiden säätelyn tarkoittavan prosesseja, joilla yksilöt vaikuttavat tunteidensa ilmenemiseen, kokemiseen ja ilmaistamiseen. Tunteiden säätelyprosessiin sisältyy sekä tietoinen että tiedostamaton tunteiden säätely. Yksilön tunteiden säätelykeinoja ovat mm. tunteiden uudelleenarviointi, aito tunnereaktio sekä tunteiden tukahduttaminen (Ashkanasy & Dorris 2017). Rantanen ym. (2020, 20) muistuttavat, että yksilö voi ottaa vastuun omista tunteistaan ja suhtautumisestaan tunnekokemukseen. Nurmi (2017, 228) lisää tähän, että psyykkisen hyvinvoinnin kannalta on merkittävää, miten tunteisiin suhtautuu ja miten ne ohjaavat käyttäytymistä.

Neljännellä tasolla käsitellään ryhmien ja tiimien toimintaa (Ashkanasy & Humphrey 2011). Jokaisen organisaation jäsenen tunneälykyys vaikuttaa merkittävästi ryhmän tapaan ilmaista ja tartuttaa tunteita (Ashkanasy & Dorris 2017). Ashkanasyn ja Humphreyn (2011) mukaan esihenkilöt voivat vaikuttaa työntekijöiden mielialoihin ja tunteisiin emotionaalisen tartunnan eli tunnetilan tartunnan välityksellä. Emotionaalisen taajuuden eli tunneyhteyden luominen on edellytyksenä suoriutuvuutta parantavien tunnetilojen aikaansaamiseksi. (Ashkanasy & Humphrey 2011.) Esihenkilöiden on hallittava omia tunteitaan esimerkiksi emotionaalisten työskentelytekniikoiden avulla, jotta toivotunlaiset tunteet leviäisivät tiimiläisten keskuuteen tunnetartunnan kautta. Emotionaalisia työskentelytekniikoita on mm. ilmaistujen tunteiden näytteleminen, mikäli aito tunneilmaisus ei tue toivotunlaista tunnetta. (Ashkanasy & Dorris 2017; Ashkanasy & Humphrey 2011.)

Mallissa on nostettu esille Leader-member exchange (LMX) -teoria, joka on ihmissuhteisiin perustuva, dyadinen eli kahdenkeskinen johtajuuden teoria. Tämän teorian mukaan johtajuuden ydin on esihenkilöiden ja heidän johdettaviensa välisessä luottamusta ja keskinäistä kunnioitusta heijastavassa vuorovaikutussuhteen laadussa. Johtajien ja työntekijöiden välisellä vuorovaikutussuhteen laadulla on vaikutusta työntekijöiden työhön liittyvään hyvinvointiin ja tehokkuuteen. (Erdogan & Bauer 2015.)

Aiemmillä tasoilla kuvatut yksilön sisäiset ja yksilöiden väliset tunneilmaisukyvyt, havainnot ja kokemukset korostuvat ryhmien välisessä vuorovaikutustilanteessa. Yksilöt ovat vuorovaikutuksessa kahdenkeskisesti tai yhdessä tiimin jäsenten kanssa. Yksilöiden kokemukset yhteenukuluvuudesta, arvoista ja johtajuudesta voivat tehdä tunteista keskustelun monimutkaiseksi ryhmätasolla. (Ashkanasy 2003.) Nurmi (2017, 229-230) lisää, että tunteet toimivat viestinvälittäjänä vuorovaikutustilanteissa. Tunteiden avulla yksilöt viestivät tarpeistaan, haluistaan ja tavoitteistaan. Tunnereaktioiden havainnoiminen parantaa ymmärrystä ryhmä jäsenistä ja tunteet vahvistavat yhteisöllisyyttä.

Viidennellä tasolla tunnemallia käsitellään organisaationlaajuisesta tunneilmaston ja organisaation toimintaohjeiden näkökulmasta (Ashkanasy & Humphrey 2011). Organisaationlaajuisen tason poikkeaa aiemmista tasoista siten, että se kattaa vuorovaikutuksen kaikilla tasoilla. Organisaation toimintaohjeita ja arvoja tulkitaan alemmilla tasoilla tapahtuvien prosessien yhteydessä. Organisaation esihenkilöillä on oltava ymmärrys työntekijöiden asenteita ja käyttäytymistä ohjaavista tunteisiin vaikuttavista tapahtumista. Työntekijöillä on oltava puolestaan taitoja havaita, ymmärtää ja säädellä tunteitaan sekä kykyä asianmukaiseen tunneilmaisuun. Tehokkaiden tiimien luominen ja laadukas esihenkilö-työntekijäsuhde vaatii ymmärrystä tunteiden havainnointi- ja tartuntaprosesseista. (Ashkanasy & Humphrey 2011.) Myös Momeni (2009) havaitsi tutkimuksessaan, että johtajien tunneälyllä oli suora vaikutus organisaation tunneilmastoon. Hökkä ym. (2020a, 136) mukaan organisaatioissa olisi hyvä ylläpitää tunnetoimijuuden taitoja, joka sallii autenttiset tunteet. Heidän mukaansa kyse ei ole pakkopositiivisuudesta vaan hankalien tunteiden kohtaamisesta ja käsittelemisestä sekä positiivisten tunteiden vahvistamisesta.

Ashkanasy & Hymphrey (2011) ja Rantanen ym. (2020, 16) toteavat, että tunneilmasto muodostuu jokaisen työntekijän kokemista ja ilmaisemista tunteista työtä, työtovereita, organisaatiota ja johtamista kohtaan. Tunneilmasto eroaa organisaatiokulttuurista. Tunneilmasto on organisaatiokulttuuria epävakampi, eikä se liity organisaation jäsenten uskomuksiin, arvoihin tai syvälle juurtuneisiin oletuksiin. Organisaation toimintaperiaatteet ohjaavat työntekijöiden tunneilmaisua tai emotionaalista työtä. (Ashkanasy & Humphrey 2011.) Mikäli tunneilmaston johtaminen ei toteudu, vaarana on tunneilmaston kuihtuminen (Rantanen ym. 2020, 17).

Kuihtuvan tunneilmaston vaikutukset osoittautuvat sitoutumisen, motivaation ja tuottavuuden vähenemisenä sekä lisääntyvänä työtyytymättömyytenä. Rantasen (2020, 19) mukaan torjutut ja kielletyt tunteet ovat työyhteisön ongelmien ydin. Myönteinen tunneilmasto ja kulttuuri vaikuttavat sen sijaan positiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja organisaation hyvään tulokseen.

Ashkanasyn (2003) kehittämän viiden tason malli kuvaa tunnekokemuksen mikrotasolta organisaatioilmapiirin ja -kulttuurin makrotasolle. Toistuva teema on tunnemuuttujien keskinäiset vuorovaikutussuhteet mallin kaikilla tasoilla organisaatioiden yksilön, keskinäisten suhteiden ja ryhmätasojen kautta.

### 3.3 Tunteiden taustalla olevien tarpeiden ilmeneminen ja tarveteoriat

Tunteet toimivat tarpeiden viestinvälittäjä (Rantanen ym. 2020, 89). Tunteita nousee esille, kun yksilön tarpeet tyydyttyvät tai jäävät tyydyttymättä (Rosenberg 2021, 85-86). Toistuvan tyytymättömyyden tai hankalan käyttäytymisen taustalla voi olla tunteita tai tarpeita, jotka ovat jääneet kuulematta (Rantanen ym. 2020, 138). Tunteita ja tarpeita tutkimalla pystytään selvittämään käyttäytymiseen vaikuttavia ja käyttäytymistä ylläpitäviä syitä (Rantanen ym. 2020, 183). Yksilöt reagoivat perustarpeiden estyessä erilaisin kompensatiokeinoin. Kompensatiokeinot voivat ilmetä ahneutena, aggressiivisuutena, passiivisuutena, riippuvuutena tai vallan käyttönä. (Ryan & Deci 2017, 11.) Rosenbergin (2021, 98) mukaan yksilö saattaa etsiä syitä toisista henkilöistä omien tyydyttymättömien tarpeiden kompensoimiseksi. Amerikkalainen psykologian tohtori Abraham Maslow (1943) teki aikoinaan saman huomion, että käyttäytymisellä ja puolustus- tai selviytymismekanismeilla on vaikutusta perustarpeiden tyydyttymiseen tilanteissa, jolloin perustarpeet eivät luonnollisesti tyydyty. Tarpeita on mahdollista tyydyttää myös korvaavilla toiminnoilla.

Maslow (1943) esitteli 1900-luvun puolivälissä viisi tarvetta ihmisen perustarpeiksi. Hän ehdotti tarvehierarkiateoriaansa viitekehikseksi tuleville tutkimuksille ja siitä nouseville kysymyksille. Tunnetussa Maslowin tarvehierarkiassa on perustarpeina esitetty fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, rakkauden tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Myöhemmin Maslow (2015, 43) on lisännyt rakkauden tarpeen yhteyteen yhteenkuuluvuuden tarpeen. Vuoden 1943 tutkimusartikkelin jälkeisessä tekstissään Maslow (2015, 51) mainitsee yhtenä ehdotuksena tarpeeksi myös esteettisyyden ja kognitiivisen tarpeen. Siitä huolimatta Maslow (2015, 53) puhuu artikkelissaan ainoastaan viiden eri tason tarpeista. Maslowin (1943) tarvehierarkian mukaisesti fysiologiset tarpeet ovat kaikkein voimakkaimmat, koska ne vaikuttavat yksilön hengissä selviämiseen. Fysiologisten tarpeiden tyydyttyminen muodostaa perustan muiden tarpeiden mahdollistamiselle.

Amerikkalaiset psykologian tohtorit Richard M. Ryan ja Edward L. Deci ovat kehittäneet yhden suosituimman ihmisen motivaatiota käsittelevän teorian, itseohjautuvuusteorian (eng. Self-Determination Theory eli SDT) (Ryan & Deci 2000; Deci & Ryan 2000). Ryan & Deci (2000) ovat tutkineet tekijöitä, jotka joko lisäävät tai heikentävät yksilön sisäistä motivaatioita, itsesääntelyä ja hyvinvointia. Ryan ja Deci (2017, 19) luokittelevat itseohjautuvuusteorian makroteoriaksi, josta he ovat soveltaneet eri konteksteihin sopivia käytännönläheisempiä ja eri elämän osa-alueita käsitteleviä miniteorioita. Itseohjautuvuusteoria pohjautuu motivoinnin ja hyvinvoinnin edistämiseen vaikuttamalla käyttäytymiseen ja persoonallisuuteen. Teoria tutkii biologisten, sosiaalisten ja kulttuuristen olosuhteiden vaikutusta ihmisen hyvinvointiin ja luontaiseen kykyyn kasvaa ja kehittyä. Teoriamalli käsittelee psykologisten perustarpeiden tyydyttymiseen vaikuttavien sosiaaliskontekstuaalisten tekijöiden merkitystä yksilön menestymiseen. (Ryan & Deci 2017, 3.)

Teorian mukaan psykologisia perustarpeita ovat kyvykkyys, yhteenkuuluvuus ja autonomia. (Ryan & Deci 2017, 3). Itseohjautuvuusteorian perusolettamuksena on, että ihminen on aktiivinen ja sosiaalinen perustarpeita tukevassa ympäristössä (Ryan & Deci 2017, 9). Autonomian, kyvykkyuden ja yhteenkuuluvuuden tukemisen tavoitteena on edistää autonomiaa ja kestävää psyykkistä terveyttä pitkällä aikavälillä sekä kykyä toimia muuttuvissa olosuhteissa (Ryan & Deci 2000; Ryan & Deci 2017, 12). Tutkimuksen mukaan autonomian otaksutaan olevan ratkaisevin tarve työn mielekkyyden kokemisen kannalta (Martela, Gómez, Unanue, Araya, Bravo & Espejon 2021).

Tutkimusten mukaan psykologisesti turvallisessa ja perustarpeet täyttävässä ympäristössä toimiessaan yksilön työssä suoriutuminen ja hyvinvointi oletetaan paranevan (Ryan & Deci 2000). Autonomisesti saavutetut tavoitteet tyydyttävät perustarpeita paremmin kuin ulkoa päin hallittujen tavoitteiden saavuttaminen vaikuttaen myös työssä suoriutumiseen ja hyvinvointiin (Deci & Ryan 2000). Perustarpeet täyttävässä ympäristössä yksilöt ilmaisevat enemmän uteliaisuutta ja myötätuntoa ja ovat tuottavampia ja luovempia (Ryan & Deci 2017, 5). Tarvetta tukevat ympäristöt helpottavat itsesääntelyn kehittymistä ja kykyä hallita yksilössä ilmaantuvia haluja, impulsseja, tunteita ja motiiveja (Ryan & Deci 2017, 9). Sosiaaliset ympäristöt voivat olla myös perustarpeita estäviä. Autonomian, yhteenkuuluvuuden ja kyvykkyuden tarpeiden tyydyttymistä estävissä ympäristöissä esiintyy liikaa kontrollia, hylkäämistä, kriittisyyttä ja negatiivisuutta. Näissä ympäristöissä yksilöistä tulee todennäköisemmin itsekeskeisiä, puolustavia, aggressiivisiä ja epäsosiaalisia. (Ryan & Deci 2017, 9.) Ryan & Deci (2000) tuovat myös esille, että yksilön tavoittellessa ja saavuttaessa menestyksekkäästi tavoitteita, jotka eivät täytä psykologisia perustarpeita, heikentävät hyvinvointia.

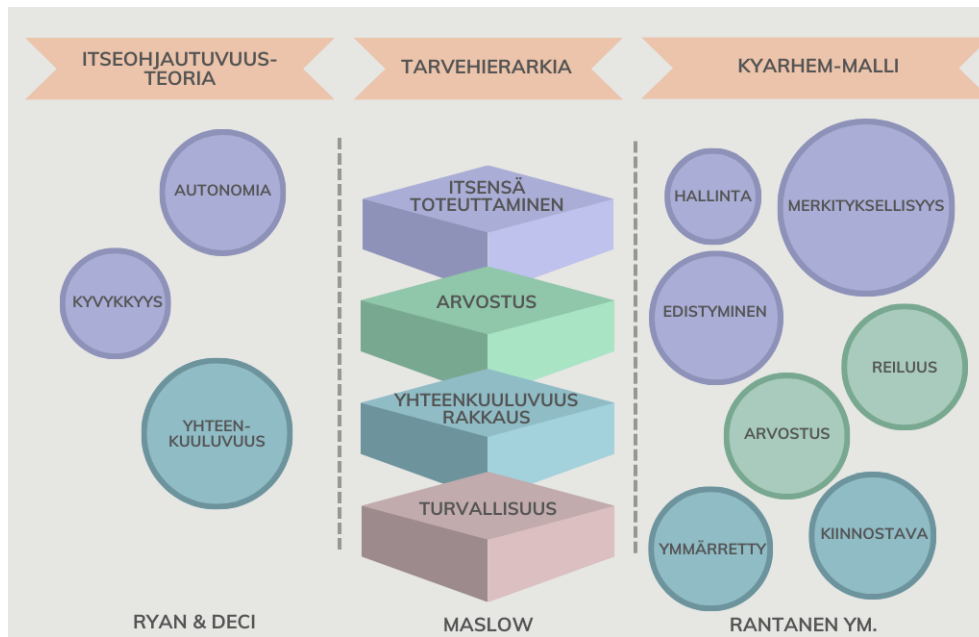
Rantanen ym. (2020, 92-100) ovat määritelleet KYARHEM-tarvemallin, johon sisältyy seitsemän (7) inhimillistä perustarvetta: kiinnostus, ymmärrys, arvostus, reiluus, hallinta, edistymisen ja merkityksellisyys. Tarvemallin mukaan tunnistamalla työkavereiden tunteisiin vaikuttavia tarpeita yksilö pystyy ymmärtämään ja huomioimaan käyttäytymiseen vaikuttavat syyt. Rantasen mukaan vahvimmat tunnetason kohtaamiset syntyvät, kun kiinnostuksen, ymmärryksen ja arvostuksen tarpeet tyydyttyvät samanaikaisesti.

Sosiaalisuuden, yhteenkuuluvuuden tunteen ja aidon kontaktin luomisen perustana on, että yksilöstä ollaan kiinnostuneita, heitä ymmärretään ja arvostetaan sekä kohdellaan reilusti. (Rantanen ym. 2020, 101.) Hallinnan tarve liittyy kokemukseen hallita tilanteita ja elämää. Hallinnan tarpeen tyydyttyessä yksilö kokee pystyvänsä vaikuttamaan elämäänsä ja työtänsä koskeviin päätöksiin. (Rantanen ym. 2020, 98, 101.) Työhön ja oppimiseen liittyvän motivaation ymmärtämisessä edistymisen ja merkityksen tarpeilla on keskeinen rooli (Rantanen ym. 2020, 102).

Ihmislähtöisen johtamisen perusedellytyksenä on edellä mainittujen seitsemän perustarpeen ja niiden seurauksena johtuvan käyttäytymisen ymmärtäminen. Usein haastavien tilanteiden taustalla on kokemus epäreilusta kohtelusta, arvostuksen, ymmärryksen ja kiinnostuksen puutteesta, asioiden edistymättömyydestä sekä hallinnan tunteen ja merkityksellisyyden kaatoamisesta. (Rantanen ym. 2020, 102.)

### 3.4 Hyvinvointiin vaikuttavat psykologiset tarpeet

Fysiologisten perustarpeiden lisäksi ihmisillä on psykologisia perustarpeita. Psykologisten tarpeiden tyydyttymisellä on merkitystä mm. innostuksen, mielekkyyden ja merkityksellisyyden tunteiden kokemiseen (Rantanen ym. 2020, 87). Kuviossa 7 on esitelty kooste psykologisia perustarpeita kuvaavista teorioista: Ryanin & Decin (2000) itseohjautuvuusteoriasta, Maslowin tarvehierarkiasta ja Rantasen ym. KYARHEM-mallista.



Kuvio 7: Psykologiset perustarpeet eri teorioiden mukaan (Tiedot: Ryan & Deci 2000; Maslow 1943; Rantanen ym. 2020)

Maslow (1943) tunnisti psykologiseksi perustarpeeksi turvallisuuden tarpeen. Turvallisuuden tarve tyydyttyy mm. turvallisuudesta ja tasapainosta sekä pelottomasta ja levollisesta ilma- piiristä. Lait, toimintaohjeet ja struktuurit vahvistavat turvallisuuden tunnetta. Yksilöiden puolustusmekanismit aktivoituvat turvallisuuden perustarpeen ollessa uhattuna (Maslow 2015, 39, 42).

Yhteenkuuluvuuden tarve liittyy sosiaalisen yhteyden tunteeseen. Yksilöt tuntevat läheisyyttä tuntiessaan toisten välittävän heistä. Yhteenkuuluvuuden tarvetta tyydyttää tunne olla kiin- teä osa yhteisöjä: osallistuminen ja hyväntahtoisuuden osoittaminen lisääntyvät yksilön tun- tiessa yhteyttä läheisiin ja olemalla yhteisöjen jäsen. (Ryan & Deci 2017, 11.) Yhteenkuulu- vuus lisää yhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta ja edistää ryhmähenkeä (Deci & Ryan 2000). Myös Maslow toi esille (1943), että yksilö pyrkii intensiivisesti löytämään paikkansa yh- teisössä tyydyttääkseen yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarvettaan. Rantanen ym. (2020, 93) esittelee KYARHEM-mallissaan yksilön tarpeen olla kiinnostava. Mikäli yksilö ei koe ole- vansa kiinnostava tai häntä kohtaan ei kohdisteta huomiota, hän voi kokea työelämässä yksi- näisyyttä. Ymmärretyksi tulemisen tarpeen tyydyttyä yksilö kokee voimaantumista ja rau- hoittumista, ja se vaatii vuorovaikutustilanteessa keskittymistä ja huomion osoittamista sekä läsnäoloa. (Rantanen ym. 2020, 94.) Rantanen ym. (2020, 94) ovat sitä mieltä, että yksilön kohtaaminen tunnetasolla mahdollistaa ymmärretyksi tulemisen kokemuksen. Tunnetason kohtaaminen vaatii ymmärrystä toisen tunnetilasta ja asettumista toisen asemaan (Rantanen ym. 2020, 95).

Maslow (1943) havaitsi, että yksilöllä on tarve saavuttaa tasapainoinen ja hyvä itsetunto ja tulla arvostetuksi. Arvostuksen tarpeen tyydyttyminen vaikuttaa itseluottamukseen, arvokkuuden ja riittävyden tunteeseen. Hyvällä itsetunnolla Maslow tarkoittaa todelliseen kapasiteettiin, saavutukseen ja kunnioitukseen perustuvaa itsetuntoa. Tarpeiden estyessä yksilö voi kokea alemmuuden, avuttomuuden tai riittämättömyyden tunteita. Myös Rantanen ym. (2020, 96) nostavat arvostuksen tarpeen yhdeksi merkittäväksi psykologiseksi tarpeeksi. Osoittamalla arvostusta yksilö kokee positiivisia tunteita, myötätuntoa, ylpeyttä ja kiitollisuutta, kun taas arvostuksen puute lisää surun ja häpeän tunteita. Rantanen ym. (2020, 96) ovat tuoneet esille materialistisen puolen: yksilö voi tyydyttää arvostuksen tarvettaan esimerkiksi statussymboleilla. Yksilö voi tulkita arvostuksen osoitukseksi paremman aseman tai palkan, ja mikäli hän ei niitä saavuta, yksilö kokee arvostuksen puutetta. Yksilöllä on myös tarve reiluun kohteluun. Epäreilu kohtelu aiheuttaa voimakasta reagoitua, jopa mielelle vahingollista inhon tunnetta, työntekijöissä. Reiluus on yksilöllinen, tunneperäinen kokemus ja sen määritelmä riippuu yksilön arvomaailmasta. Työelämässä koetaan paljon epäreiluja tilanteita esimerkiksi töiden tai bonusten jakautuessa epätasaisesti sekä kokemuksesta esihenkilön epäreilusta kohtelusta. Epäreiluutta on hankala välttää, mutta sen oppii tunnistamaan ja huomioimaan. (Rantanen ym. 2020, 97.)

“Mitä ihminen voi olla, hänen täytyy olla.” totesi Maslow (1943) viitatessaan itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Hänen mukaansa yksilö on tyytymätön ja levoton, mikäli hän ei tee sitä, mikä sopii hänelle parhaiten. Itsensä toteuttamisen tarve viittaa haluun toteuttaa itseään ja mahdollisuuteen saavuttaa täysi potentiaali. Ryan & Deci (2017, 10) esittelevät itsensä toteuttamisen tarpeeseen viittaavat tarpeet autonomian tarpeena ja kyvykkyytenä. Autonomian tarve on yksilön omista valinnoista vastuunottamisesta. Autonomisesti toimiva yksilö osaa arvioida ja säädellä omaa toimintaansa kokemiensa tarpeiden ja käytettävissä olevien kykyjen mukaisesti priorisoimalla prosesseja hyvinvointinsa edistämiseksi (Deci & Ryan 2000). Autonomian tunnusmerkkinä on yksilön itsensä hyväksymä käytös tai yhteneväisyys aitojen kiinnostuksen kohteiden ja arvojen kanssa. Yksilön autonominen toiminta lisää sitoutumista. Sen sijaan vastoin tahtoaan toimiessaan yksilö kokee epäjohdonmukaisuutta ja ristiriitaa.

Kyvykkyydellä tarkoitetaan tarvetta tuntea tehokkuutta ja hallintaa (Ryan & Deci 2017, 10-11). Kyvykkyys lisää yksilön kykyä sopeutua haasteisiin muuttuvissa tilanteissa, sillä kyvykäs yksilö on kiinnostunut, avoin ja oppivainen (Deci & Ryan 2000). Kyvykkyys heikkenee tilanteissa, joissa haasteet ovat liian vaikeita, saadaan negatiivista palautetta tai hallinnan ja tehokkuuden tunne heikkenee. Kyvykkyuden tunne heikkenee myös yksilöiden välisissä tekijöissä, kuten henkilökohtaisessa kritiikissä tai ihmisten vertailuissa. (Ryan & Deci 2017, 11.)

Rantanen ym. (2020, 98) puhuvat itsensä toteuttamisen tarpeen sisällöstä hallinnan ja edistymisen tarpeena. Hallinnan tarve liittyy kokemukseen hallita tilanteita ja elämää. Hallinnan tarve saa tyydytystä sellaisissa päätöksissä, joihin yksilö on voinut itse vaikuttaa tai olla mukana päätöksen teossa. Hallinnan menetys näyttäytyy mm. häpeänä, ahdistuksena ja pelkona. Liian suureksi koetut työn vaatimukset ja kokemus kyvyttömyydestä suoriutua kaikista tehtävistä vähentävät hallinnan kokemusta. Rantanen ym. (2020, 99) tuovat vielä esille, että edistymisen kokemus on yhteydessä hallinnan tunteen kanssa. Hallinnan tunteen kokemus lisää työssä edistymisen tunnetta ja sitä kautta sisäistä motivaatiota.

Merkityksellisyys on keskeinen tarve työn ja oppimisen kannalta. Motivaatio lisääntyy yksilön kokiessa tekemisensä merkitykselliseksi. (Rantanen ym. 2020, 100.) Martela ja Pessi (2018) määrittelevät merkityksellisyyden olevan sitä, kuinka paljon sisäistä arvoa ihmiset antavat työlleen tai työ antaa ihmiselle. Merkityksellisen työn määritelmässä nojaututaan työn sisäisen arvon ja siihen annetun panoksen tunteeseen. Laajempi merkitys liittyy ajatukseen, että yksilön etujen lisäksi yksilö kokee työnsä yhteiskunnallisesti merkittäväksi. (Martela & Pessi 2018.) Itsensä toteuttaminen on merkityksellisen työn ulottuvuus. Kyse on itseyhteydestä, aitoudesta ja siitä, kuinka paljon yksilö pystyy toteuttamaan ja ilmaisemaan itseään työnsä kautta. (Martela & Pessi 2018.)

#### 4 Kehittämisasetelma

Tässä luvussa esitellään kehittämistyön tavoite ja tutkimuskysymykset, kehittämistyön tutkimusmenetelmät (luku 4.1), tutkimusaineiston kerääminen kyselylomakkeella (luku 4.2) ja tutkimusaineiston kerääminen haastattelumenetelmällä (luku 4.3). Lisäksi luvussa tarkastellaan kehittämistyön eettisyyttä ja luotettavuutta (luku 4.4). Lopussa kuvataan kehittämistyön prosessi (luku 4.5) sekä kerätyn tutkimusaineiston analyysimenetelmät (luvut 4.6).

Korkeakouluopintojen opinnäytetyön tavoitteena on kehittää opiskelijan valmiuksia käyttää tietojaan ja taitojaan soveltavasti työelämän asiantuntijatehtävissä. Korkeakouluopintojen opinnäytetyössä yhdistyy tieteellinen ajattelu, teoreettisen tiedon soveltaminen käytäntöön ja työelämän kehittäminen. (Heikkilä T. 2014, 22.) Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, ja se luokitellaan empiirisiin tutkimuksiin. Heikkilän (2014, 12) mukaan empiirisen tutkimuksen avulla voidaan testata teoriasta johdetun hypoteesin toteutumista, selvittää jonkin ilmiön tai käyttäytymisen syitä tai ratkaista käytännön ongelmia työelämässä.

Kehittämistyön tarkoituksena on tuottaa tietoa opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämiseen kvantitatiivisen kyselytutkimuksen ja kvalitatiivisen teemahaastattelun avulla. Työn tavoitteena on selvittää hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työn kuormittavuutta, käytettävissä olevia voimavaroja, tunteiden kokemista työssä sekä tunneosaamisen hyödyntämistä työhyvinvoinnissa.

Kehittämistyön tutkimusongelma esitetään kolmen tutkimuskysymyksen avulla:

- 1) Mitä työn voimavaroja ja kuormitustekijöitä opettajat kokevat työssään?
- 2) Mitä tunteita opettajat kokevat työssään?
- 3) Miten tunneosaamista voidaan kehittää osana opettajien työhyvinvointia?

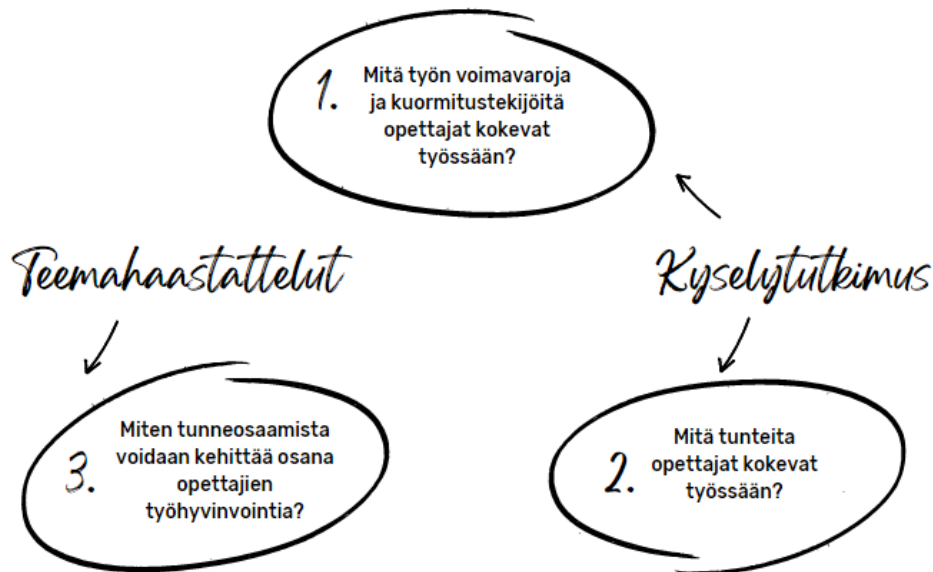
Kehittämistyötä toteutetaan hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työn näkökulmasta. Kehittämistyötä tehdään aktiivisesti työelämän kanssa yhteistyössä, mutta varsinaista toimeksiantajaa työlle ei ole. Kehittämistyön tuotoksena laadittavaa työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen opasta hyödynnetään oppilaitoksessa X hius- ja kauneudenhoitoalan tiimissä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Lisäksi kehittämistyön tuloksista laaditaan yhteistyötahon internetsivustolla julkaistava artikkeli.

#### 4.1 Kehittämistyön tutkimusmenetelmät

Kehittämistyön menetelmällisten ratkaisujen valinnoissa otetaan huomioon tutkimusongelma, tutkimuskysymykset sekä tutkimuksella tavoiteltava tieto. Tätä kutsutaan Vilkan (2021b, luku 3) mukaan tiedonintressiksi. Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella pyritään selvittämään, ymmärtämään ja selittämään ihmisiin liittyviä ilmiöitä, käsityksiä ja kokemuksia sekä etsimään näiden välisiä syy-seuraussuhteita. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltuu tutkimusmenetelmäksi erityisesti silloin, kun tavoitteena on selittää jotakin ilmiötä tai toimintaa numeraalisesti jakaumina, keskihajontana tai keskiarvoina tai kausaalisesti eli syy-seuraussuhteina. Kvantitatiivisessa kyselytutkimuksessa tutkimusaineiston taustamuuttujat ovat syitä, jotka selittävät seuraukset eli vastaajien mielipiteet. (Vilka 2021b, luku 3; Vilka 2021a.)

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tarkastella ihmisten kokemusten avulla jotakin ilmiötä tai ymmärtää ihmisten luomia subjektiivisia käsityksiä ja näkemyksiä (Vilka 2021a). Puusa & Juutin (2020, luku 2) mukaan kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään tuomaan esiin erilaisia näkökulmia ja tulkitsemaan erilaisia merkityksiä. Kvalitatiivista tutkimusta käytetään erityisesti silloin, kun tutkimuksen tarkoituksena on kuvata jotakin ilmiötä, syventää ymmärrystä, tuottaa uutta tietoa tai kyseenalaistaa teorioita. Toisin kuin määrällinen tutkimus, laadullinen tutkimus ei pyri löytämään selitystä sille, miten usein jokin ilmiö esiintyy.

Tässä kehittämistyössä hyödynnetään menetelmätriangulaatiota, joka tarkoittaa laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän yhdistämistä (Vilka 2021b, luku 3). Hirsjärvi ym. (2004,128) toteavat, että kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusta voidaan käyttää rinnakkain toisiaan täydentävinä menetelminä. Oleellista menetelmien valinnassa on tavoiteltu tiedonintressi. Tässä kehittämistyössä tutkimuskysymyksiä lähestytään sekä kvantitatiivisella kyselytutkimuksella että kvalitatiivisella teemahaastattelulla (kuvio 8).



Kuvio 8: Tutkimuskysymysten lähestymistavat

Ensimmäiseen ja toiseen tutkimuskysymykseen, mitä työn voimavaroja ja kuormitustekijöitä opettajat kokevat työssään ja mitä tunteita opettajat kokevat työssään, haetaan vastauksia kyselytutkimuksella. Kolmatta tutkimuskysymystä, miten tunneosaamista voidaan kehittää osana opettajien työhyvinvointia, lähestytään teemahaastattelujen kautta.

Tutkimuksen perusjoukoksi määritellään kaikki Suomessa työskentelevät hius- ja kauneudenhoitoalan opettajat. Vilkan (2021b, luku 4) mukaan perusjoukolla tarkoitetaan tutkimuksessa määriteltyä joukkoa, mikä sisältää kaikki havaintoyksiköt. Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä havaintoyksiköillä tarkoitetaan tutkimuksen kohteena olevia hius- ja kauneudenhoitoalan opettajia. Kaikkia perusjoukkoon kuuluvia havaintoyksiköitä ei ole tarkoitus saada tutkimukseen mukaan, vaan tutkimusaineisto kerätään harkinnanvaraisella otantamenetelmällä.

Nummenmaa (2016, 33) toteaa, että harkinnanvaraisessa otannassa kaikilla havaintoyksiköillä ei ole yhtä suurta mahdollisuutta tulla valituksi otokseen, joten se ei noudata todennäköisyysotannan periaatteita. Tästä syystä harkinnanvaraisessa otannassa valitusta joukosta käytetään otoksen sijaan nimitystä näyte. Harkinnanvaraisessa otantamenetelmässä tutkimukseen otetaan mukaan helposti saatavilla olevia havaintoyksiköitä esimerkiksi hyödyntämällä sosiaalisen median alustoja. Sosiaalisen median alustalla toteutettu verkkokysely luokitellaan harkinnanvaraiseksi näytteeksi, koska tutkija ei voi olla täysin varma kyselyyn vastanneiden henkilöiden kuuluvan määritellyyn tutkimuksen perusjoukkoon. (Valli & Perkkilä 2018, luku 2; Heikkilä 2014, 39.) Nummenmaa (2016, 33) muistuttaakin, että näytteen tuloksia ei välttämättä voida yleistää perusjoukkoa koskeviksi.

#### 4.2 Tutkimusaineiston kerääminen kyselylomakkeella

Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa selvitetään tutkimusongelman ensimmäistä ja toista tutkimuskysymystä kyselylomakkeen (liite 1) avulla. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä tutkimusaineiston kerääminen tapahtuu kyselylomakkeen, systemaattisen havainnoinnin tai valmiiden rekistereiden tai tilastojen avulla. Näistä tavallisimmin käytetty menetelmä on kyselylomake, jota hyödynnetään myös tässä kehittämistyössä. (Vilkkä 2021b, luku 4.) Kyselylomake soveltuu käytettäväksi erityisesti silloin, kun halutaan saavuttaa suuri joukko vastaajia ja kun kyselyyn vastaajat ovat maantieteellisesti hajallaan (Vilkkä 2021b, luku 3). Tässä tutkimuksessa vastaajat jakaantuvat koko Suomen alueelle, jolloin kyselylomakkeen käyttö voidaan todeta sopivaksi menetelmäksi tutkimusaineiston keräämiseen.

Kyselylomaketta käytetään osana aineistonkeruuta sen monien hyötyjen vuoksi. Kyselylomakkeella saadaan kerättyä monipuolisesti erilaisia tietoja esimerkiksi käyttäytymisestä ja toiminnasta, mielipiteistä, kokemuksista, uskomuksista ja arvoista. Lisäksi määrällisen tutkimustiedon käsittelyyn on kehitetty valmiiksi tilastollisia analyysimenetelmiä, jolloin tulosten analysointi on tehokasta ja nopeaa. (Hirsjärvi 2004, 184-186; Valli 2018.)

Kyselylomake voidaan toteuttaa erilaisin menetelmin, kuten postikyselyinä, gallupina eli joukkokyselyinä, sähköpostikyselyinä, puhelinhaastatteluna, kyselyinä haastattelun tapaan tai verkkokyselyinä internetissä. Tässä kehittämistyössä kyselylomakkeen toteuttamistavaksi valitaan verkkokysely. Verkkokyselyn etuja ovat kyselyn toteuttamisen ja aineiston käsittelyn helppous ja nopeus, ajan säästäminen sekä edullisuus. Verkkokyselystä saadut vastaukset ovat valmiiksi sähköisessä muodossa, jolloin tulosten käsittelyn vaiheista jää pois vastausten kirjaaminen käsin. Samalla mahdollisten virhelyöntien määrä pystytään minimoimaan tuloksia käsitellessä. Lisäksi verkossa toteutettuun kyselylomakkeeseen voidaan määritellä pakolliset kysymykset, joihin vastaajan on vastattava edetäkseen kyselylomakkeessa eteenpäin. Tällä varmistetaan, että kaikki vastaajat vastaavat tarvittaviin kysymyksiin eikä vastauksia jää vahingossa puuttumaan kyselylomakkeesta. (Vilkkä 2021b, luku 4; Valli & Perkkilä 2018.)

Verkkokyselyn heikkoutena pidetään yleisesti tutkimusaineiston katoa eli alhaista vastausprosenttia. Tutkimusaineiston kadon taustalla saattaa vaikuttaa huonosti muotoiltujen kysymysten ja liian pitkäksi koetun kyselylomakkeen aiheuttama kyselyn keskeyttäminen tai kohde-ryhmän heikko saavutettavuus. (Vilka 2021b, luku 4; Valli & Perkkilä 2018.) Tutkimusaineiston katoa pyritään vähentämään kyselylomakkeen huolellisella suunnittelulla ja julkaisemalla kyselylomake sekä sosiaalisen median alustalla että internetsivustolla. Kyselylomake julkaistaan hius- ja kauneudenhoitoalan opettajista ja alan kouluttajista muodostuvassa 410:n henkilön suljetussa Facebook-ryhmässä sekä Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajajaoston internetsivustolla. Lisäksi tutkimusaineiston katoa pyritään ehkäisemään lähettämällä perusjoukkoon kuuluville henkilöille sähköpostitse linkki kyselyyn. Sähköpostiosoitteita kerätään oppilaitosten internetsivustojen julkisista yhteystiedoista. Sähköpostitse lähestymisellä halutaan varmistaa, että mahdollisimman moni perusjoukosta vastaa kyselyyn.

Kyselylomakkeen suunnittelussa on tärkeää miettiä tarkkaan kysymysten asettelua ja muotoa, koska yhtenä kyselylomakkeen heikkoutena pidetään mahdollisten kysymysten tulkintavirheitä ja niistä aiheutuvia väärinymmärryksiä (Hirsjärvi 2004, 184). Kyselylomakkeen kysymykset laaditaan siten, että kysymyksillä saadaan mahdollisimman hyvin tietoa hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työn voimavaroista ja kuormitustekijöistä sekä työssä koetuista tunteista. Kaikki kyselylomakkeessa kysytyt asiat pohjautuvat teoreettiseen viitekehykseen ja siten kyselylomakkeeseen valitaan vain tutkimusongelman ratkaisemiseksi olennaisia kysymyksiä. Ennen kysymysten muotoilua tutkimusteoria määritellään mitattavaan muotoon ja siitä laaditaan aihepiiri- ja otelutaulukko (liite 2). Tämän avulla varmistetaan, että kyselylomakkeella selvitetään tutkimuksen kannalta oleellisia asioita.

Kyselylomakkeessa asioita voidaan kysyä monin eri tavoin ja tähän kyselylomakkeeseen valitaan asteikkoihin perustuvia kysymyksiä eli väittämiä, monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä sekä taustatekijäkysymyksiä. Väittämäkysymyksissä käytetään 5-portaista Likertin järjestysasteikkoa, jonka avulla voidaan mitata asenteita, arvoja ja mielipiteitä. (Heikkilä 2014, 54; Valli 2018.) Osassa väittämäkysymyksissä määritellään vaihtoehdoiksi 1=täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä ja osassa väittämäkysymyksissä määritellään vaihtoehdoiksi 1= erittäin harvoin, 2= melko harvoin, 3= silloin tällöin, 4= melko usein, 5= erittäin usein. Täsmälliset tosiasiat kysytään suoraan avoimien kysymysten tai monivalintakysymysten avulla (Hirsjärvi 2004, 186). Avoimet kysymykset sallivat vastaajan ilmaista mielipiteensä omin sanoin, jolloin tutkimustuloksiin saadaan mahdollisesti sellaisia näkökulmia, joita tutkijat eivät osaa kysyä. Strukturoiduissa monivalintakysymyksissä vastaajan odotetaan valitsevan valmiista vaihtoehdoista sopivin tai sopivimmat, mikä tekee tulosten käsittelystä ja vertailemisesta helppoa (Hirsjärvi 2004, 190).

Kyselylomake laaditaan Google Forms -lomaketyökalua käyttäen. Kyselylomakkeen työkalun valinnassa huomioidaan kyselylomakkeen maksuttomuus, käyttäjäystävällisyys ja visuaalisuus, esitysgrafiikan käytettävyys sekä yhteensopivuus taulukkolaskentaohjelman kanssa. Kyselylomaketyökalua valittaessa testattiin myös Laureassa käytössä olevaa E-lomaketta, mutta testi-kyselystä saatu palaute osoitti siinä ratkaisemattomia haasteita mm. käyttäjäystävällisyydessä. Valli & Perkkilän (2018) mukaan verkkokyselyä käytettäessä tulee varmistaa, että kyselylomake toimii vastattaessa erilaisilla välineillä: matkapuhelimella, tabletilla ja tietokoneella. Google Forms -lomaketyökalulla käyttäjäystävällisyys toteutuu sekä kyselyn laatijoiden että kyselyyn vastaajien näkökulmasta, ja lomakkeen käyttö onnistuu sujuvasti kaikilla välineillä.

Ennen kyselylomakkeen varsinaista julkaisua sen toimivuus testataan viiden (5) henkilön toimesta. Vilkan (2021b, luku 4) mukaan esitestauksessa tulee arvioida kriittisesti kyselylomakkeen vastausohjeiden selkeyttä, kysymysten yksiselitteisyyttä ja vastausvaihtoehtojen toimivuutta, vastaamiseen käytettyä aikaa ja kyselylomakkeen pituutta. Kyselylomakkeen testaamisessa esiin tulleet korjausehdotukset käsitellään huolellisesti ja niiden pohjalta tehdään muutokset kyselylomakkeeseen.

#### 4.3 Tutkimusaineiston kerääminen teemahaastattelumenetelmällä

Kehittämistyön toisessa vaiheessa haetaan vastauksia kolmanteen tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymystä, miten tunneosaamista voidaan kehittää osana opettajien työhyvinvointia, lähestytään haastattelumenetelmällä. Haastattelumenetelmä on yksi laadullisen tutkimuksen aineistonhankintamenetelmistä. Laadullisessa tutkimuksessa tiedonintressinä on tutkittavan asian ymmärtäminen tutkittavien henkilöiden näkökulmasta. Haastattelututkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat tutkittavien henkilöiden ajatukset, kokemukset ja tunteet sekä heidän tutkittavalle ilmiölle antamat merkityksensä. (Puusa & Juuti 2020, johdanto.) Haastattelun etuna nähdään se, että siihen voidaan valita henkilöitä, joilla tiedetään olevan kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Puusa 2020a, luku 3).

Haastattelutyypit jaotellaan strukturointiasteen eli niiden ohjailevuuden perusteella (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, luku 1; Puusa 2020a, luku 3). Strukturoidussa haastattelussa tutkija on ennalta päättänyt kysymysten muodon, vastausvaihtoehdot ja kysymysten esittämisjärjestyksen. Lomakehaastattelu on esimerkki strukturoidusta haastattelusta, jossa haastattelijä ohjaa haastattelutilannetta ennalta suunnitellusti. (Vilka 2021b, luku 5; Puusa 2020a, luku 3.)

Tämän opinnäytetyön haastattelutyypiksi valitaan teemahaastattelu, mikä eroaa monelta osin strukturoidusta haastattelusta. Teemahaastattelussa tutkija on valinnut etukäteen haastattelussa käsiteltävät teemat ja niitä tarkentavat kysymykset, mutta kysymysten määrä tai käsitelyjärjestys voivat vaihdella haastateltavasta toiseen (Eskola ym. 2028, luku 1; Puusa 2020a, luku 3). Kehittämistyössä teemahaastattelun teemat ja kysymykset (liite 3) muodostetaan teoreettisen viitekehyksen ja tutkimusongelman pohjalta. Puusa (2020a, luku 3) toteaa, että valittujen teemojen avulla teemahaastattelulla saadaan kerättyä aineistoa, jota voidaan myöhemmässä vaiheessa tulkita teorian avulla. Teemahaastattelun etuna nähdään joustavuus, sillä haastattelun aikana tutkijalla on mahdollisuus varmistaa, että haastateltava henkilö on ymmärtänyt kysymykset. Lisäksi haastattelussa tutkija voi pyytää haastateltavaa tarvittaessa tarkentamaan vastaustaan. (Puusa 2020a, luku 3; Vilkkä 2021b, luku 5.)

Tämän kehittämistyön teemahaastattelussa lähtökohtana on oletus, että tutkittavilla henkilöillä on omakohtaista kokemusta tutkimuksen kohteena olevasta asiasta: opettajien tunneosaamisesta ja sen hyödyntämisestä osana työhyvinvointia (Puusa 2020a, luku 3). Teemahaastatteluihin valitaan haastateltaviksi harkinnanvaraisella näytteellä vapaaehtoisia hius- ja kauneudenhoitoalan opettajia eri puolilta Suomea. Teemahaastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina. Vilkan (2021b, luku 5) mukaan yksilöhaastattelu soveltuu henkilön omakohtaisten kokemusten tutkimiseen, kun taas ryhmähaastattelussa selvitetään yhteisön käsitystä tutkittavasta asiasta.

Teemahaastattelujen toteuttaminen suunnitellaan etukäteen huolellisesti, sillä haastatteluissa tutkimuksen kohteena olevat henkilöt täytyy saada puhumaan avoimesti omista aiheeseen liittyvistä kokemuksistaan (Puusa & Juuti 2020, johdanto). Oletuksena on, että opinnäytetyön tekijöillä on riittävä ymmärrys haastateltavien kontekstista, koska myös he toimivat kauneudenhoitoalan opettajina (Puusa 2020a, luku 3). Eskola ym. (2018, luku 1) toteavat, että haastattelutilanne on suunniteltava haastateltavan näkökulma huomioiden, joten haastattelut toteutetaan haastateltavien kannalta mahdollisimman helposti Microsoft Teams -sovelluksen kautta. Sen lisäksi, että opinnäytetyön tekijöiden rooli haastatteluissa on kannustaa haastateltavia vastaamaan tutkijoiden esittämiin haastattelukysymyksiin, tekijät pyrkivät toimimaan haastattelutilanteessa aktiivisina kuuntelijoina ja luomaan turvallisen haastatteluympäristön. (Puusa 2020a, luku 3.)

Teemahaastattelut tallennetaan Teams-sovelluksen nauhoitustoiminnolla, ja haastateltavien lausumat litteroidaan Teamsin transkriptiotoiminnolla. Litteroinnilla tarkoitetaan haastattelutallenteiden muuttamista tekstimuotoon. Kehittämistyön kannalta litterointiasteeksi valitaan osittainen litterointi tutkimuksen teemojen mukaisesti. Sisällönanalyysiin riittää haastateltavien teemojen mukaisten puheiden litteroiminen, joten litteroinnissa jätetään ulkopuolelle haastattelussa esiintyneet teemojen ulkopuoliset puheet ja sanat, sanojen painotukset, äännähdykset ja tauot. Litterointi tehdään siten, että haastateltavien puheita ei muuteta tai muokata, mutta kielioppivirheet korjataan tekstin ymmärrettävyyden parantamiseksi ja murresanat muutetaan vastaamaan yleiskieltä vastaajien anonymiteetin suojaamiseksi. (Eskola ym. 2018, luku 1; Vilka 2021b, luku 5.)

Teemahaastatteluissa noudatetaan laadulliselle tutkimukselle ominaista saturaation eli kylläntymisen ajatusta. Kylläntymispisteellä tarkoitetaan sitä kohtaa, kun haastatteluissa tutkittavien vastaukset alkavat toistaa itseään eikä niistä ilmene enää mitään uutta. Eskola ym. (2018, luku 1) toteavat, että haastateltavien määrä on todennäköisesti riittävä, kun kylläntymispiste on saavutettu.

#### 4.4 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Tieteellinen tutkimus edellyttää tutkimusetiikan tuntemista ja sen noudattamista. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6) mukaan tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa vain, jos tutkijat ovat noudattaneet hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Hyvään tieteellisen käytäntöön kuuluu, että tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta koko tutkimusprosessin ajan ja käytetään vastuullista tieteellistä viestintää tutkimustulosten julkaisemisessa. Heikkilä (2014, 27-29) toteaa lisäksi, että hyvän tieteellisen tutkimuksen tulee olla avointa, objektiivista, hyödyllistä ja käyttökelpoista. Tutkimus voidaan katsoa onnistuneeksi, mikäli sen avulla on saatu luotettavia vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Kehittämistyön kaikissa vaiheissa pyritään noudattamaan ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita. Tutkimukseen osallistujille selvitetään avoimesti tutkimuksen tarkoitus ja käytötapa (Heikkilä 2014, 29; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7). Kyselytutkimuksen informointi toteutetaan saatekirjeen (liite 4) muodossa. Kyselytutkimukseen vastaajat näkevät saatekirjeen somejulkaisussa ja internetsivuilla, sähköpostiviestissä sekä kyselyn ensimmäisellä sivulla. Saatekirjeessä selvitetään tutkimuksen tavoitteet, tutkimuksella kerättävät tiedot ja näiden käyttötarkoitus, tutkimuksen vastausaika sekä tutkijoiden nimet ja sähköpostiosoitteet (Heikkilä 2014, 59).

Teemahaastattelussa haastateltaville lähetetään sähköpostitse ennen haastattelua saatekirje ja haastattelutilanteessa näytetään lisäksi tiedote (liite 5). Näissä kerrotaan haastattelun tarkoitus, haastattelulla kerättävät tiedot ja niiden käyttötarkoitus, tutkimuksen toteutustapa ja ajankohta sekä tutkijoiden yhteystiedot. Kyselytutkimukseen vastaaminen ja teemahaastatteluun osallistuminen perustuvat molemmat tutkittavien vapaaehtoisuuteen, ja tutkittavilla on oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen ilman kielteisten seuraamusten pelkoa. Lisäksi tutkittavilla on mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7.)

Tutkijoiden tulee huolehtia tutkimukseen osallistuvien tietosuojasta EU:n ja kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Henkilötietojen kerääminen ja käsittely vaativat tietosuojalain mukaisen käsittelyperusteen. Henkilötietoja ovat kaikki sellaiset tiedot, joista tutkittava on tunnistettavissa suoraan tai epäsuorasti. (Arene 2020, 18.) Kyselytutkimuksessa ei käsitellä vastaajien henkilötietoja. Kyselytutkimus toteutetaan siten, että vastaajien anonymius säilyy koko tutkimuksen ajan eikä vastaajilta selvitetä nimiä, sähköpostiosoitteita, puhelinnumeroita tai muita henkilökohtaisia tietoja missään tutkimuksen vaiheessa. Verkkokyselynä toteutettava kyselytutkimus ei kuitenkaan täysin suojaa vastaajien anonymiutta, sillä Vilkan (2021b, luku 4) mukaan vastaajien tietokoneet voidaan periaatteessa paikallistaa IP-osoitteiden avulla.

Teemahaastattelujen osalta tutkittavien tietosuojasta huolehditaan siten, että vastaajien henkilötietoja ei julkaista opinnäytetyön raportissa. Tutkimuksen aikana haastateltavilta kerätään henkilötietoja, kuten haastateltavan nimi, sähköpostiosoite ja puhelinnumero sekä taustatietona työkokemusvuodet hius- ja kauneudenhoitoalan opettajan työtehtävistä. Haastateltaville lähetetään opinnäytetyön tietosuojailmoitus (liite 6), jossa todetaan mm., että opinnäytetyön tekijät eivät luovuta ulkopuolisille haastateltavilta keräämiään henkilötietoja, ja tiedot poistetaan välittömästi opinnäytetyöprosessin päätyttyä. Tulosten esittelyssä haastateltavista käytetään nimityksiä haastateltava 1 (H1), haastateltava 2 (H2), haastateltava 3 (H3), haastateltava 4 (H4) ja haastateltava 5 (H5) haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti kehittämistyön tiedonhankinnassa hyödynnetään alan kirjallisuutta sekä ajankohtaisia tieteellisiä julkaisuja ja tutkimuksia (Vilka 2021b, luku 2). Kirjallisuuskatsauksen avulla valikoidaan oleelliset lähde- ja lähdeteokset mukaan kehittämistyöhön. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti raportoinnin viittausten käytössä noudatetaan huolellisuutta ja tarkkuutta (Arene 2020, 23). Opinnäytetyöraportin kirjoittamisessa huomioidaan sekä teosten että tieteellisten julkaisujen, tutkimusten ja artikkelien kirjoittajat siten, että heidän työhönsä viitataan asianmukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Huolellisuutta noudatetaan myös tutkimustulosten käsittelyssä ja säilyttämisessä (Arene 2020, 23).

Kyselytutkimuksen ja haastattelun tulokset säilytetään opinnäytetyöntekijöiden henkilökohtaisin tunnuksin ja salasanoin suojatussa OneDrive pilvipalvelussa. Laurean ohjeistuksen mukaan opinnäytetyöaineistoa täytyy säilyttää kahden vuoden ajan opinnäytetyön valmistumisesta, jonka jälkeen tutkimustulokset hävitetään. Lisäksi kehittämistyössä huolehditaan asianmukaisista luvista. OAJ:n opettajajaooston hallituksen jäseniltä ja Facebook-ryhmän ylläpidolta kysytään luvat kyselytutkimuksen linkin julkaisemiseen yhteisöjen Internet- ja sosiaalisen median sivustoilla.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi kuuluu osana hyvään tieteelliseen tutkimukseen (Aaltio & Puusa 2020, luku 5). Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan yhtäältä tutkimuksen riippumattomuutta sattumanvaraisista tekijöistä ja toisaalta tutkimuksen toistettavuutta (Hirsjärvi 2004, 216; Aaltio & Puusa 2020, luku 5). Tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä siten, että tutkimustulokset esitetään sellaisessa muodossa, että niitä voidaan verrata muihin vastaavatyypisiin tutkimuksiin (Aaltio & Puusa 2020, luku 5). Teemahaastattelujen osalta tutkimuksen luotettavuutta pyritään lisäämään kuvaamalla tutkimusprosessi mahdollisimman tarkasti sekä arvioimalla kriittisesti tuloksia (Aaltio & Puusa 2020, luku 5).

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksella mitataan oikeita asioita eli niitä asioita, mitä on tarkoituskin mitata (Vilkka 2021b, luku 7). Kyselytutkimuksen kysymysten ja teemahaastattelukysymysten laatimisessa noudatetaan erityistä tarkkuutta. Vastaajilta kysytään tutkimuksen kannalta oleellisia asioita ja kysymyksillä tavoitellaan ratkaisua tutkimusongelmaan (Heikkilä 2014, 177). Kyselylomakkeen esitestauksella varmistetaan lisäksi tutkimuskysymysten tarpeellisuutta, selkeyttä ja yksiselitteisyyttä sekä ohjeiden ymmärrettävyyttä (Heikkilä 2014, 58). Kehittämistyössä käytetään erilaisia tutkimusmenetelmiä, sillä useiden eri menetelmien käyttö tutkimuksessa lisää Hirsjärven (2004, 218) mukaan tutkimuksen validiutta.

#### 4.5 Kehittämistyön prosessin kuvaus

Kehittämistyötä tehtiin pitkäjänteisesti ja suunnitelman mukaisesti vaiheittain. Kehittämistyön eri vaiheet toimivat edellisen jatkumoina ja osittain vaiheita tehtiin limittäin. Kehittämistyön vaiheet on esitetty kuviossa 9.



Kuvio 9: Kehittämistyön eri vaiheet

Kehittämistyö lähti liikkeelle teoreettisesta viitekehyksestä. Teoreettista viitekehystä varten opinnäytetyön tekijät tutustuivat aihetta käsittelevään kirjallisuuteen, aiempiin kotimaisiin ja kansainvälisiin tutkimuksiin ja julkaisuihin. Teoreettinen viitekehys muodostettiin syksyn 2022 aikana, ja sen pohjalta suunniteltiin kehittämistyön seuraavat vaiheet ja valittiin kehittämissä käytetyt tutkimusmenetelmät. Kyselytutkimus toteutettiin marraskuussa, ja kyselytutkimuksen tulokset analysoitiin joulukuussa. Kyselytutkimuksesta saatujen tulosten sekä teoreettisesta viitekehyksestä nostettujen teemojen pohjalta muodostettiin teemahaastattelujen teemat ja niitä tukevat kysymykset.

Teemahaastattelut toteutettiin maaliskuussa 2023, minkä jälkeen tehtiin teemahaastattelujen vastausten sisällönanalyysi. Kehittämistyön johtopäätökset muodostettiin toteutettujen tutkimusmenetelmien tulosten sekä teoreettisen viitekehksen synteessinä. Hius- ja kauneushoitoalan opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen opas laadittiin näiden tuotoksena.

#### 4.6 Kerätyn tutkimusaineiston analyysimenetelmät

Tutkimusaineisto kerättiin kvantitatiivisessa kyselytutkimuksessa kyselylomakkeella ja kvalitatiivisessa haastattelututkimuksessa teemahaastatteluilla. Ennen kyselylomakkeen julkaisua siihen tehtiin esitestauksen esiin nostamat vaadittavat muutokset, ja lomakkeen toimivuus varmistettiin korjausten jälkeen toteutetulla uudella testauksella. Kyselylomakkeessa muutettiin mm. yksittäisten väittämien kysymyksen asettelua ja monivalintakysymysten määrää, muotoja ja vastausvaihtoehtoja.

Kyselylomakkeella saatiin aineistoa, jonka analyysissä hyödynnettiin määrällisiä analyysimenetelmiä. Analyysissä aineistosta tehtiin tilastolliselle tutkimukselle tyypillisiä frekvenssi- ja todennäköisyysjakaumia sekä ristiintaulukointia. Aineiston muuttujien lukumääriä eli frekvenssejä sekä prosenttiosuuksia esitettiin graafisesti taulukoiden ja kaavioiden avulla (Karjalainen 2010, 39; Heikkilä 2014, 148). Esimerkiksi kyselytutkimuksen taustatiedoista laadittiin frekvenssitaulukoita ja ympyräkaavio. Kyselytutkimuksen väittämäkysymysten vastaukset esitettiin kuvioissa palkkikuvioina, joiden avulla vastausten prosentuaalinen jakautuminen eri vastausvaihtoehtoihin saatiin selkeästi esille. Lisäksi kyselytutkimuksen tulosten analysoinnissa hyödynnettiin SPSS-ohjelmaa, jonka avulla toteutettiin ristiintaulukoinnit. Ristiintaulukoinneissa tuotiin esiin kahden muuttujan välisiä yhteisjakaumia (Nummenmaa ym. 2014, 43). Taulukoinneissa ja kuvioiden muodostamisessa käytettiin Excel-tilastointiohjelmaa, jonka avulla niistä saatiin informatiivisia ja visuaalisia.

Kyselytutkimuksen avoimissa kysymyksissä selvitettiin työssä koettuja tunteita ja keinoja tunnekokemusten käsittelyyn. Avoimissa kysymyksissä hyödynnettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Tuomen ja Sarajärven (2018, luku 4) mukaan sisällönanalyysi voidaan toteuttaa teorialähtöisenä, teoriaohjaavana tai aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Teoriaohjaavassa analyysitavassa ei testata aiempia teorioita, vaan niitä hyödynnetään uusien käsitysten muodostamiseen yhdistelemällä aineistosta nousevia havaintoja ja olemassa olevasta teoriasta nousevaa tietoa toisiinsa. Sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa aineisto redusoiittiin eli pelkistettiin siten, että tutkimuksen kannalta olennaiset tiedot kerättiin Excel-tilastointiohjelmaan. Avointen kysymysten vastauksissa esiintyneistä ilmaisuista etsittiin samaa tarkoittavia merkityksiä. Esimerkiksi kysymykseen työssä koetuista tunteista aineistosta löydettiin samaa tarkoittavia merkityksiä: näitä olivat ilmaisut ”onnistumisen tunnetta” ja ”kasvun iloja” sekä ”oppimisen ilon tunne”.

Aineiston pelkistämisen jälkeen tehtiin aineiston klusterointi eli ryhmittely korostamalla samaa tarkoittavat merkitykset eri väreihin. Ryhmittelyssä merkitykset luokiteltiin ensin alaluokkiin ja tämän jälkeen yläluokkiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.) Alaluokkien nimitykset muodostettiin aineistolähtöisesti. Esimerkiksi työssä koetuista tunteista samaa tarkoittavat merkitykset, ”onnistumisen tunne” ja ”oppimisen ilon tunne”, luokiteltiin samaan alaluokkaan, mikä nimettiin tunnesanalla onnistuminen. Alaluokista muodostettiin yläluokat, ja ne nimettiin teoriasta ohjautuen Ekmanin (1992) tunnistamien universaalien perustunteiden mukaisesti kuuteen tunnesanan luokkaan. Yläluokat nimettiin tunnesanoilla ilo, suru, viha, pelko, hämmästys ja inho. Pääluokkia tunnesanoille muodostui kaksi: positiivinen tunne ja negatiivinen tunne. Esimerkiksi onnistumisen alaluokka ryhmiteltiin yläluokkaan ilo, ja pääluokaksi nimettiin positiivinen tunne. Tuomi ja Sarajärvi (2018, luku 4) kutsuvat aineiston luokittelua ja nimeämistä abstrahoinniksi eli käsitteellistämiseksi. Abstrahoinnissa viitekehuksesta ja aineistosta nousseita havaintoja yhdisteltiin ja näistä muodostettiin käsitteitä. Seuraavassa taulukossa (taulukko 1) on nähtävissä esimerkki avointen kysymysten luokittelusta.

Esimerkkitaulukossa on nähtävissä osa muodostetuista ala- ja yläluokista. Lisäksi taulukkoon liitettiin aineistosta tehty määrällinen analyysi: tunnesanojen esiintyvyys kappalemäärinä sekä esiintyvyyss prosentteina.

Kysymys: Millaisia tunteita koet työssäsi?						
ALALUOKKA	Esiintyvyys kappaleina	Esiintyvyys prosentteina	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA		
				Positiivinen tunne	Negatiivinen tunne	
Ilo	52	58,43	Ilo	52		
Innostus	9	10,11		9		
Itseluottamus	1	1,12		1		
Kinnostus	2	2,25		2		
Kiitollisuus	3	3,37		3		
Kunnioitus	1	1,12		1		
Kärsivällisyys	1	1,12		1		
Leikkisyys	1	1,12		1		
Mielenkiinto	1	1,12		1		
Motivoitunut	2	2,25		2		
Myötätunto	6	6,74		6		
Onnellisuus	4	4,49		4		
Onnistuminen	28	31,46		28		
Rakkaus	2	2,25		2		
Rauha	1	1,12		1		
Rentous	1	1,12		1		
Riemu	1	1,12		1		
Tyytyväisyys	3	3,37		3		
Vapaus	1	1,12		1		
Yhteenkuuluvuus	3	3,37		3		
Ylpeys	6	6,74		6		
Inho	1	1,12		Viha		1
Kiukku	1	1,12				1
Kärsimättömyys	1	1,12			1	
Raivo	1	1,12			1	
Turhautuminen	40	44,94			40	
Viha	2	2,25			2	
Ärtymys	8	8,99			8	

Taulukko 1: Esimerkki tunnesanojen luokittelusta

Samalla sisällönanalyysimenetelmällä analysoitiin myös teemahaastattelujen litteroitu aineisto. Teemahaastattelun sisällönanalyysissä aineisto pelkistettiin siten, että kaikki epäolennainen tieto jätettiin aineistosta pois (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4). Excel-taulukkoon kerättiin teemojen kannalta oleelliset vastaukset litteroidusta aineistosta. Tässä yhteydessä litteroinnin paikkansa pitävyys tarkastettiin kuuntelemalla vastaukset uudestaan valitun aineiston osalta, ja samalla korjattiin transkriptiotoiminnon vääristämät sanavirheet. Lisäksi vastausten murre sanat muutettiin vastaamaan yleiskieltä haastateltavien anonymiteetin varmistamiseksi. Esimerkki teemahaastattelun sisällönanalyysistä (haastateltavat 1-3) on seuraavassa taulukossa 2.

TUNNEOSAAMISEN TAIDOT	HAASTATTELUJEN VASTAUKSET JA PELKISTYKSET	ALALUOKKA	YLÄ- LUOKKA	PÄÄLUOKKA
Kysymys 1: Kerro ja kuvaile millaisia tunnereaktioita koet työssäsi. HAASTATELTAVA 1	Näitähän on varmaan ihan laidasta laitaan. Mitä nyt päällimmäisenä tulee mieleen, niin ensin tulee tavallaan se <b>ihana tunne mikä on siitä, että kun olet kulkenut sen opiskelijan kanssa pitkän polun, missä on monenmoisia tunteita sen kahden kolmen vuoden aikana koettu, niin sitten, kun se valmistuu se ihminen ja sinä itse tajuat, että vitsi toi pärjää ilman minua</b> , että sehän ei enää tarvitse niitä minun vastauksiani, niin se on ehkä semmoinen mikä kaikki nämä vuodet on minua kantanut kaikkein eniten. Vieläkin liikuttuu, kun ajattelee sitä... Sitten on vastaavasti <b>sellaiset asiat, jolloin joutuu käsittelemään enemmän vaikeita asioita</b> , kun opiskelijoilta puuttuu paljon sellaisia taitoja, joihin itsellä edes ei ole keinoja. <b>Ei minulla ole keinoja</b> ahdistuksen käsittelemiseen tai oppimisvaikeuksiin. Se, että keskittymiskyky on ihan äärimmäisen heikko, niin ne on tosi vaikeita käsitellä ne tunteet. <b>Tahtoisin auttaa, mutta tuntuu, että vuorovaikutus on heikkoa ja ei ole keinoja. Ne on niitä raskaimpia juttuja.</b>	Onnistuminen Edistyminen Kyvyttömyys/ avuttomuus	ILO ILO SURU	Positiivinen tunne  Negatiivinen tunne
Kysymys 1: Kerro ja kuvaile millaisia tunnereaktioita koet työssäsi. HAASTATELTAVA 2	Varmaan laajalla skaalalla <b>onnistumisen</b> tunteesta <b>epäonnistumisen</b> tunteeseen.  Mitä tästä nyt sanoisi? Tietenkin esimerkiksi voi sanoa, että olen onnellinen siitä, että kun opiskelija [menestyy opinnoissaan], niin se <b>tuolla sellaisen tunteen, että on jossain onnistunut, kun on pystynyt ohjaamaan opiskelijaa</b> . Toki se on sen opiskelijan onnistuminen, mutta kyllä siitä ohjaajakin saa onnea.  Sitten taas voisi ajatella päinvastoin, että vaikka jonkun opiskelijan kanssa yrittään neuvotella, että <b>hei sinun pitäisi käydä koulua ja sinun opintosivat etene jos et tee näitä tehtäviä ja opiskelija tuumaa vaan, että juu juu ja mikään ei kuitenkaan etenee. Se on se päinvastainen tunne, että siinä turhautuu</b> . Tuntuu, että <b>ei ihan oikeasti ole enää keinoja eikä konsteja</b> , mitä minä voin tehdä sen eteen, että se opiskelijan opinnot etenisi.	Onnistuminen Edistyminen Kyvyttömyys/ avuttomuus Turhautuminen Epä- onnistuminen	ILO ILO SURU VIHA PELKO	
Kysymys 1: Kerro ja kuvaile millaisia tunnereaktioita koet työssäsi. HAASTATELTAVA 3	Ensiksi tuli mieleen tietynlainen <b>turhautuminen. Jos on vaikka moneen kertaan sanottu jostakin asiasta, niin sitten se, että joudut niitä toistamaan useampaan otteeseen.</b> -- Muita tunnereaktioita mitä tulee, niin tulee <b>onnistuminen silloin, kun asiat on mennyt hyvin ja kun näkee, että opiskelijat ovat onnistuneet</b> , vaikka jossain hierontatekniikassa... että he ovat kuunnelleet ja nähneet ja oppineet yhdistämään sen tiedon sinne käsiin, niin tulee semmoinen hyvä fiilis. Ja erityisesti silloin, kun tulee se hyvä fiilis, niin silloin sitä haluaa myös kertoa muille työkavereille, että oli onnistumisia. Ei ole aina vaan sitä turhautumista, vaan on sitä positiivistakin välillä.	Onnistuminen Edistyminen Turhautuminen	ILO ILO VIHA	

Taulukko 2: Esimerkki teemahaastattelun aineiston sisällönanalyysistä

Sisällönanalyysi tehtiin teemakysymysohjaisesti hakemalla samaa tarkoitettavia merkityksiä ja korostamalla niitä eri värein. Tämän jälkeen aineistolle tehtiin ryhmittely siten, että merkitykset luokiteltiin ala- ja yläluokkiin, ja siitä edelleen pääluokkiin. Luokittelujen nimitykset muodostettiin viitekehysten ja aineistosta nousseiden käsitteiden perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.) Sisällönanalyysin avulla aineisto jäseneltiin tulkintaa ja johtopäätösten tekemistä varten (Puusa 2020b, luku 4).

Teemahaastattelun laadullisesta aineistosta tehtiin myös aineiston kvantifiointi, jossa aineistosta tuotettiin määrällistä tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4). Luokitellusta aineistosta laskettiin esimerkiksi tunnereaktioiden esiintyvyys kappalemääräisesti ja esiintyvyyssprosentteina. Taulukossa 3 on esimerkki teemahaastattelun aineiston kvantifioinnista.

KYSYMYS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA	ESIINTYVYYS	ESIINTYVYYS-PROSENTTI
Kysymys 1: Kerro ja kuvaile millaisia tunnereaktioita koet työssäsi.  5 vastaajaa	Onnistuminen	ILO	Positiivinen	5	100
	Edistyminen			4	80
	Ilo			2	40
	Empatia	PELKO	Negatiivinen	1	20
	Epäonnistunut olo			2	40
	Kyvyttömyys / avuttomuus	SURU	Negatiivinen	3	60
	Kiireen tuntu			1	20
	Ärsyyntyminen	VIHA		1	20

Taulukko 3: Esimerkki teemahaastattelun aineiston kvantifioinnista

## 5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään kehittämistyön tulokset. Ensimmäisenä esitellään kvantitatiivisen kyselytutkimuksen tulokset (luku 5.1). Seuraavassa luvussa (luku 5.2) esitellään kvalitatiivisen teemahaastattelun tulokset, ja viimeisessä luvussa (luku 5.3) esitellään kehittämistyön tuotos.

### 5.1 Kyselytutkimuksen tulokset

Kvantitatiivisella kyselytutkimuksella haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin mitä työn voimavaroja ja kuormitustekijöitä opettajat kokevat työssään sekä mitä tunteita opettajat kokevat työssään. Kyselylomakkeessa selvitettiin väittämällä joko vastaajien mielipiteitä (täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä) tai koetun ilmiön esiintyvyyttä (erittäin usein - erittäin harvoin). Kyselylomakkeessa väittämät oli jaoteltuna aihealueisiin; työhön suhtautuminen, työn voimavarat, työssä toimiminen, työn hallinta ja työtehtävät, työn kuormitustekijät, työn sujuminen työyhteisössä sekä työyhteisön ilmapiiri ja tunnekokemukset. Lisäksi kyselylomakkeen lopussa selvitettiin vastaajien taustatietoja. Taustatiedot käsitellään ensimmäisenä tulosten esittelyssä.

Kyselylomakkeen tulokset esitetään teoreettisesta viitekehyksestä muodostetun aihepiiri- jaottelu -taulukon (liite 2) mukaisesti. Aihepiirejä on jaotellun mukaisesti yhteensä neljä. Ensimmäisenä esitetään tulokset aihepiiristä työn imu ja työn voimavarat. Toisena tuloksissa käsitellään aihepiirin työuupumuksen ja työn kuormitustekijöiden tulokset. Kolmantena tuloksissa esitetään tulokset aihepiiristä tunteet. Tunteet jaoteltiin edelleen kolmeen eri aihealueeseen; tunteiden vaikutus, tunnetaidot sekä tunneilmasto, ja tulokset esitetään näiden aihealueiden mukaisesti. Viimeisenä tuloksissa esitetään neljännen aihepiirin, tarpeet, tulokset.

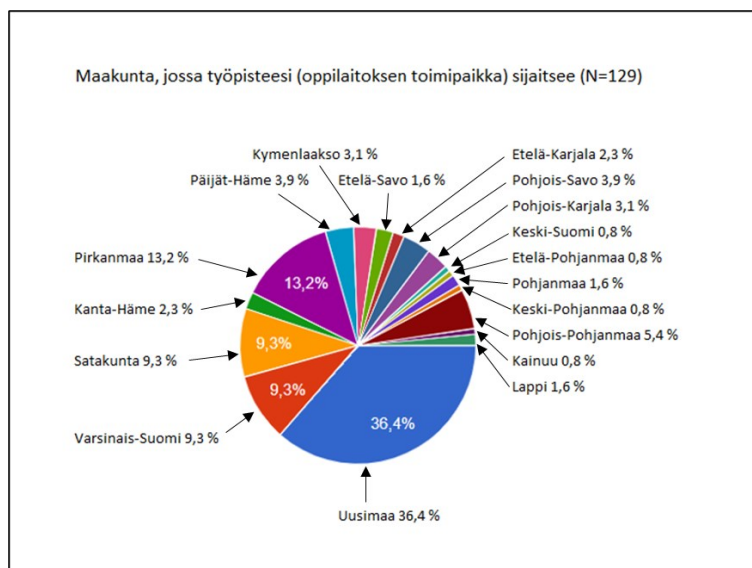
Kvantitatiiviseen kyselytutkimukseen vastasi 129 henkilöä (N=lukumäärä 129). Taulukossa 4 on kuvattuna vastaajien taustatiedoista sukupuoli ja ikäryhmät.

Sukupuoli	N	%
Nainen	125	96,9
Mies	4	3,1
Muu, tai en halua kertoa	0	0
Yhteensä	129	100
Ikäryhmä	N	%
18–24 vuotta	1	0,8
25–34 vuotta	13	10,1
35–44 vuotta	33	25,6
45–54 vuotta	53	41,1
55–64 vuotta	29	22,5
65+ vuotta	0	0
Yhteensä	129	100

Taulukko 4: Vastaajien taustatiedot: sukupuoli ja ikäryhmä (N=129)

Taulukosta 4 käy ilmi, että kaikista vastaajista 96,9 prosenttia oli naisia ja 3,1 prosenttia miehiä. Eniten vastauksia saatiin ikäryhmästä 45-55-vuotiaat, joita oli kaikista vastaajista 41,1 prosenttia. Toiseksi eniten vastaajia oli ikäryhmästä 35-45-vuotiaat (25,6 %) ja kolmanneksi eniten ikäryhmästä 55-65-vuotiaat (22,5 %). Vähiten vastauksia saatiin ikäryhmistä 18-24-vuotiaat (0,8 %) ja 25-34-vuotiaat (10,1 %). Yli 65-vuotiaita vastaajia ei ollut lainkaan.

Taustatiedoissa selvitettiin vastaajien työpisteen (oppilaitoksen toimipaikka) sijaintia Suomen maakuntajoon mukaisesti (kuvio 10). Vastaajat edustivat työpisteen sijainnillaan lähes kaikkia maakuntia ja ainoastaan Ahvenanmaan maakunta ei ollut edustettuna kyselyssä.



Kuvio 10: Vastaajien työpisteen maantieteellinen sijainti (N=129)

Kuviosta 10 selviää vastaajien työpisteiden sijainnit ja prosenttiosuudet maakuntajaon mukaisesti. Eniten vastaajia oli Uudenmaan maakunnasta (36,4 %), toiseksi eniten vastaajia oli Pirkanmaan maakunnasta (13,2 %) ja kolmanneksi eniten vastaajia oli Satakunnan (9,3 %) ja Varsinais-Suomen maakunnista (9,3 %).

Taustatiedoissa vastaajilta selvitettiin asumis- ja perhemuoto sekä korkein vastaajan suorittama tutkinto. Vastaajilta kysyttiin myös, ovatko he suorittaneet ammatillisen opettajakoulutuksen pedagogiset opinnot (taulukko 5).

Asumis- ja perhemuoto	N	%
Yksin asuva	12	9,3
Avio- tai avoliitossa, lapseton	20	15,5
Avio- tai avoliitossa, lapsi tai lapset asuvat kotona	46	35,7
Avio- tai avoliitossa, lapsi tai lapset eivät asu kotona	26	20,2
Yksinhuoltaja	18	14
Muu asumis- ja perhemuoto	7	5,4
Yhteensä	129	100
Korkein suorittamasi tutkinto	N	%
Peruskoulu	0	0
Ammatillinen perustutkinto	3	2,3
Ammatti- tai erikoisammattitutkinto	18	14
Alempi korkeakoulututkinto	66	51,2
Ylempi korkeakoulututkinto	42	32,6
Lisensiaatti tai tohtorintutkinto	0	0
Yhteensä	129	100
Ammatillisen opettajakoulutuksen pedagogiset opinnot suoritettu	N	%
Kyllä	122	94,6
Ei	7	5,4
Yhteensä	129	100

Taulukko 5: Vastaajien taustatiedot: asumis- ja perhemuoto sekä koulutus (N=129)

Taulukosta 5 on nähtävissä, että yleisin asumis- ja perhemuoto vastaajien keskuudessa oli avio- tai avoliitto, jossa lapsi tai lapset asuvat kotona (35,7 %). Seuraavaksi eniten vastaajia oli avio- tai avoliitossa, jossa lapsi tai lapset eivät asu kotona (20,2 %). Vastaajista vähiten edustettuna oli muu asumis- tai perhemuoto (5,4 %) sekä toiseksi vähiten yksin asuvat (9,3 %). Koulutusta kysyttäessä selvisi, että yli puolet vastaajista oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon (51,2 %) ja yli kolmannesosa vastaajista oli suorittanut ylempään korkeakoulututkinnon (32,6 %). Muutamalla vastaajalla oli korkeimpana suoritettuna tutkintona ammatillinen perustutkinto (2,3 %). Ammatillisen opettajakoulutuksen pedagogiset opinnot oli suorittanut 94,6 prosenttia vastaajista.

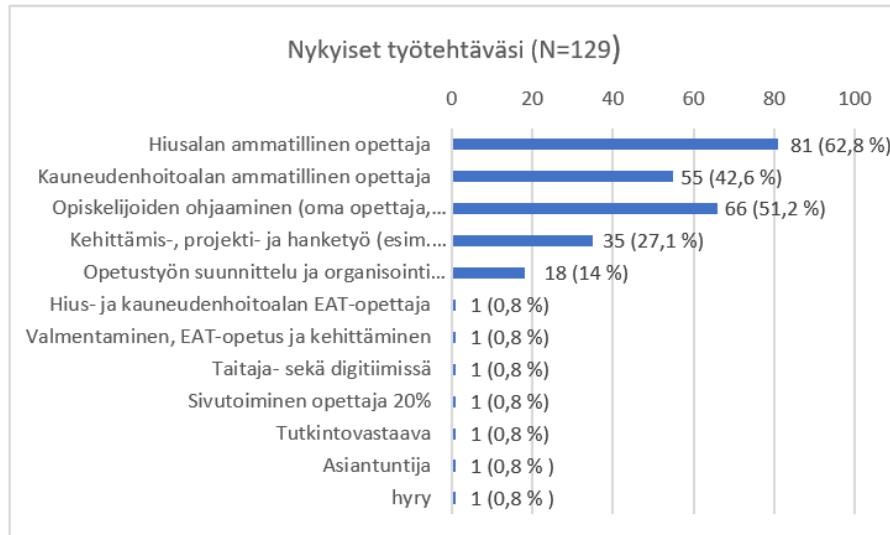
Taustatiedoissa vastaajilta selvitettiin vielä työsuhteen taustoja sekä työkokemusvuosia hius- ja kauneudenhoitoalan opettajan työtehtävistä (taulukko 6).

Työskenteletkö julkisessa vai yksityisessä oppilaitoksessa?	N	%
Julkinen oppilaitos	113	87,6
Yksityinen oppilaitos	16	12,4
	129	100
Nykyisen työsuhteen laatu	N	%
Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	103	79,8
Määräaikainen työsuhde	26	20,2
	Yhteensä	129
		100
Nykyisen työsuhteen työaika	N	%
Kokoaikainen (vuosityöaika 1500 tuntia tai enemmän)	111	86
Osa-aikainen (vuosityöaika yli 800 tuntia, mutta alle 1500 tuntia)	12	9,3
Osa-aikainen (vuosityöaika alle 800 tuntia)	6	4,7
Virkavapaa tai työvapaa	0	0
En toimi tällä hetkellä opetustehtävissä hius- ja kauneudenhoitoalalla	0	0
	Yhteensä	129
		100
Työkokemus hius- ja kauneudenhoitoalan opettajan työtehtävistä	N	%
Alle 1 vuotta	1	0,8
1–5 vuotta	24	18,6
6–10 vuotta	22	17,1
11–15 vuotta	28	21,7
16–20 vuotta	16	12,4
yli 20 vuotta	38	29,5
	Yhteensä	129
		100

Taulukko 6: Vastaajien taustatiedot: työsuhteen taustat ja työkokemus (N=129)

Kuten taulukosta 6 voidaan todeta, suurin osa vastaajista (87,6 %) työskenteli julkisessa oppilaitoksessa. Yksityisessä oppilaitoksessa työskenteli 12,4 prosenttia vastaajista. Vastaajista 79,8 prosentilla oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ja 20,2 prosentilla määräaikainen työsuhde. Pääosin vastaajat työskentelivät opettajien vuosityöajan mukaisesti, sillä kokoaikaista työaika (vuosityöaika 1500 tuntia tai enemmän) teki 86 prosenttia kaikista vastaajista. Osa-aikaista työaika (vuosityöaika yli 800 tuntia, mutta alle 1500 tuntia) teki 9,3 prosenttia vastaajista ja osa-aikaista työaika (vuosityöaika alle 800 tuntia) teki 4,7 prosenttia vastaajista. Vastaajien työkokemus hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työtehtävistä jakautui kaikkiin työkokemusvuosiluokkiin. Vastaajista 29,5 prosentilla oli työkokemusta yli 20 vuotta ja 21,7 prosentilla oli työkokemusta 11-15 vuotta. Vain yhdellä vastaajista oli työkokemusta alle 1 vuotta (0,8 %).

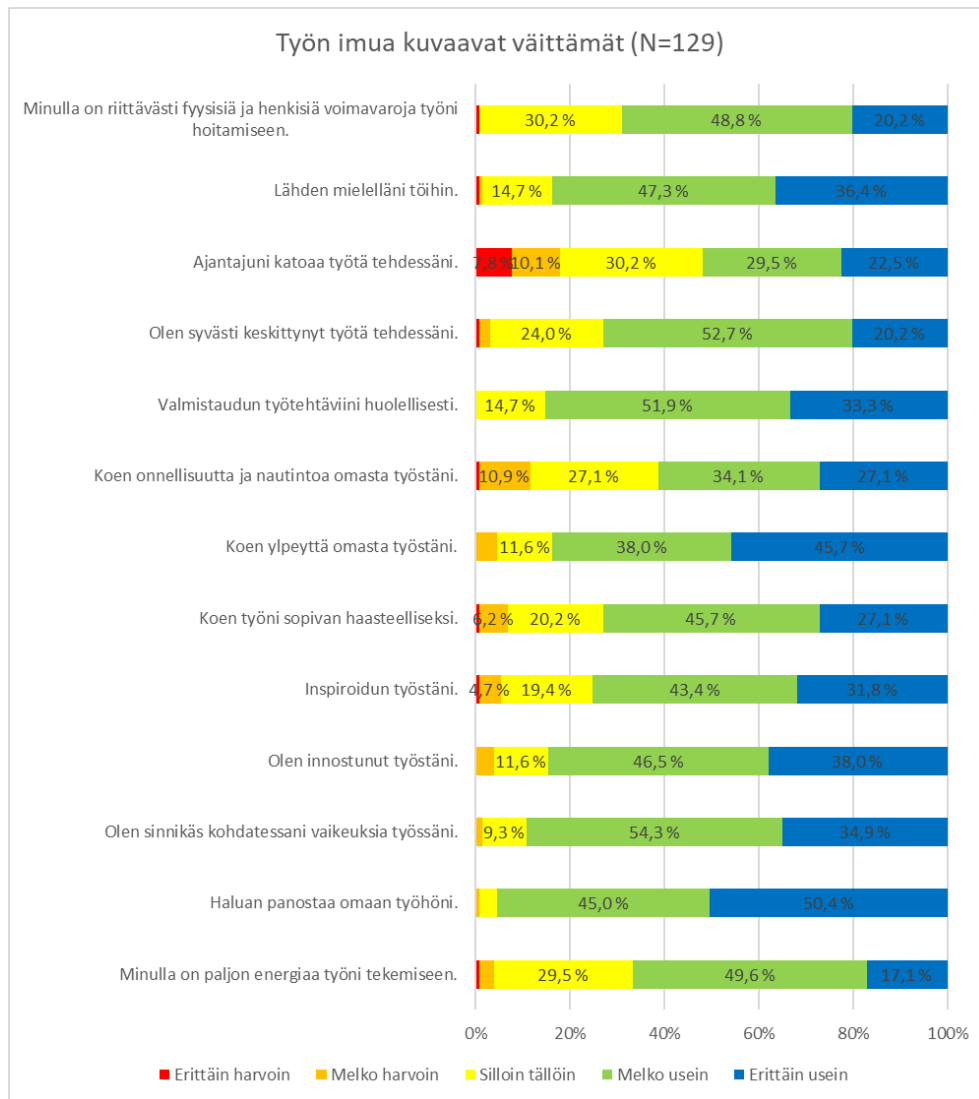
Lisäksi taustatiedoissa selvitettiin vastaajien nykyisiä työtehtäviä (kuvio 11). Monivalintakysymyksessä oli valittavissa useita vaihtoehtoja sekä muu -vastauskohta, johon oli mahdollisuus kirjoittaa avoin vastaus.



Kuvio 11: Työtehtävien jakautuminen vastaajien keskuudessa (N=129)

Kaikista vastaajista 62,8 prosenttia teki hiusalalan ammatillisen opettajan työtehtäviä ja 42,6 prosenttia kauneudenhoitoalan ammatillisen opettajan työtehtäviä. Lukumääriä tarkastellessa selvisi, että vastaajista seitsemän henkilöä (5,4 %) teki sekä hiusalalan että kauneudenhoitoalan opettajan työtehtäviä. Yli puolet (51,2 %) vastaajista valitsi vaihtoehtoisiksi työtehtäviksi opiskelijoiden ohjaamisen (omaopettaja, ryhmänohjaaja, erityisopettaja tmv.) ja 27,1 prosenttia kehittämis-, projekti- ja hanketyön (kv, työelämä, yrittäjyys, kestävä kehitys tmv.). Lisäksi 14 prosenttia vastaajista teki opetustyön suunnittelua ja organisointia (tiimivastaava, koulutuspäällikkö tmv.). Muu -vastauskohtaan mainittiin työtehtäviksi tutkintovastaava, sivutoiminen opettaja 20 %, taitaja ja digitiimi, asiantuntija, hius- ja kauneudenhoitoalan EAT-opettaja, hyry sekä valmentaminen, EAT-opetus ja kehittäminen.

Ensimmäisestä aihepiiristä, työn imusta ja työn voimavaroista, esitettiin kyselylomakkeessa työn imua kuvaavia väittämiä (kuvio 12). Väittämillä selvitettiin työn imun kolmen ulottuvuuden; tarmokkuuden, omistautumisen ja työhön uppoutumisen esiintyvyyttä asteikolla erittäin harvoin - erittäin usein. Tarmokkuutta selvitettiin väittämillä, jotka koskivat työssä koettua energiatasoa, henkistä sitkeyttä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä kohdatessa vaikeuksia työssä. Omistautumista selvitettiin väittämillä, jotka koskivat merkityksellisyyden, innostuksen, ylpeyden ja inspiroitumisen tunteiden kokemista sekä työn haasteellisuuden kokemista. Uppoutumista selvitettiin väittämillä, jotka selvittivät keskittymistä, työhön valmistautumista ja työhön paneutumista, ajantajun katoamista työtä tehdessä sekä onnellisuuden ja nautinnon tunteiden kokemista työssä. Työn imua kuvaavien väittämien tulokset on esitetty kuviossa 12.



Kuvio 12: Työn imua kuvaavat väittämät (N=129)

Tuloksista (kuvio 12) voidaan todeta, että vaikka hius- ja kauneudenhoitoalan opettajista 95,4 prosenttia halusi melko usein tai erittäin usein panostaa omaan työhönsä, niin ainoastaan 69 prosenttia vastaajista koki, että heillä on melko usein tai erittäin usein riittävästi henkisiä ja fyysisiä voimavaroja työnsä hoitamiseen. Työn imuun liittyvää ajantajun katoamista työtä tehdessä koki erittäin usein tai melko usein hieman yli puolet opettajista (52 %). Ajantajun katoamista työtä tehdessä koki sen sijaan erittäin harvoin 7,8 prosenttia ja melko harvoin 10,1 prosenttia vastaajista. Hieman vajaa kaksi kolmasosaa (61,2 %) vastaajista koki onnellisuutta ja nautintoa omasta työstään melko usein tai erittäin usein. Tuloksista nähdään myös, että enemmän kuin joka kymmenes (11,7 %) koki onnellisuutta ja nautintoa omasta työstään erittäin harvoin tai melko harvoin.

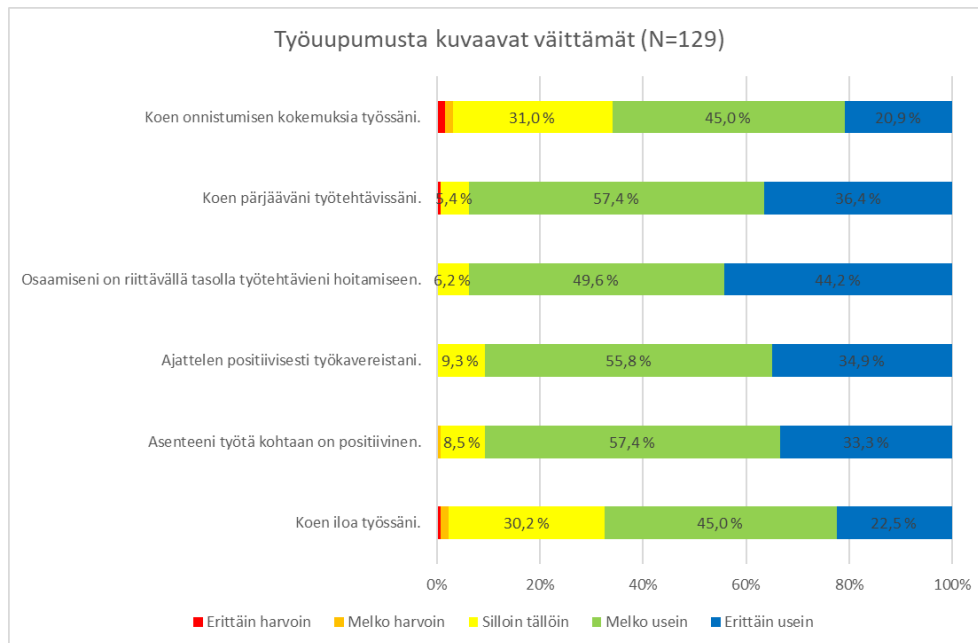
Opettajien jaksamista edistäviä työn voimavaroja selvitettiin kyselylomakkeessa monivalintakysymyksellä. Vastajat saivat valita annetuista vaihtoehdoista enintään 4 itselleen merkittävintä työn voimavaraa. Vastauksia saatiin yhteensä 461 kappaletta eli keskimäärin vastauksia saatiin 3,57 kappaletta vastaajaa kohden. Kaikki työn voimavaroihin liittyvät vastaukset esitetään kuviossa 13.



Kuvio 13: Opettajien jaksamista edistävät työn voimavarat (N=129)

Merkittävimpänä opettajien jaksamista edistävänä työn voimavarana nousi monipuoliset työtehtävät. Kuvioista 13 selviää, että kaikista vastaajista 45,7 prosenttia oli valinnut tämän merkittävimmäksi voimavaraksi. Toiseksi ja kolmanneksi tärkeimmiksi valittiin mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn (42,6 %) ja opiskelijat tai opiskelijaryhmät (41,9 %). Neljänneksi työn voimavaraksi nousi tunne siitä, että tekee merkityksellistä työtä (41,1 %). Vastauksista on todettavissa, että uran kehitysnäkymät (3,9 %) koettiin vähiten merkittäväksi työn voimavaraksi työssä jaksamisessa.

Toisesta aihepiiristä, työuupumuksesta ja työn kuormitustekijöistä, esitettiin kyselylomakkeessa väittämiä (kuvio 14), joilla selvitettiin vastaajien kokemuksia työtehtävissä pärjäämisessä, osaamisen riittävästä tasosta työtehtävien hoitamiseen, onnistumisen kokemusten ja ilon kokemisesta työssä, positiivisesta asenteesta työtä kohtaan sekä positiivisesta ajattelusta työkavereita kohtaan. Väittämällä selvitettiin niiden esiintyvyyttä asteikolla erittäin harvoin - erittäin usein. Työuupumusta kuvaavat väittämät esitettiin kyselylomakkeessa käänteisinä väittäminä (positiiviset sanavalinnat), jolloin tuloksissa kuvion punasävyiset palkit saattavat viitata työuupumuksen oireisiin, ja vastaavasti sinisävyiset palkit eivät viittaa työuupumuksen oireisiin.



Kuvio 14: Työuupumusta kuvaavat väittämät, joissa positiiviset sanavalinnat (N=129)

Tulosten mukaan hius- ja kauneudenhoitoalan opettajat kokivat, että heidän osaamisensa on riittävällä tasolla työtehtävien hoitamiseen ja he pärjäävät työtehtävissään. Yhteensä 93,8 prosenttia opettajista koki, että heidän osaamisensa on riittävällä tasolla työtehtävien hoitamiseen erittäin usein (44,2 %) tai melko usein (49,6 %). Samansuuruisissa prosenttiluvuissa liikutettiin myös työtehtävissä pärjäämisen tuloksissa. Vastaaajista jopa 57,4 prosenttia koki pärjäävänsä työtehtävissään erittäin usein ja 36,4 prosenttia melko usein. Vastauksista nousi esille, että noin kaksi kolmasosaa opettajista koki usein myös onnistumisen kokemuksia (65,9 %) ja iloa (67,5 %) työssään (melko usein ja erittäin usein). Tuloksista voidaan todeta lisäksi, että pääosin (melko usein ja erittäin usein) opettajilla oli positiivinen asenne työtä kohtaan (90,7 %) ja he ajattelivat positiivisesti työkavereistaan (90,7 %).

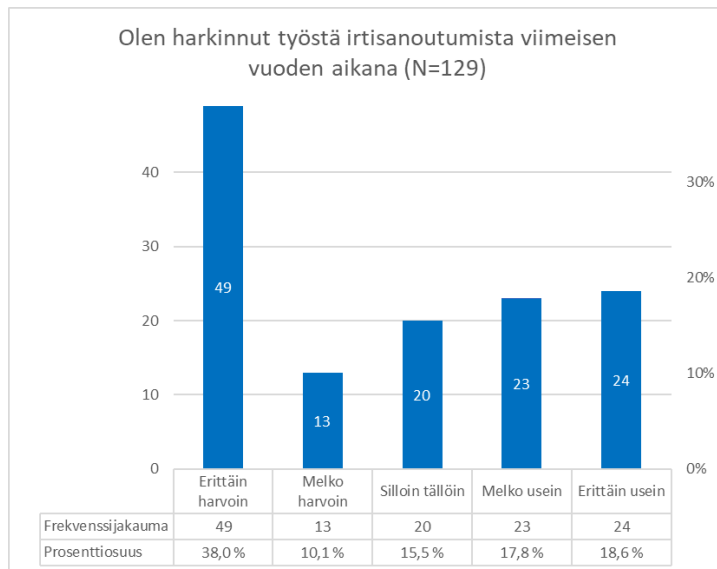
Monivalintakysymyksellä selvitettiin lisäksi millaisia työn kuormitustekijöitä opettajat kokevat työssään (kuvio 15). Vastaaajat saivat valita annetuista vaihtoehdoista enintään neljä (4) itselleen merkittävintä. Vastauksia saatiin yhteensä 455 kappaletta eli keskimäärin 3,52 kappaletta vastaajaa kohden.



Kuvio 15: Opettajien työssä kokemat kuormitustekijät (N=129)

Kuten kuviosta 15 selviää, yli puolet vastaajista valitsi työn merkittävämmäksi kuormitustekijäksi kiireen ja työn jatkuvat keskeytykset (53,5 %). Muita merkittävimpiä kuormitustekijöitä olivat liiallinen työmäärä (46,5 %), hallinnolliset tehtävät ja byrokratia (45,7 %) sekä riittämättömät opetus- ja henkilöstöresurssit (45,7 %). Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajan työssä vähiten kuormittavia tekijöitä olivat työympäristöön liittyvät vaarat (2,3 %), työn fyysinen raskaus (2,3 %) sekä meluhäiriöt (3,1 %). Vastauksista on lisäksi todettavissa, että yksi (1) vastaajista oli maininnut väkivallan uhan (0,8 %) työn kuormitustekijäksi sekä kaksi (2) vastaajista (1,6 %) ei kokenut lainkaan työssään kuormitustekijöitä.

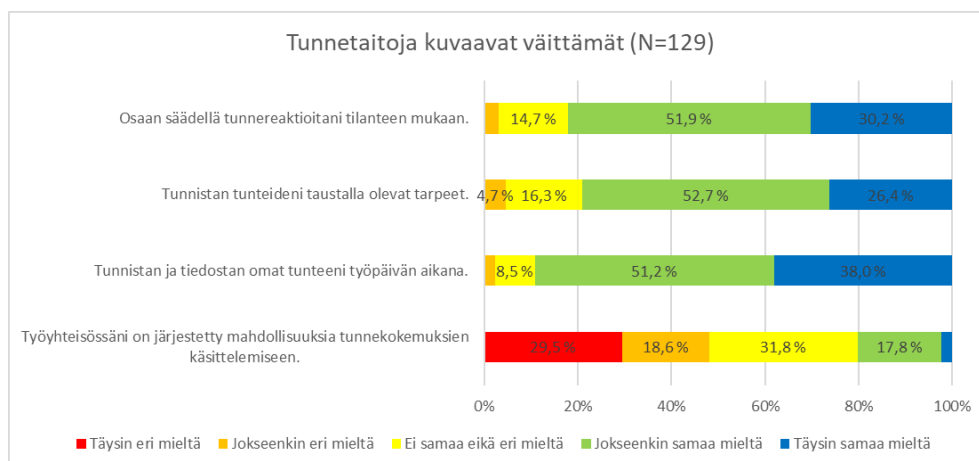
Kyselylomakkeessa selvitettiin lisäksi, ovatko opettajat harkinneet työstä irtisanoutumista viimeisen vuoden aikana. Väittämällä selvitettiin irtisanoutumisen harkitsemisen esiintyvyyttä asteikolla erittäin harvoin - erittäin usein. Kuviossa 16 esitetään väittämän tulokset sekä frekvenssijakaumana että prosenttiosuutena.



Kuvio 16: Opettajien irtisanoutumisen harkitsemista kuvaava väittämä (N=129)

Kaikista vastaajista (n=129) hieman yli puolet (51,9 %) oli harkinnut työstä irtisanoutumista vähintään silloin tällöin viimeisen vuoden aikana. Tulosten mukaan yhteensä 47 henkilöä (36,4 %) eli yli kolmannes oli harkinnut työstä irtisanoutumista jopa melko usein tai erittäin usein. Toisaalta lähes puolet eli 62 henkilöä (48,1 %) oli harkinnut työstä irtisanoutumista erittäin harvoin tai melko harvoin.

Kolmannesta aihepiiristä eli tunteista esitettiin kyselylomakkeessa tunnetaitoja kuvaavia väittämiä (kuvio 17). Tunnetaitojen väittämillä vastaajilta selvitettiin omien tunteiden tunnistamista ja tiedostamista työpäivän aikana, taitoa säädellä omia tunnereaktioita, taitoa tunnistaa tunteiden taustalla olevien tarpeita sekä mahdollisuuksia tunnekokemusten käsittelemiseen työyhteisössä. Väittämillä selvitettiin opettajien mielipiteitä asteikolla täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä.



Kuvio 17: Tunnetaitoja kuvaavat väittämät (N=129)

Kuviosta 17 voidaan havaita, että merkittävä osuus opettajista (89,2 %) tunnisti ja tiedosti omat tunteensa työpäivän aikana (jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä). Myös tunnereaktioiden säätely tilanteen mukaan (82,1 %) ja tunteiden taustalla olevien tarpeiden tunnistaminen (79,3 %) saivat opettajilta eniten vastauksia vaihtoehtoihin jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä.

Kun opettajilta selvitettiin työyhteisössä järjestetyistä mahdollisuuksista tunnekokemusten käsittelemiseen, vain viidesosa (20 %) vastaajista oli jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä. Huomion arvoista tuloksissa oli se, että kaikista vastaajista ainoastaan kolmella (3) henkilöllä (2,3 %) oli varmuudella mahdollisuuksia tunnekokemusten käsittelemiseen (täysin samaa mieltä). Vastaajista enemmistö eli noin lähes kolmannes (29,5 %) oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään ei ole järjestetty mahdollisuuksia tunnekokemusten käsittelemiseen (täysin eri mieltä).

Työyhteisöissä käytettävissä olevia keinoja tunnekokemusten käsittelyyn selvitettiin lisäksi avoimella kysymyksellä. Avoimessa kysymyksessä ei annettu vastausvaihtoehtoja, jotta vastaus toisi esille vastaushetkellä spontaanisti mieleen tulevat keinot. Vastaajista 72 henkilöä vastasi avoimeen kysymykseen, ja vastauksissa nousi esille 93 erilaista työyhteisössä käytettävissä olevaa keinoa. Tämä tarkoittaa keskimäärin noin 1,3 keinoa vastaajaa kohden. Sisällysanalyysissä vastauksista nousi pääluokaksi sattumanvaraiset tunteiden käsittelymahdollisuudet. Monissa vastauksissa tuotiin esiin, että työyhteisössä ei ole mitään keinoja tunnekokemusten käsittelyyn. Toisaalta taas useammassa vastauksessa mainittiin käytettävissä oleviksi keinoiksi keskustelut kollegoiden kanssa, kahvipöytäkeskustelut tai keskustelut yhdessä tiimin kanssa. Myös työterveyden tarjoamat palvelut nostettiin esille monissa vastauksissa. Seuraavana esimerkkinä vastauksista kysymykseen keinoista tunnekokemusten käsittelyyn työyhteisössä:

Ei minkäänlaisia. Ei ole koskaan ollutkaan eikä kukaan ole koskaan edes asiasta puhunut.

Eipä juuri muuta kuin asioiden jakaminen parhaiden työkavereiden kesken.

Kollegan niskaan kaadetaan isolla saavilla asiat puolin ja toisin.

Avoin tiimirinki keskustelu.

Kahvihuoneen vapaa keskustelu.

Ei sovittua käytäntöä. Kahvihuonekeskustelut ja työterveyden palvelut.

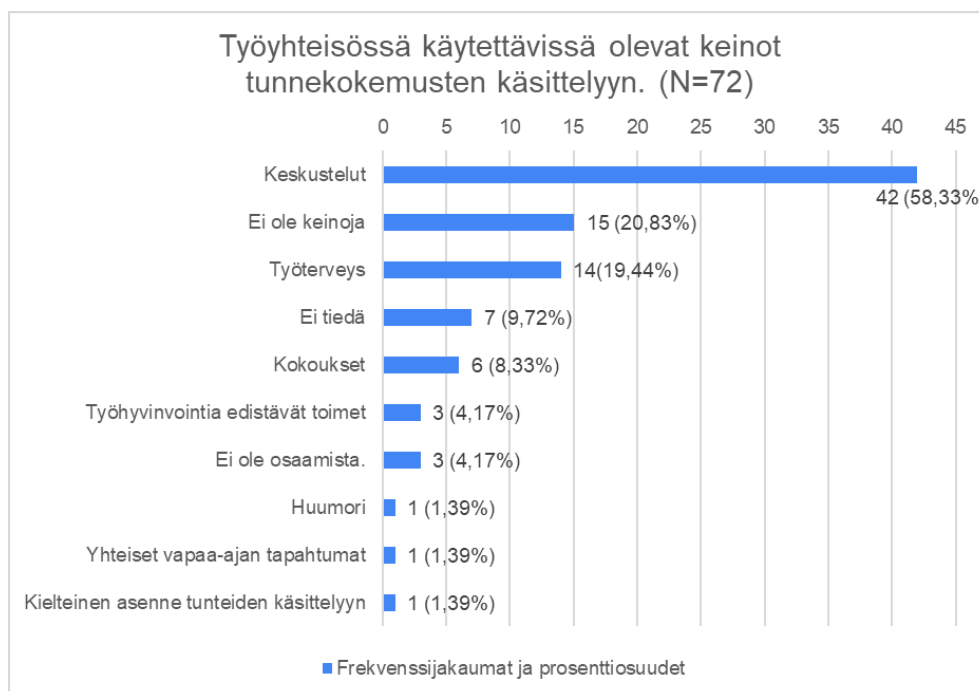
Vastauksista oli havaittavissa myös, että usein ajan puutteen takia opettajien työyhteisöissä ei ehditty käsitellä tunnekokemuksia:

Tiimissä nostamme asioita esiin, jos siihen vain on aikaa. Usein aikaa ei ole ja asiat jäävät käsittelemättä ja myöhemmin äityvät pahemmiksi.

Ei ole minkäänlaisia. Työkaverille voi puhua, jos aikaa on.

Ei ole. Toki on yhteiset kokoukset, muttei siellä jaeta tunnekokemuksia, koska ei ehdi. Pitää pysyä asiassa, koska aika on rajallinen.

Avoimen kysymyksen kvantifioidut vastaukset esitetään seuraavassa kuviossa 18. Kuten kuvioista selviää, yli puolet (58,33 %) vastaajista käsittelee työyhteisössä tunnekokemuksia keskustelemalla. Keskusteluista 86,36 prosenttia käytiin tiimin kanssa, joista 18,42 prosenttia tapahtui kahvitaukojen aikana. Keskusteluista esihenkilön kanssa käytyjä keskusteluja oli vain 13,63 prosenttia. Tunnekokemusten käsittelyyn ei vastausten mukaan ollut keinoja 20,83 prosenttia tapauksista tai niiden ei tiedetty olevan olemassa (9,72 %). Työyhteisön ulkopuolisena tahona tunnekokemusten käsittelyn tueksi mainittiin työterveys (19,44 %), johon luokiteltiin vastauksista ne, joissa mainittiin työterveys, työnohjaus ja/tai psykologi. Vastaajista 4,17 prosenttia koki, että työyhteisössä ei ollut osaamista tunnekokemusten käsittelyyn. Kielteisesti tunteiden käsittelyyn työpaikalla suhtautui yksi (1) vastaajista (1,39 %).



Kuvio 18: Työyhteisössä käytössä olevat keinot tunnekokemusten käsittelyyn (N=72)

Toisella avoimella kysymyksellä selvitettiin, millaisia tunteita opettajat kokevat työssään. Avoimessa kysymyksessä ei ollut strukturoituja vastausvaihtoehtoja, vaan vastaajat saivat nimetä itselleen mieleen nousseita tunteita, jotta vastauksista selviäisi myös opettajien tunteita kuvaavan sanaston laajuus. Vastaaajista 89 henkilöä vastasi ja 40 henkilöä jätti vastamatta tunteita koskevaan avoimeen kysymykseen. Vastauksissa mainittiin yhteensä 281 tunteita kuvaavia sanoja, mikä on keskimäärin noin 3,52 tunnetta avoimeen kysymykseen vastannutta vastaajaa kohden. Avoimessa kysymyksessä esiintyneistä vastauksista 26 sanaa eivät olleet tunteita tai ne olivat vaikeasti tulkittavissa, joten ne jätettiin sisällönanalyyssissä huomioidmatta.

Sisällönanalyyssissä pääluokiksi vastauksista muodostettiin positiiviset ja negatiiviset tunteet. Vastauksissa nousi esille 58 erilaista tunnetta kuvaavaa sanaa. Vastauksissa kuvatut tunnesanat jaettiin sisällönanalyyssissä samaa tunnetta tarkoittaviin tunnesanojen luokkiin. Opettajat tunnustivat ja tunsivat enemmän negatiivisia kuin positiivisia tunteita: positiivisten tunteiden osuus oli 45,91 prosenttia kaikista 281 tunnesanasta ja vastaavasti negatiivisten tunteiden osuus oli 52,67 prosenttia. Vastauksissa oli kaksi (2) tunnetta, jotka voitiin luokitella joko positiivisiin tai negatiivisiin tunteisiin. Nämä tunteet olivat hämmästys (2,25 %) ja jännitys (2,25 %). Seuraavana on esimerkkejä avoimen kysymyksen vastauksista:

Ilo ja innostus mutta myös riittämättömyys ja väsymys.

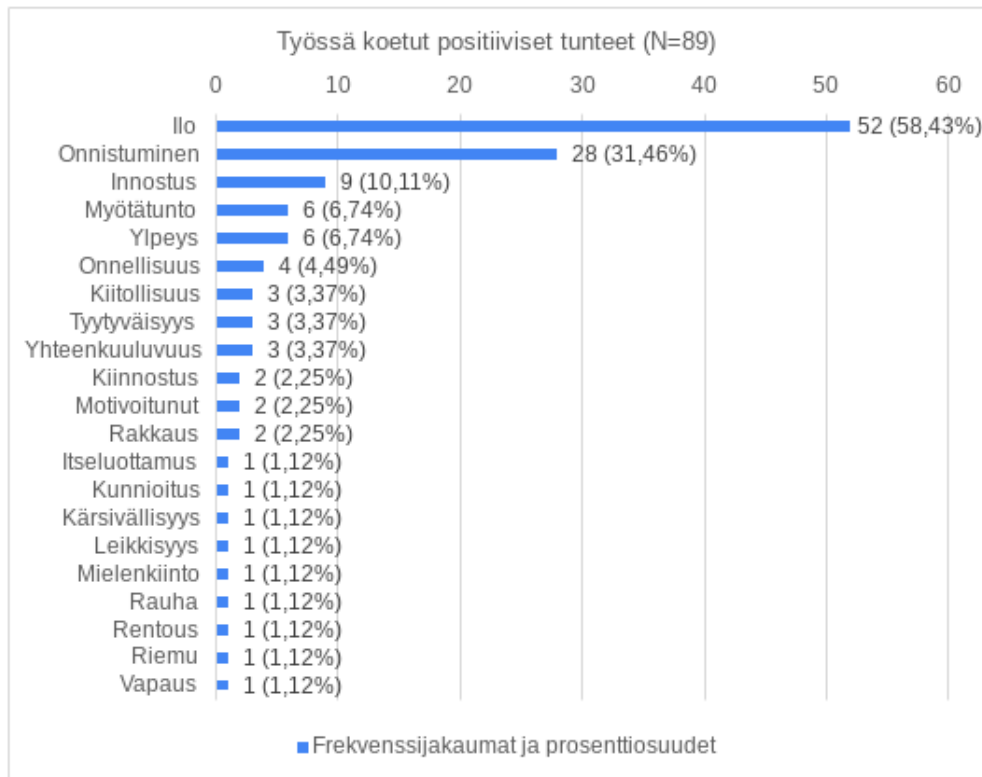
Turhautuminen kirjaamiseen ja jatkuvaan ohjeiden muuttumiseen. Väsymys opiskelijoiden poissaoloihin liittyen. Ilo opiskelijoiden onnistumisista ja hyvistä työkavereista.

Avoimen kysymyksen vastauksissa osassa avattiin vielä tarkemmin omia tunnekokemuksia ja niiden syitä, kuten seuraavista esimerkeistä on havaittavissa:

Aiemmin ennen koronaa iloa ja onnistumista sekä työn merkityksellisyyttä. Nykyään koen usein ahdistusta, riittämättömyyttä, pelkoa aggressiivisten opiskelijoiden sekä vanhempien vuoksi, työn muuttuneen joksikin muuksi kuin hyvän olon tuottamiseksi pahoinvoivien opiskelijoiden jatkuvan ikävän sekä negatiivisen käytöksen vuoksi. Ihana työ on muuttunut kamalaksi ja pelkäksi sietämiseksi.

Väsymys, kiire, uupumus, turhautuminen, ärsyyntyminen, välillä iloa onnistumista ja huumorintajuisista työkavereista. Suurimmaksi osaksi kuitenkin tunteet pyörivät viiden ensimmäisen mainitun tunteen ympärillä. Ei anneta aikaa työn suunnittelulle, opetusta yli 30 h viikossa ja opiskelijat ovat ihan kamalia nykyään. Huomaan, että alan myös kyynistyä työhöni, joka oli 11 vuotta sitten aloittaessani suuri inspiraation lähde. Nyt käyn töissä opena amiksessa vain koska en ole vielä keksinyt muutakaan. Olen myös kyynistynyt teineihin ja pelkään alkavani vihata heitä. Monipuolisempi työnkuva auttaisi varmasti paljon asiaan.

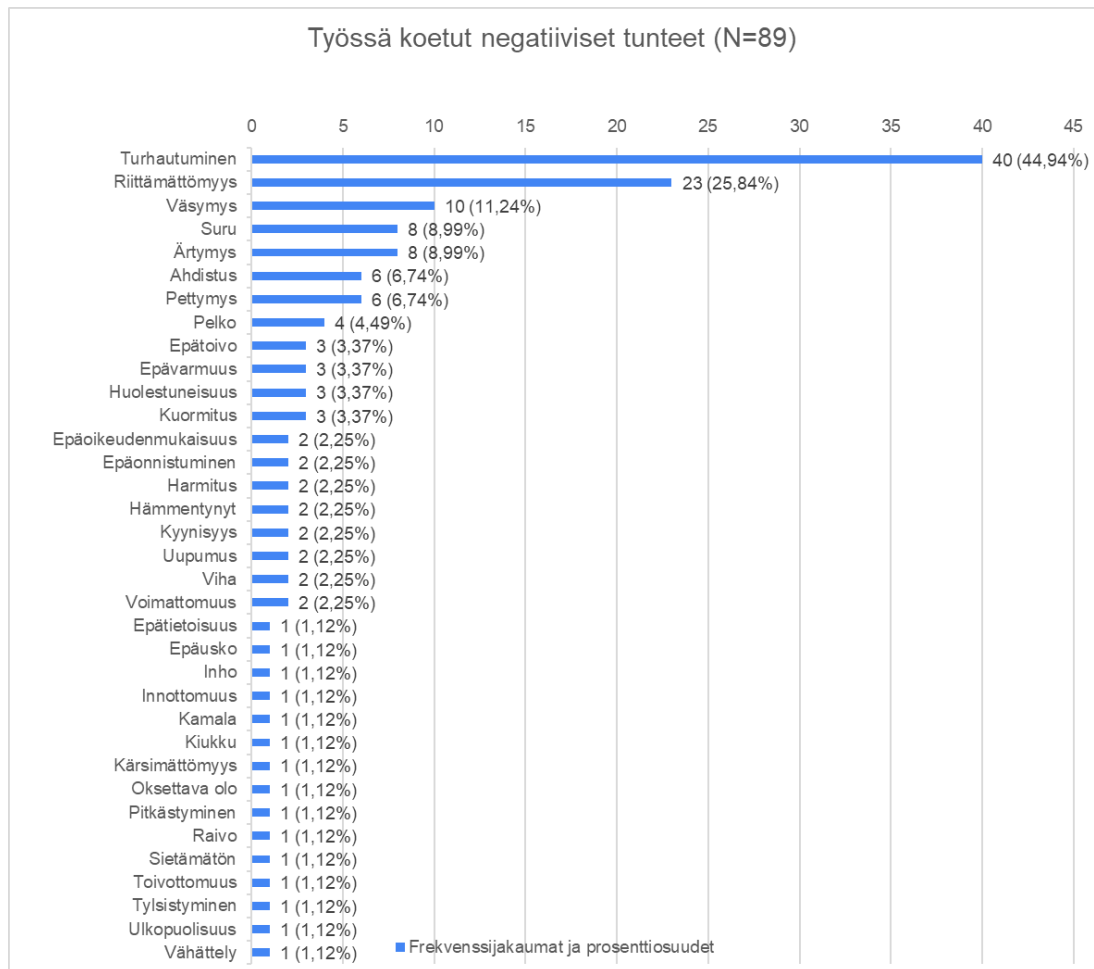
Opettajien työssä koetut positiiviset tunteet on koottu kuvioon 19 ja negatiiviset tunteet kuvioon 20.



Kuvio 19: Opettajien työssä koetut positiiviset tunteet (N=89)

Kuviosta 19 selviää, että positiivista tunteista opettajat tunnistivat ja kokivat työssään eniten iloa (58,43 % vastaajista) ja onnistumisen tunnetta (31,46 %). Tulosten mukaan kolmanneksi eniten opettajat kokivat työssään innostusta (10,11 %). Myötätunto (6,74 %) ja ylpeys (6,74 %) olivat vastauksissa viiden useimmin toistuvan tunnesanan joukossa.

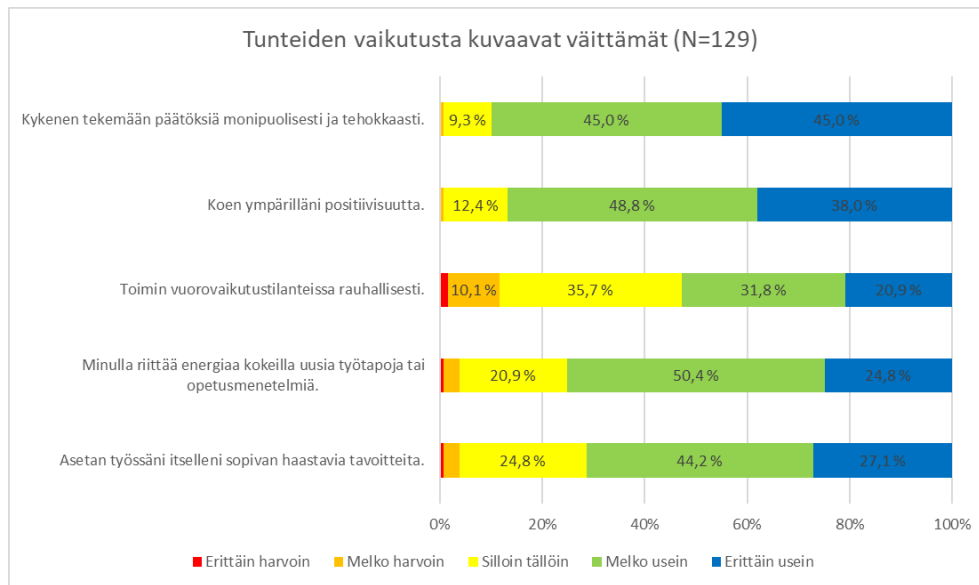
Kuviosta 20 selviää opettajien työssä koetut negatiiviset tunteet. Opettajat tunnistivat ja kokivat työssään negatiivisista tunteista eniten turhautumista (44,94 %) ja riittämättömyyttä (25,84 %). Seuraavaksi eniten koettiin väsymystä (11,24 %), surua (8,99 %) ja ärtymystä (8,99 %).



Kuvio 20: Opettajien työssä koetut negatiiviset tunteet (N=89)

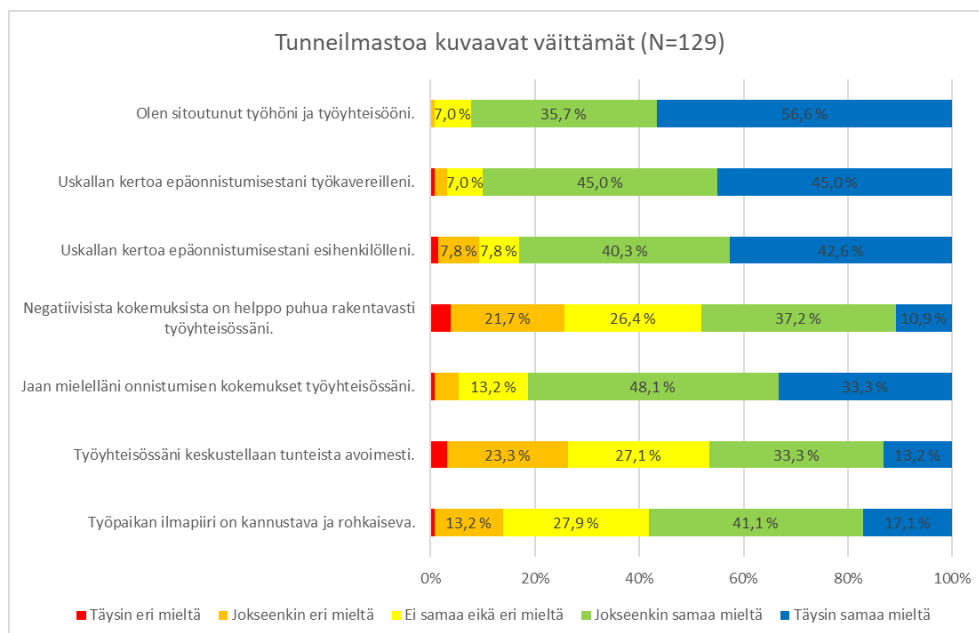
Tunteiden vaikutusta kuvaavilla väittämillä (kuvio 21) selvitettiin opettajien päätöksentekokykyä, positiivisuuden kokemista, vuorovaikutustilanteessa toimimista, energian riittävyyttä koikeilla uusia työtapoja tai opetusmenetelmiä sekä omien haastavien tavoitteiden asettamista. Kyselyssä selvitettiin väittämien esiintyvyyttä asteikolla erittäin harvoin - erittäin usein.

Alla olevasta kuviosta 21 voidaan havaita, että hius- ja kauneudenhoitoalan opettajista 90 prosenttia kykeni tekemään päätöksiä monipuolisesti ja tehokkaasti melko usein tai erittäin usein. Vastaajista 27,1 prosenttia asetti itselleen työssään sopivan haastavia tavoitteita erittäin usein, ja 24,8 prosenttia silloin tällöin. Yhteensä vain muutama vastaajista (3,8 %) ei asettanut itselleen sopivan haastavia tavoitteita tai asetti niitä melko harvoin. Vastausten perusteella opettajat kokivat ympärillään positiivisuutta pääosin erittäin usein (38 %) tai melko usein (48,8 %) tai silloin tällöin (12,4 %). Tulosten mukaan viidesosa (20,9 %) opettajista toimi rauhallisesti vuorovaikutustilanteissa erittäin usein ja 31,8 prosenttia melko usein. Toisaalta yhteensä viisitoista (15) opettajaa toimi vuorovaikutustilanteissa rauhallisesti erittäin harvoin tai melko harvoin.



Kuvio 21: Tunteiden vaikutusta kuvaavat väittämät (N=129)

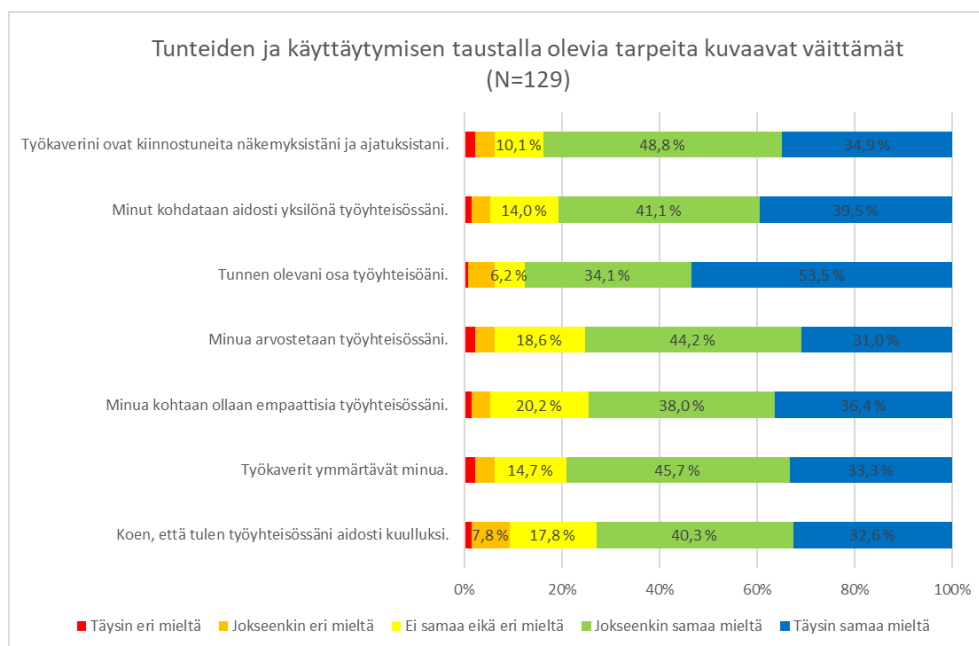
Tunneilmastoa kuvaavilla väittämillä selvitettiin opettajien mielipiteitä työhön ja työyhteisöön sitoutumisesta, uskalluksesta kertoa epäonnistumisista työkavereille ja esihenkilöille, negatiivisten kokemusten puhumisesta, onnistumisen kokemusten jakamisesta ja tunteista avoimesti keskustelemisesta työyhteisössä sekä työpaikan ilmapiiristä. Arviointiasteikkona väittämässä käytettiin täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä -asteikkoa. Tunneilmastoa kuvaavat väittämät on esitetty kuviossa 22.



Kuvio 22: Tunneilmastoa kuvaavat väittämät (N=129)

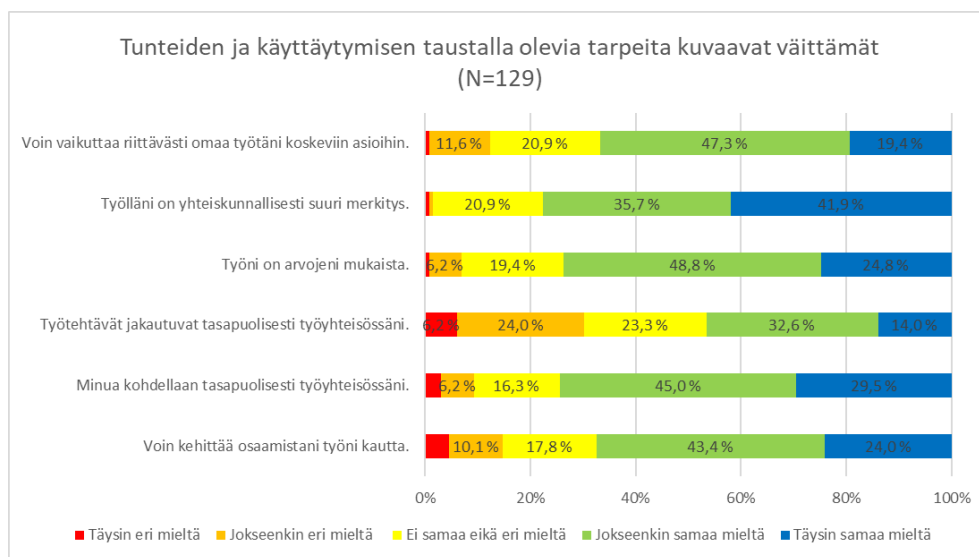
Kyselytutkimuksen tuloksista (kuvio 22) on todettavissa, että hius- ja kauneudenhoitoalan opettajat ovat varsin sitoutuneita työhönsä ja työyhteisöönsä. Vastaajista jopa 56,6 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 35,7 prosenttia jokseenkin samaa mieltä asiasta. Myös merkittävä osa opettajista koki, että he uskaltavat kertoa epäonnistumisistaan sekä työkavereilleen että esihenkilölleen. Sen sijaan huomattavasti vähempi osa opettajista koki, että negatiivisista kokemuksista on helppo puhua rakentavasti työyhteisössä. Vain 10,9 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä ja 37,2 prosenttia jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Yhteensä 25,6 prosenttia vastaajista oli päinvastaista mieltä kyseisestä väittämästä (täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä). Tuloksista voidaan havaita myös, että lähes samoilla prosenttiluvuilla vastattiin väittämään tunteiden avoimesta keskustelusta työyhteisössä. Lisäksi tuloksista nousee esiin, että työpaikan ilmapiirin koki kannustavaksi ja rohkaisevaksi alle viidesosa (17,1 %) vastaajista. Toisaalta 41,1 prosenttia vastaajista oli kuitenkin jokseenkin samaa mieltä kyseisestä väittämästä.

Kyselylomakkeessa esitettiin tunteiden ja käyttäytymisen taustalla olevia tarpeita kuvaavia väittämiä (kuviot 23 ja 24). Väittämillä selvitettiin opettajien mielipiteitä mm. siitä, miten he kokevat tullessa ymmärretyksi, kohdatuksi, kuulluksi ja arvostetuksi työyhteisössä sekä miten he kokevat työkavereiden empaattisuuden ja kiinnostuksen heidän näkemyksiään ja ajatuksiaan kohtaan. Lisäksi väittämillä selvitettiin opettajien mielipiteitä työtehtävien tasapuolisesta jakautumisesta, opettajien tasapuolisesta kohtelemisesta, mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhön ja oman osaamisen kehittämiseen sekä työn merkityksellisyydestä ja arvojen mukaisesta toimimisesta. Asteikkona väittämässä käytettiin täysin eri mieltä -täysin samaa mieltä -asteikkoa.



Kuvio 23: Tunteiden ja käyttäytymisen taustalla olevia tarpeita kuvaavat väittämät (N=129)

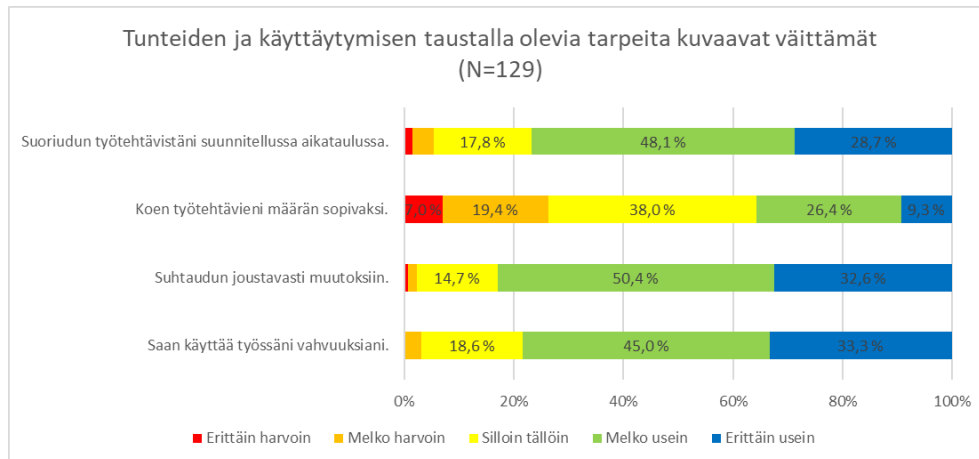
Kuviosta 23 ilmenee, että yli puolet opettajista (53,5 %) oli sitä mieltä, että he tuntevat olevansa osa työyhteisöään. Lisäksi myös yli kolmannes (34,1 %) koki kuuluvansa jokseenkin osaksi työyhteisöään, ja vain kolme (3) henkilöä tunsivat, etteivät ole osa työyhteisöään (täysin eri mieltä). Työyhteisössä aidosti kuulluksi kokeneita oli opettajista 32,6 prosenttia. Kun tähän lisätään vielä jokseenkin samaa mieltä olevien vastaukset (40,3 %), voidaan todeta opettajien pääosin kokeneen tulleensa aidosti kuulluksi (yhteensä 72,9 prosenttia vastauksista). Tuloksista voidaan nähdä myös, että jokseenkin ja täysin eri mieltä aidosti kuulluksi tulemisesta oli yhteensä 10,4 prosenttia vastaajista eli noin joka kymmenes opettaja. Lähes samoissa prosenttiluvuissa oli vastaukset väittämässä, jossa selvitettiin kokemuksia tulla arvosetuksi työyhteisössä.



Kuvio 24: Tunteiden ja käyttäytymisen taustalla olevia tarpeita kuvaavat väittämät (N=129)

Kuviossa 24 nousee esiin väittämä, jossa selvitettiin työtehtävien tasapuolisesta jakautumisesta työyhteisössä. Ainoastaan 14 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti. Jokseenkin samaa mieltä väittämästä oli kolmannes opettajista (32,6 %). Sen sijaan 24 prosenttia vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja 6,2 prosenttia täysin eri mieltä siitä, että työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti työyhteisössä. Tuloksista ilmenee myös, että 24 prosenttia opettajista koki voivansa kehittää osaamistaan työnsä kautta. Kuusi (6) henkilöä eli 4,7 prosenttia vastaajista puolestaan koki, ettei voi kehittää osaamistaan työnsä kautta. Prosentuaalisesti suurin osa (43,4 %) koki kuitenkin voivansa jossakin määrin kehittää osaamistaan työnsä kautta.

Kyselylomakkeessa esitettiin lisäksi tunteiden ja käyttäytymisen taustalla olevia väittämiä (kuvio 25), joiden avulla selvitettiin vastaajien kokemuksia työtehtävien sopivasta määrästä, omasta suhtautumisesta muutoksiin sekä mahdollisuudesta käyttää omia vahvuuksia työssään ja suoriutua työtehtävistä suunnitellussa aikataulussa. Väittämillä selvitettiin niiden esiintyvyyttä asteikolla erittäin harvoin - erittäin usein.



Kuvio 25: Tunteiden ja käyttäytymisen taustalla olevia tarpeita kuvaavat väittämät (N=129)

Kuviosta 25 selviää opettajien suhtautuvan muutoksiin joustavasti: enemmistö (50,4 %) vastaajista suhtautui melko usein ja yli kolmannes (32,6 %) vastaajista suhtautui erittäin usein joustavasti muutoksiin. Vain 1,6 prosenttia vastaajista suhtautui melko harvoin ja 0,8 prosenttia erittäin harvoin joustavasti muutoksiin.

Kyselytutkimuksen tuloksissa nousi selkeästi esille, että vain pieni osa (9,3 %) opettajista koki työtehtäviensä määrän sopivaksi erittäin usein. Vastaavasti lähes saman verran eli 7,0 prosenttia opettajista koki erittäin harvoin työtehtäviensä määrän sopivaksi. Prosentuaalisesti suurin määrä vastaajista (38 %) koki työtehtävien määrän sopivaksi silloin tällöin.

Ensimmäisen ristiintaulukoinnin avulla tarkasteltiin työkokemusvuosien ja työstä irtisanoutumisen harkitsemisen välistä riippuvuutta toisiinsa. Värikoodauksessa pienimmät prosenttiluvut on esitetty tumman vihreällä värillä ja suurimmat prosenttiluvut punaisella värillä. Vaalean vihreä, keltainen ja oranssi sijoittuvat värikoodauksessa keskimmäisiin prosenttilukuihin. Tulosten käsittelyssä jätettiin ulkopuolelle vastausvaihtoehdot alle 1 vuotta sekä 18-24 vuotta, koska vastausten lukumäärä näissä vaihtoehdoissa jäi alle viiden vastauksen. Seuraavasta taulukosta (taulukko 7) selviää, että opettajien työkokemusvuosien määrällä oli jonkin verran vaikutusta irtisanoutumisen harkitsemiseen.

		Olen harkinnut työstä irtisanoutumista viimeisen vuoden aikana					Summa	N
		Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein		
Työkokemus hius- ja kauneuden- hoitoalan opettajan työtehtävistä	1-5 vuotta	42 %	13 %	21 %	8 %	17 %	100 %	24
	6-10 vuotta	41 %	5 %	23 %	18 %	14 %	100 %	22
	11-15 vuotta	39 %	18 %	18 %	11 %	14 %	100 %	28
	16-20 vuotta	19 %	6 %	13 %	50 %	13 %	100 %	16
	Yli 20 vuotta	39 %	8 %	8 %	16 %	29 %	100 %	38
	N	48	13	20	23	24		128

Taulukko 7: Työkokemusvuosien vaikutus irtisanoutumisen harkitsemiseen (N=128)

Kolmessa ensimmäisessä työkokemusvuosiluokassa, 1-5, 6-10 ja 11-15 vuotta, reilusti yli kolmannes (39-42 %) oli harkinnut työstä irtisanoutumista erittäin harvoin viimeisen vuoden aikana. Sen sijaan työkokemusvuosiluokissa, 16-20 ja yli 20 vuotta, tulokset hajautuivat eri ääripäihin. Tuloksista nähdään, että 16-20 vuotta työuraansa tehneistä opettajista puolet (50 %) oli harkinnut melko usein työstä irtisanoutumista viimeisen vuoden aikana, mutta toisaalta viidennes (19 %) oli harkinnut irtisanoutumista erittäin harvoin. Yli 20 vuotta työskennelleistä lähes kolmannes (29 %) oli harkinnut työstä irtisanoutumista jopa erittäin usein, mutta toisaalta hieman enemmän (39 %) puolestaan erittäin harvoin.

Työkokemusvuosien vaikutusta tarkasteltiin lisäksi ilon kokemiseen työssä. Alla olevasta taulukosta 8 voidaan todeta, että opettajat kokivat iloa työssään kaikissa työkokemusvuosiluokissa pääsääntöisesti melko usein, mutta työkokemusvuosien myötä ilon kokeminen oli muuttunut. Työuransa alkupuolella olevista opettajista (1-5 vuotta) jopa 67 prosenttia koki iloa työssään melko usein, ja viidennes (21 %) erittäin usein. Yli 20 vuotta alalla työskennelleistä enää 37 prosenttia koki iloa työssään melko usein, mutta toisaalta lähes kolmannes (29 %) erittäin usein. Lisäksi on nähtävissä, että 16-20 vuotta ja yli 20 vuotta alalla työskennelleiden keskuudessa tulokset jakoutuivat melko tasaisesti kategorioihin silloin tällöin, melko usein ja erittäin usein.

		Koen iloa työssäni					Summa	N
		Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein		
Työkokemus hius- ja kauneuden- hoitoalan opettajan työtehtävistä	1-5 vuotta	0 %	0 %	13 %	67 %	21 %	100 %	24
	6-10 vuotta	0 %	0 %	41 %	41 %	18 %	100 %	22
	11-15 vuotta	0 %	4 %	29 %	50 %	18 %	100 %	28
	16-20 vuotta	6 %	0 %	38 %	31 %	25 %	100 %	16
	Yli 20 vuotta	0 %	3 %	32 %	37 %	29 %	100 %	38
	N	1	2	38	58	29		128

Taulukko 8: Työkokemusvuosien vaikutus työn ilon kokemiseen (N=128)

Työkokemusvuosia tarkasteltiin myös suhteessa työtehtävien tasapuoliseen jakautumiseen. Kuten seuraavasta taulukosta 9 selviää, eniten työtehtävien tasapuolista jakautumista koettiin työkokemusvuosien ollessa 6-10 vuotta. Näistä vastaajista peräti yhteensä 72 prosenttia oli sitä mieltä, että työtehtävät jakautuvat vähintäänkin jokseenkin tasapuolisesti. Tuloksista nähdään myös, että työvuosien lisääntyessä kokemus työtehtävien epätasapuolisesta jakautumisesta kasvoi. Yli 20 vuotta alalla työskennelleistä opettajista enää yhteensä 37 prosenttia koki, että työtehtävät jakautuvat vähintäänkin jokseenkin tasapuolisesti.

		Työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti työyhteisössäni					Summa	N
		Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä		
Työkokemus hius- ja kauneuden- hoitoalan opettajan työtehtävistä	1-5 vuotta	0 %	38 %	17 %	33 %	13 %	100 %	24
	6-10 vuotta	9 %	5 %	14 %	45 %	27 %	100 %	22
	11-15 vuotta	7 %	21 %	29 %	32 %	11 %	100 %	28
	16-20 vuotta	0 %	38 %	19 %	38 %	6 %	100 %	16
	Yli 20 vuotta	11 %	21 %	32 %	24 %	13 %	100 %	38
	N	8	30	30	42	18		128

Taulukko 9: Työkokemusvuosien vaikutus työtehtävien jakautumiseen tasapuolisesti työyhteisössä (N=128)

Tarkasteltaessa iän ja ajantajun katoamisen välistä yhteyttä, tulokset osoittivat, että ajantajun katoaminen työtä tehdessä hiipui iän karttuessa (taulukko 10). Taulukon 10 värikartasta voidaan todeta diagonaalista laskua, kun huomioidaan yli 55-vuotiailla yhteensä erittäin harvoin ja melko harvoin tulokset. Toisaalta erittäin usein ajantajun katoamista työtä tehdessä esiintyi kaikissa ikäryhmissä merkittävässä määrin.

		Ajantajuni katoaa työtä tehdessäni					Summa	N
		Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein		
Ikäryhmä	25-34 vuotta	15 %	0 %	31 %	23 %	31 %	100 %	13
	35-44 vuotta	3 %	15 %	24 %	36 %	21 %	100 %	33
	45-54 vuotta	6 %	8 %	38 %	30 %	19 %	100 %	53
	55-64 vuotta	14 %	14 %	24 %	21 %	28 %	100 %	29
		N	10	13	39	37	29	

Taulukko 10: Iän vaikutus ajantajun katoamiseen työtä tehdessä (N=128)

Ristiintaulukoinnilla tarkasteltiin iän ja negatiivisista kokemuksista rakentavasti työyhteisössä puhumisen yhteyttä toisiinsa. Seuraavasta taulukosta 11 voidaan havaita, että yhteensä yli puolet 25-34 vuotiaista (54 %) ja 35-44 vuotiaista (57 %) koki, että työyhteisössä on helppo puhua rakentavasti negatiivisista kokemuksista melko usein tai erittäin usein. Toisaalta yli 35-vuotiaat kokivat vielä melko usein, mutta eivät enää erittäin usein helpoksi puhua negatiivisista kokemuksista. Tuloksista nähdään lisäksi, että yli 45-vuotiaiden keskuudessa puhumisen helppous vähentyi ja yli 55-vuotialla se vähentyi entisestään.

		Negatiivisista kokemuksista on helppo puhua rakentavasti työyhteisössäni					Summa	N
		Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein		
Ikäryhmä	25-34 vuotta	0 %	15 %	31 %	23 %	31 %	100 %	13
	35-44 vuotta	3 %	15 %	24 %	48 %	9 %	100 %	33
	45-54 vuotta	4 %	25 %	28 %	36 %	8 %	100 %	53
	55-64 vuotta	7 %	28 %	24 %	31 %	10 %	100 %	29
	N	5	28	34	47	14		128

Taulukko 11: Iän vaikutus negatiivisista kokemuksista rakentavasti puhumiseen työyhteisössä (N=128)

## 5.2 Teemahaastattelun tulokset

Teemahaastattelulla haettiin vastauksia tutkimuskysymykseen, miten tunneosaamista voidaan kehittää osana opettajien työhyvinvointia. Teemahaastattelut toteutettiin kylläntymispisteen ajatusta noudattaen viidelle (5) hius- ja kauneudenhoitoalan opettajalle. Haastateltavien opettajien työkokemus hius- ja kauneudenhoitoalan opettajan työtehtävistä vaihteli viidestä (5) vuodesta kolmeenkymmeneen (30) vuoteen (taulukko 12).

Haastateltava	Työkokemusvuodet
H1	10+
H2	30
H3	5+
H4	18
H5	22

Taulukko 12: Haastateltavien työkokemusvuodet (N=5)

Teemahaastattelujen sisällönanalyyseissä vastauksista nousi yhteensä kymmenen pääluokkaa: positiiviset tunteet, negatiiviset tunteet, persoonalähtöiset tunteiden käsittelytavat, tiedostamattomat osaamisen hankkimisen keinot, tunnetaidot, johdettu tunnetaitojen kehittäminen, sattumanvaraiset tunteiden käsittelymahdollisuudet, turvallinen tunneilmasto, positiivinen tunnetartunta sekä olemattomat tunnetaitojen kehittämiskeinot.

Ensimmäinen teema käsitteli opettajan tunneosaamisen taitoja. Teeman ensimmäisessä kysymyksessä opettajia pyydettiin kertomaan ja kuvailemaan, millaisia tunnereaktioita he kokevat työssään ja miten he käsittelevät niitä. Sisällönanalyyseissä vastauksista nousi kaksi pääluokkaa: positiiviset ja negatiiviset tunteet. Tulosten mukaan kolme merkittävintä tunnereaktiota olivat onnistumisen, turhautumisen ja avuttomuuden tunteet. Kaikki haastateltavat nostivat esiin tunnereaktioista onnistumisen tunteen, mikä luokiteltiin positiiviseksi tunteeksi. Onnistumisen tunteita koettiin, kun asiat olivat menneet hyvin tai kun opiskelijat valmistuivat tai onnistuivat opinnoissaan. Turhautumisen ja avuttomuuden tunteet luokiteltiin negatiivisiksi tunteiksi. Turhautumista aiheuttivat tilanteet, kun opiskelijat eivät tulleet ajoissa paikalle, opiskelijoille joutui toistamaan useampaan otteeseen asioista, opiskelijat eivät käyttäneet aikaansa hyväkseen tai opiskelijoiden opinnot eivät edenneet. Turhautumista aiheuttivat myös tekniikan toimimattomuus tai se, etteivät kollegat hoitaneet omia asioitaan. Avuttomuuden tunnetta koettiin, kun opettajat eivät pystyneet auttamaan opiskelijoita tai heillä ei ollut keinoja esimerkiksi ahdistuksen tai oppimisvaikeuksien käsittelemiseen. Opettajat sanoittivat kokemiaan tunnereaktioita seuraavasti:

Varmaan laajalla skaalalla onnistumisen tunteesta epäonnistumisen tunteeseen. (H2)

Opiskelijoiden kanssa välillä on onnistumisen fiiliksiä, kun asiat etenee ja opiskelijat valmistuvat... (H4)

Näitähän on varmaan ihan laidasta laitaan. Mitä nyt päällimmäisenä tulee mieleen, niin ensin tulee tavallaan se ihana tunne mikä on siitä, että kun olet kulkenut sen opiskelijan kanssa pitkän polun, missä on monenmoisia tunteita sen kahden kolmen vuoden aikana koettu, niin sitten, kun se valmistuu se ihminen ja sinä itse tajuat, että vitsi toi pärjää ilman minua, että sehän ei enää tarvitse niitä minun vastauksiani, niin se on ehkä semmoinen mikä kaikki nämä vuodet on minua kantanut kaikkein eniten. Vieläkin liikuttuu, kun ajattelee sitä... (H1)

Ensiksi tuli mieleen tietynlainen turhautuminen. Jos on vaikka moneen kertaan sanottu jostakin asiasta, niin sitten se, että joudut niitä toistamaan useampaan otteeseen. Ja joskushan se voi olla kysymys siitä, että opiskelija ei vaan kuunnellut tai sitten ei ole yksinkertaisesti ymmärtänyt... (H3)

...turhautumista, kun opiskelijat esimerkiksi ei tule kaikki ajoissa paikalle ja sitten minua harmittaa muiden puolesta. (H5)

Muita tunnereaktioita mitä tulee, niin tulee onnistuminen silloin, kun asiat on mennyt hyvin ja kun näkee, että opiskelijat ovat onnistuneet, vaikka jossain hierontatekniikassa... että he ovat kuunnelleet ja nähneet ja oppineet yhdistämään sen tiedon sinne käsiin, niin tulee semmoinen hyvä fiilis. Ja erityisesti silloin, kun tulee se hyvä fiilis, niin silloin sitä haluaa myös kertoa muille työkavereille, että oli onnistumisia. Ei ole aina vaan sitä turhautumista, vaan on sitä positiivistakin välillä. (H3)

Ei minulla ole keinoja ahdistuksen käsittelemiseen tai oppimisvaikeuksiin. Se, että keskittymiskyky on ihan äärimmäisen heikko, niin ne on tosi vaikeita käsitellä ne tunteet. (H1)

Ensimmäisen kysymyksen toisessa kohdassa selvitettiin vastaajien työssä koettujen tunnereaktioiden käsittelykeinoja. Sisällönanalyyssissä vastauksista nousi pääluokaksi persoonalähtöiset tunteiden käsittelytavat. Haastateltavat käsitelivät kokemiaan tunnereaktioita useimmiten itseksensä pohtimalla tai työkavereiden kanssa keskustelemalla:

Minä olen semmoinen itsekseni pohtija ja miettijä. Ulkona liikkuessa työstän niitä ajatuksia niin paljon, että ne ratkeavat minun päässäni, ja että olen sinut niiden asioiden kanssa... (H1)

...jos on semmoista tavallaan negatiivista fiilistä, että tuntuu, että opiskelijan kanssa esimerkiksi asiat eivät etene tai hänellä on ongelmia, mitä pitää ratkoa, niin niissä auttaa kollegan tuki. Aina ollaan kollegan kanssa tekemisissä ja keskustellaan asioista... (H4)

Aika paljon meillä on silleen, että kollegoiden kanssa keskustellaan. Ja meillä on koulutuspäällikön kanssa tosi läheinen väli, että hänelle voi ihan aidosti kertoa, jos joku asia harmittaa. Sitten siitä keskustellaan. Keskustelu on se ykköstapa ehkä minulla käsitellä näitä tunnereaktioita. (H3)

...on ollut muutamia äärettömän hyviä työkavereita, joiden kanssa on ollut helppo sitä asiaa keskustella, ja puida ja saada tukea, tai samankaltaisia kokemuksia. Niin jollain tavalla se on helpompi päästä taas asioiden kanssa eteenpäin, niin ne hyvät kuin huonotkin. (H1)

Teeman toisessa kysymyksessä haastateltavia pyydettiin kertomaan ja kuvailemaan, millaista tunneosaamiseen liittyvää koulutusta he ovat hankkineet tähän mennessä. Sisällönanalyyssissä vastauksista nousi pääluokaksi tiedostamattomat osaamisen hankkimisen keinot. Lähes kaikki vastasivat, etteivät ole käyneet tunneosaamiseen liittyviä koulutuksia. Haastateltavista ainoastaan yksi opettaja kertoi olleensa vapaa-ajallaan mukana luennolla, jossa käsiteltiin itsensä tuntemiseen ja kehittämiseen liittyviä asioita. Haastateltavista pisimmän aikaa opettajina toimineet nostivat esiin kokemuksen, joka toi varmuutta ja osaamista. Muita mainittavia tunneosaamisen hankkimisen keinoja olivat ulkopuolinen luennoitsija oppilaitoksessa, työnohjaus tai oppilaitoksen käytössä oleva erityinen metodi. Seuraavassa muutamia opettajien kommentteja kysymykseen liittyen:

No ei meillä kyllä ole semmoista. En ole kyllä minkäänkokoisia varsinaisia tunneosaamisen koulutuksia käynyt... (H4)

Minä liityin tämmöiseen –toimintaan, niin siellä on ollut tunne itsesi ja kehittä itseäsi -luentoja... (H3)

No suurin on varmaan semmoinen elämäkokemus. Ei ole oikein koulutusta ehkä tähän asiaan juurikaan ollut. (H5)

Se on ehkä kaikista tärkein minun mielestäni se, että kokemus tuo tietynlaista varmuutta ja osaamista... (H2)

...vaikka en ole tietoisesti hankkinut, niin ne kenen kanssa on tekemisissä, niin me aina vähän opetetaan toinen toisiamme... (H5)

... en minä kyllä osaa sanoa, että olisin hankkinut, että mikä olisi ollut puhtaasti siihen liittyvää koulutusta, mutta eikö kaikki tämmöinen työhajaukseen osallistuminen, kaikki opiskelijan ohjaukseen liittyvä kouluttautuminen, niin eikö kaikki sellainen vähän liity siihen. (H2)

Teeman kolmannessa kysymyksessä opettajia pyydettiin kertomaan ja kuvailemaan, mitä he haluaisivat kehittää omia tunneosaamisen taitojaan. Sisällönanalyysissä vastauksista nousi pääluokaksi tunnetaidot. Vastauksissa tuotiin esiin, että opettajat kehittäisivät ymmärrystä toisen ihmisen toiminnasta ja toimintaan vaikuttavista tekijöistä. Myös kuuntelutaitojen kehittäminen ja positiivisen pedagogiikan hyödyntäminen mainittiin vastauksissa, kuten seuraavista esimerkeistä ilmenee:

Varmaan se, että pystyisi vielä paremmin pääsemään sinne opiskelijoiden päälle. Saisi ne suhteet niihin opiskelijoihin niin, että ne opiskelijat luottavat... (H2)

Ehkä jollain tapaa myös kuuntelutaitoja, että pystyy kuuntelemaan ja oikeasti olemaan täysin läsnä, että mitä se toinen puhuu. (H3)

Positiivisen pedagogiikan kirja minua tuolla odottaa. Se voisi olla yksi semmoinen, että se tarvitsisi ottaa käteen ja lukee. - - Sinä tavallaan reflektoit sitä omaa tekemistäsi koko ajan, kun saat sitä uutta informaatiota tai niitä uusia ajatuksia päähäsi, mitkä tämmöiseen liittyy. Kieltämättä minä tartun helposti teksteihin, mitkä käsittelevät tunneosaamista. (H1)

Kolmannen kysymyksen toisessa osassa kysyttiin, miten opettajat haluaisivat kehittää omia tunneosaamisen taitojaan. Sisällönanalyysissä pääluokaksi muodostui johdettu tunnetaitojen kehittäminen. Vastauksissa opettajat toivat esiin itseopiskelun ja reflektoinnin taidon. Lisäksi vastauksissa mainittiin säännöllinen valmennus pienissä tiimeissä käytännön työn rinnalla ulkopuolisen henkilön vetämänä sekä lyhyemmät infot, joihin voi osallistua itsenäisesti.

Sanottaisiinko näin, että tämänhetkiseen elämäntapaani just tämmöiset lyhyet napakat infot, illan tai päivän, muutaman tunnin motivaatiopuhumiset, niin ne ovat ehkä semmoisia, mitkä tässä vaiheessa elämäni tuntuisi mielekkäille. (H3)

Pitkä koulutus, ulkopuolinen konsultti, joka meitä valmensi. Siellä käsiteltiin aika paljon asioita, myös tällaisia, miten se tunne on mukana siinä. - -Siinä tehtiin asioita samalla koko sen ajan, ja se varmaan kesti yli vuoden se koulutus. Niitä oli aina säännöllisin väliajoin niitä meidän yhteisiä tapahtumiamme, ja sitten toimittiin semmoisessa pikkutiimissä. Sen kaltainen on ollut kauhean hyvä, koska siinä kulkee se käytäntö koko aika rinnalla. (H1)

Toinen teema käsitteli työyhteisön keinoja tunnekokemusten käsittelyyn. Teeman ensimmäisessä kysymyksessä opettajia pyydettiin kertomaan ja kuvailemaan työyhteisössä järjestettyjä mahdollisuuksia tunnekokemusten käsittelyyn. Sisällönanalyyssissä vastauksista nousi pääluokaksi sattumanvaraiset tunteiden käsittelymahdollisuudet. Vastausten mukaan lähes jokainen kertoi käsittelevänsä tunnekokemuksia kollegoiden, ja tarvittaessa myös esihenkilöiden kanssa keskustelemalla. Vastauksissa nousi esille myös organisaatioiden erilaiset, joko itse kehittämät tai ulkopuolelta hankitut menetöt tunnekokemusten säännölliseen käsittelyyn. Menetöt eroavat vastauksissa mainituista työolobarometreista ja kehityskeskusteluista siten, että ne ovat kiinteämmin osana opettajan arkea.

Mitä minä tähän sanoisin... ..valittaahan aina saa vaikka kuinka paljon, kaikki valittaa, kaikilla menee huonosti ja mikään ei ole hyvin. Ja sehän on hyvin helppoa. Mutta sitten täytyy sanoa, että joskus ei uskalla sanoa sitä, että hei vitsit minulla meni joku asia hyvin. - - se on vähän minun mielestäni paha. (H2)

... meillä on tyhypäivät. Niiden kautta erityisesti tuntuu, että on tällaisia kaikkia ideoita tullut ja sitten ne on lähtenyt elämään siellä arjessa sen jälkeen. Mutta tämä [metodi] on ehkä semmoinen, että se on semmoinen matalan kynnyksen. On ollut tosi helppo vaan laittaa sinne [metodissa käytetylle alustalle] joku lause ja sitten tosi moni on käynyt tykkäämässä... (H3)

Opiskelijoiden kanssa on kollegiaalinen käsittely ja tuki, ja käydään niitä yhdessä läpi. Opettajien kesken meillä on kaikki työbarometrikyselyt - - Niitä käydään läpi ja nostetaan yhdessä... Nyt on tämä [metodi] uutena tullut sinne ja kyllä me käymme ihan jopa tiimissä, aina nostetaan näitä asioita ja käydään yhdessä läpi. (H4)

Yhteiset vapaamuotoiset hetket eli totta kai yhteiset kahvit opettajainhuoneessa. Ja sitten kokouksessakin on joskus semmoisia teemoja, missä näistä asioista pystyy puhumaan. Kokoukset ovat kyllä aika monta kertaa tiiviitä. Mutta ennen kaikkea se, että - - on siellä työhuoneessa työkavereita, kenen kanssa pystyy jakamaan ja kertomaan ja kysymään neuvoja esimerkiksi näistä tilanteista, niin se on se mahdollisuus. Ja totta kai aina pystyisi menemään tiimivastaavan kanssa puhumaan tai koulutuspäällikön kanssa puhumaan. Ja näinhan tietysti pitää tehdäkin, jos on joku semmoinen asia mihin on vaikea saada ratkaisua itse. (H5)

Teeman toisessa kysymyksessä pyydettiin kertomaan ja kuvailemaan, millaisia tunnekokemuksiin liittyviä asioita vastaajat toivoisivat käsiteltävän työyhteisössä. Sisällönanalyyssissä muodostettiin pääluokaksi turvallinen tunneilmasto. Vastaajat toivoivat avointa keskustelua positiivisille ja negatiivisille tunnekokemuksille, mahdollisuutta jakaa onnistumisen ilon kokemuksia ja harmittavien asioiden esiintuomisen toivottiin tulevan arkisemmaksi taidoksi. Toisaalta myös työhyvinvointikyselyn henkilökohtaisempi käsittelytapa koettiin tarpeelliseksi.

Haastattelussa nousi esille myös toive käsitellä riittämättömyyden tunnetta aiheuttavista asioista, jotka kaipaivat oppilaitoksen päälliköiden tai johtajien päätöksiä ja tukea asioiden edistämiseksi.

No ehkä onnistumisen iloja voisi käsitellä vähän enemmän. Ja jakaa onnistumisen kokemuksia. (H2)

No totta kai myös jokaisessa työyhteisössä on niitä semmoisia kohtia, mitkä harmittavat ja epäkohtia. Ehkä silleen, että niistä asioista, niiden esille tuominen ja niistä puhuminen ja niiden kehittäminen on ehkä sellainen mitä toivoisi, että siitä tulisi vähän arkipäiväisempää, ettei se menisi sitten siihen, että niitä alettaisi puhua selän takana. (H3)

Enemmän ehkä yksilöllisesti... se on silleen jännä, että barometreihin ynnä muihin vastataan, niin jos siellä joku tietty ongelma nousee esille. Kun ei se välttämättä ole kaikkien ongelma, että kuinka paljon energiaa siihen sitten käytetään - - et turhautuuko sitten se yksi yksilö, jolla ei ole mitään siellä hädänään. (H4)

Joo kyllä se herättää tunnetta minussa, koska opiskelija jos sanoo minulle, että minä tarvitsen apua ja sitten sanoi, että minä luotan sinuun, että sinä hoidat tätä. Ja sitten minä yritän selvittää meidän oppilaitoksesta esimerkiksi, että mikä olisi se keino ja apu. Ja sitten, kun sitä ei oikein tunnu olevan, niin se tietysti herättää semmoista riittämättömyyden tunnetta siinä. (H5)

Teeman kolmannessa kysymyksessä opettajia pyydettiin kertomaan ja kuvailemaan, millaista hyötyä tunnekokemusten käsittelemisellä koetaan olevan opettajan työhyvinvoinnin kannalta. Sisällönanalysissä vastauksista nousi pääluokaksi positiivinen tunnetartunta. Suurin osa vastaajista kertoi, että tunnekokemuksia käsittelemällä haastavat tilanteet alkavat ratkeamaan. Positiivisuuden koettiin myös lisäävän hyvää oloa. Opettajan hyvinvointi koettiin vaikuttavan myös taitoon säädellä omia tunteita tilanteeseen sopivalla tavalla ja siten olemalla esimerkiksi etenkin nuorille opiskelijoille.

Ainakin sellaisen positiivisen ja hyvän kokemuksen kun jakaa, niin sehän vaan lisää hyvää oloa toisillekin, ja kun varmasti on myöskin semmoisia haasteellisempia tilanteita - - mutta kun sanoittaa asian ääneen, niin se alkaa jollain tavalla ratketa ja selkiytyä. Toisaalta myöskin kannustavat kommentit tai se että joku, jolla on joku vähän samankaltainen tilanne ja se auttaa sen asian käsitteilyssä, ymmärtämisessä. Saa jotain vinkkejä. (H1)

Varsinkin sanoisiko näin, että kun on noita 16-vuotiaita nuoria, joilla itselle tunteiden käsittely on tosi vaikeata ja eivät oikein osaa niitä hallita, niin silloin se on tosi tärkeätä, että opettaja itse osaa pysyä asiallisena ja osaa reagoida oikealla tavalla oikeisiin tilanteisiin, ettei sitten omalla käytöksellään mahdollisesti pahenna tilannetta. Ja sitten myös, jos on semmoinen tilanne, missä opiskelijaa tulisi kehua, niin ehkä myös se, että se opettaja osaa tehdä sen oikealla tavalla siten, että se saa vahvistettua sen opiskelijan onnistumista ja oppimisprosessia. (H3)

Onhan sillä ihan hirveän iso hyöty, kun asioista puhuu ja käsittelee, niin sitten paras tapaus, että niitä ei tarvitsisi kantaa kotiin. Elikkä asiat olisi sitten käsitelty. - - Se hyöty on nimenomaan kuitenkin niissä työkavereissa, että asian saa keskusteltua ja purettua. (H5)

Teeman neljännessä kysymyksessä opettajia pyydettiin kertomaan ja kuvailemaan, miten työyhteisössä kehitetään opettajien tunnekokemusten käsittelyn taitoja. Sisällönanalyyssissä pääluokaksi muodostettiin olemattomat tunnetaitojen kehittämiskeinot. Enemmistö opettajista kertoi, että suoranaisesti tunneosaamiseen liittyvää koulutusta ei ole oppilaitoksessa ollut. Sen sijaan todettiin, että oppilaitoksessa on ollut luentoja tai koulutuksia muista aiheista, jotka sivuavat tunneosaamisen teemoja. Yhdessä vastauksessa kerrottiin tiimille järjestetystä tunneosaamiseen liittyvästä koulutuksesta ikävän työilmapiiriin käsittelemiseksi ulkopuolisen avun turvin.

Ihan tämmöisenä sanana tunneosaamisesta ei ole. - - se ei ole sillä tavalla tuotu siellä esille, mutta siinä arjessa se varmaan näkyy. En minä osaa sanoa kyllä oikeastaan, mitähän voisi olla sellaista? Ehkä siellä on semmoisia yhteisiä koko työyhteisön tai sen oman esimiehen kaikkien alaisten yhteisiä tämmöisiä jotain - - kun joku asia, joku teema nostetaan esille, niin niissä aika ajoin, joskus se voi - nyt se ei tietenkään liity tunneosaamisen- mutta joskus se voi olla turvallisuus, jota käsitellään ja joskus se voi olla jonkun ahdistuneen opiskelijan kohtaaminen, niin niissä tulee mukana varmasti myöskin näitä tunnekokemuksiin liittyviä asioita, mutta en nyt ihan suoranaisesti osaa tuohon... minun ei tule mieleen mikään, miten siellä työyhteisössä kehitettäisi niitä taitoja. (H1)

Joo eli siellä oli ulkopuolinen kouluttaja, joka puhui siitä, että miten on tärkeätä, että tiiminä puhalletaan yhteen hiileen ja tiimissä on voimaa ja sitten sitä, että miten asioita tuodaan esille, että millä tavoin on hyvä työyhteisössä toimia, että semmoiset ns. pelisäännöt kuntoon, niin siitä se taisi aika pitkälti olla. Ja sitten hän keräsi meiltä kokemuksia siitä, että miten me koetaan, että miten meidän tiimi tällä hetkellä voi ja ne oli nimettömiä kysymyksiä ja niitä kerättiin ja sitten sen perusteella sitten tämä seuraava sessio sitten meni, että vähän katsottaisiin, että onko tapahtunut jotain muutosta ja onko työyhteisössä ollut sitten jotain ... ollaanko saatu eväitä tommoisesta koulutuksesta. (H3)

### 5.3 Kehittämistyön tuotos

Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille suunnatun kyselytutkimuksen tulosten, opettajille toteutettujen teemahaastattelun tulosten sekä teoreettisen viitekehityksen pohjalta kehittämistyön tuotoksena laadittiin Opettajan tunnepolku - työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen opas. Tavoitteena oli laatia selkeä työkalu hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämisen avuksi. Opas toimii toisaalta opettajan itsenäisesti toteutettavana koulutusmateriaalina ja toisaalta työyhteisössä hyödynnettävänä tiimin koulutusmateriaalina. Opettajat voivat itsenäisesti lukea opasta, tehdä oppaassa olevia tehtäviä ja sitä kautta kehittää omaa osaamistaan.

Kyselytutkimuksen ja teemahaastattelujen tuloksissa nousi esille, että työyhteisöissä ei ollut mahdollisuuksia tunteiden käsittelemiseen. Tuotosta voidaan hyödyntää siten myös työyhteisön työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämisen työkaluna. Työyhteisössä opasta ja sen tehtäviä voidaan käyttää esimerkiksi kehittämispäivissä tai tiimipalaverien keskustelun pohjana. Tutkimustuloksissa nousi esille, että pidempiaikaiset koko työyhteisön tiimin keskuudessa toteutetut koulutukset olivat olleet toimivia, mutta toisaalta myös toivottiin lyhyitä informatiivisia koulutuksia. Opasta voidaan hyödyntää työyhteisössä molempiin käyttötarkoituksiin.

Tuotoksen visuaalinen ulkoasu laadittiin Canva-suunnitteluohjelmalla. Visuaalisesta ulkoasusta haluttiin houkuttelevan näköinen ja helppolukuinen. Opas laadittiin pdf-tiedostomuotoiseksi, joka on helposti ladattavissa ja luettavissa omalla tietokoneella. Tarvittaessa oppaasta voidaan tulostaa tehtäväsivuja, mutta kestävän kehityksen periaatteita huomioiden tehtäviä voidaan toteuttaa työyhteisössä myös suullisesti keskustellen. Tuotoksen visuaalisessa ilmeessä käytettiin neutraaleja maanläheisiä sävyjä, selkeitä fontteja ja riittävän suurta fonttikokoa. Esimerkkejä tuotoksen visuaalisesta ulkoasusta on esitetty kuviossa 26.



Kuvio 26: Esimerkkejä tuotoksen visuaalisesta ulkoasusta

Tuotoksen sisältö rakennettiin teoreettisen viitekehyksen ja tutkimustulosten pohjalta. Kyse-lytutkimuksessa ilmeni, että opettajat tunnistivat omia voimavarojaan, kuormitustekijöitään sekä työssä esiintyviä tunteitaan, mutta niiden käsittelemiseen hyödynnettiin pääosin työka-vereiden kanssa keskustelua. Oppaaseen laadittiin työhyvinvointiin ja tunneosaamiseen liitty-viä tehtäviä, joiden avulla voimavarojen, kuormitustekijöiden ja tunteiden käsittelyä voidaan tehdä joko itsenäisesti tai koko työyhteisön tai tiimin keskuudessa systemaattisesti ja esihen-kilöiden johtamana.

Tuotoksen sisältö jaettiin kahteen osioon: työhyvinvointiin ja tunneosaamiseen. Molemmissa osioissa on tietoa aiheesta ja aiheeseen liittyviä tehtäviä. Lisäksi joidenkin tehtävien yhtey-dessä on vinkkejä siitä, miten tehtävää voi hyödyntää työyhteisössä. Tuotoksen tarkempi si-sältö on esitetty kuviossa 27.



Kuvio 27: Tuotoksen sisältö

Opettajan tunnepolku -opas on laajuudeltaan kokonaisuudessaan 42 sivua. Kuten kuviosta 27 selviää, oppaassa on yhteensä 15 erilaista tehtävää. Tuotoksen tehtävät rakennettiin tuke-maan oppaan tieto-osuuksia, joista pyrittiin tekemään lyhyitä, mutta informatiivisia. Tehtä-vien avulla kartoitetaan ja selvitetään mm. työn voimavaroja ja kuormitustekijöitä, työssä ko-ettua imua tai työuupumuksen oireita sekä tunteiden kokemista ja tunteisiin reagoitua. Li-säksi tehtävissä pohditaan työyhteisön tunneilmastoa ja tunteiden ilmaisun kehittämistä. Esi-merkkejä tuotoksen tehtävistä on esitetty kuviossa 28.

*tehtävä 5.*

### TYÖN IMU JA TYÖUUPUMUS

Seuraavassa on lueteltuna työn imua ja työuupumusta kuvaavia väittämiä. Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla: en koskaan - harvoin - joskus - usein. Mieti, koetko työssäsi tällä hetkellä enemmän työn imua vai työuupumukseen viittaavia asioita?

Miten usein koet seuraavia asioita:		En koskaan	Harvoin	Joskus	Usein
TYÖN IMU	Koen ylpeyttä omasta työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Minulla riittää energiaa työni tekemiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ajantajuni katoaa työtä tehdessäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Olen innostunut työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Lähden mielelläni töihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Olen sinnikäs kohdatessani vaikeuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten usein koet seuraavia asioita:		En koskaan	Harvoin	Joskus	Usein
TYÖUUPUMUS	Olen menettänyt työni hallinnan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Työlläni ei ole merkitystä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Tunnen hukkuvani työn määrään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Minulla on haasteita pärjätä työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Koen negatiivisia tunteita työtäni kohtaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Minulla on yhä vähemmän annettavaa työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*tehtävä 8.*

### TYÖYHTEISÖN TUNNEILMASTO

Miten sinä vaikutat omalla toiminnallasi työyhteisön tunneilmastoon? Pohdi tapaasi olla vuorovaikutuksessa työyhteisön jäsenen kanssa tunneherkissä tilanteissa sekä kokemasi tunnetilan vaikutusta käyttäytymiseen.

*vinssi:* Keskustelkaa työyhteisössä tunneilmastosta. Millainen tunneilmasto teillä on ja miten sitä voisi kehittää?

Kuvio 28: Esimerkkejä tuotoksen tehtävistä

Opettajan tunnepolku -oppaan loppuun laadittiin lähdeluettelo tuotoksessa käytetyistä lähteistä, jotta lukijat voivat halutessaan tutustua tarkemmin oppaassa hyödynnettyihin lähde-  
teksiin ja tutkimusartikkeleihin.

Kehittämistyön tuotosta hyödynnetään oppilaitoksessa X hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työyhteisön työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämiseen elokuusta 2023 alkaen. Tuotosta jatkokehitetään myöhemmin syksyllä osaston esihenkilöiltä ja opettajilta tulleen palautteen mukaisesti, jotta Opettajien tunnepolku -oppaasta saadaan entistä toimivampi työkalu osaksi opettajan työtä.

## 6 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämiseen. Tavoitteena oli selvittää hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työn kuormittavuutta, käytettävissä olevia voimavaroja, tunteiden kokemista työssä sekä tunneosaamisen hyödyntämistä osana työhyvinvointia. Kehittämistyön aihe valikoitui opinnäytetyön tekijöiden mielenkiinnosta opettajien työhyvinvointia ja tunneosaamista kohtaan. Kehittämistyön tuotoksena laadittiin työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen opas hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien käyttöön.

Suomessa työhyvinvoinnin tutkimusta on tehty pitkään ja monen eri tahon toteuttamana. Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee vuosittain suomalaisten palkansaajien työoloja tutkivan työolobarometrin tulokset. OAJ:n teettämä Opetusalan työolobarometri selvittää puolestaan kahden vuoden välein opettajien työhyvinvointia, työoloja ja työturvallisuutta. Näistä kattavista ja pitkäaikaisista tutkimuksista huolimatta pelkästään hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille suunnattuja työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen tutkimuksia ei ole löydettävissä kansallisella tasolla. Kehittämistyön nähtiin tuovan siten merkittävää uutta tietoa hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnista ja tunneosaamisesta. Kyselytutkimuksen tuloksia voi verrata aiemmin tehtyihin opettajien työhyvinvointia selvittäviin tieteellisiin tutkimuksiin. Kansallisella tasolla tutkimuksen tuloksia tarkastellaan suhteessa Opetusalan työolobarometriin. Opetusalan työolobarometrissa opettajien vastaukset on jaoteltu eri koulutusasteiden mukaisesti, ja siten kehittämistyön tuloksia voi verrata ammatillisten opettajien vastauksiin. Lisäksi kyselytutkimuksen tuloksia voi verrata soveltuvin osin myös suomalaisten palkansaajien työolosuhteita selvittävään vuoden 2020 Työolobarometriin sekä suomalaisten aikuisten terveyttä ja hyvinvointia tutkivaan FinTerveys 2017 -tutkimukseen.

Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa haettiin kyselytutkimuksella vastauksia kahteen tutkimuskysymykseen, mitä työn voimavaroja ja kuormitustekijöitä opettajat kokevat työssään sekä mitä tunteita opettajat kokevat työssään. Kyselytutkimuksen tulosten perusteella saatiin vastaukset ensimmäiseen ja toiseen tutkimuskysymykseen. Kyselytutkimuksessa selvisi, että tärkeimmiksi opettajien kokemiksi työn voimavaroiksi nousivat etenkin työtehtäviä koskevat voimavarat; työtehtävien monipuolisuus, mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn sekä kokemus merkityksellisen työn tekemisestä. Merkittävimmit opettajien kokemiksi kuormitustekijöiksi nousivat kiire ja työn jatkuvat keskeytykset, liiallinen työmäärä sekä hallinnolliset tehtävät ja byrokratia.

Hakasen mukaan (2011, 49) työn voimavarat auttavat kohtaamaan ja vähentämään työssä koettuja vaatimuksia sekä edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamista. Hakanen (2011, 51) luokittelee työn voimavarat työtehtäviä koskeviin voimavaroihin, työn järjestelyä koskeviin voimavaroihin, työn sosiaalisiin voimavaroihin ja organisatorisiin työn voimavaroihin. Kyselytutkimuksessa opettajat kokivat merkittävimmit työn voimavaroiksi monipuoliset työtehtävät (45,7 %) ja mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn (42,6 %). Kolmanneksi merkittävimmit työn voimavaraksi opettajat määrittivät opiskelijat tai opetusryhmät (41,9 %) ja neljänneksi tunteen siitä, että tekee merkityksellistä työtä (41,1 %). Näistä opettajien mainitsemista voimavaroista peräti kolme voimavaraa voidaan todeta Hakasen (2011) luokittelun mukaisesti työtehtäviä koskeviksi voimavaroiksi. Myös Manka ja Manka (2016, 69) totesivat, että työhyvinvointia voidaan parantaa kehittämällä työn voimavaroja edistäviä toimenpiteitä. Näiden havaintojen perusteella voitaneen olettaa, että opettajat voivat hyvin työyhteisössä, jossa he kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä, ja jossa heillä on mahdollisuus tehdä monipuolisia työtehtäviä ja vaikuttaa omaa työtänsä koskeviin päätöksiin.

Kyselytutkimuksen tulokset osoittivat, että hius- ja kauneudenhoitoalan opettajista yli puolet (53,5 %) koki merkittävimmäksi työn kuormitustekijäksi kiireen ja työn jatkuvat keskeytykset. Tätä tukee myös vuoden 2022 työolobarometri, jonka mukaan palkansaajista 28 prosenttia kertoi työskennelleensä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja 38 prosenttia viikoittain (Lyly-Yrjänäinen 2023, 43). Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajat määrittivät toiseksi merkittävimmäksi työn kuormitustekijäksi liiallisen työmäärän. Vastaa- jista peräti 46,5 prosenttia koki liiallisen työmäärän kuormittavan opettajan työssä. Tutki- mustulos on saman suuntainen Opetusalan työolobarometrin kanssa, jonka mukaan peräti 57 prosenttia ammatillisista opettajista koki työn määrän kasvaneen liian suureksi (Golnick & Il- ves 2021, 14). Kyselytutkimuksessa selvisi lisäksi, että hius- ja kauneudenhoitoalan opettajista kuitenkin 35,5 prosenttia koki työtehtävien määrän sopivaksi melko tai erittäin usein. Tulok- sista voidaan päätellä, että osa hius- ja kauneudenhoitoalan opettajista kokee työtehtävien määrän sopivaksi ja todennäköisesti nämä henkilöt eivät kuormitu siten liiallisesta työmää- rästä.

Opettajien kokemista työn kuormitustekijöistä kiire ja työn jatkuvat keskeytykset, liiallinen työmäärä sekä hallinnolliset tehtävät ja byrokratia luokitellaan Koivuniemen (2020, 19) jaot- telun mukaan työn psyykkisiin kuormitustekijöihin. Psyykkiset kuormitustekijät voivat aiheut- taa esimerkiksi työstressiä, työuupumusta, työhön leipääntymistä tai tyytymättömyyttä työ- hön. Lisäksi jatkuvat työn keskeytykset katkaisevat työn voimavarojen näkökulmasta tärkeänä pidetyn kokemuksen työn imusta, mikä voi heikentää työhyvinvointia. Kuten aiemmissa tutki- muksissa (mm. Corso-de-Zúñiga 2017; Baka 2014) todettiin, liialliset työn vaatimukset aiheut- tavat työuupumusta, johtavat terveysongelmiin ja heikentävät organisaatioon sitoutumista. Tämän kehittämistyön tulosten ja aikaisempien tutkimusten perusteella voitaneen ehdottaa, että erityisesti organisaation johdon ja työyhteisön esihenkilöiden tulisi panostaa opettajien kuormitustekijöiden selvittämiseen ja niiden hallintaan.

Schaufelin ja Bakkerin (2004, 311) mukaan työn voimavarojen lisääminen edesauttaa työhön sitoutumista, mutta voimavarojen vaikutus työntekijän pysymiseen työyhteisössä on kuitenkin melko pieni. Kyselytutkimuksesta selvisi, että kaikista vastaajista hieman yli puolet (51,9 %) oli harkinnut työstä irtisanoutumista vähintään silloin tällöin viimeisen vuoden aikana. Tulos- ten mukaan yhteensä 47 henkilöä (36,4 %) eli yli kolmannes oli harkinnut työstä irtisanoutu- mista jopa melko usein tai erittäin usein. Toisaalta lähes puolet vastaajista (48,1 %) ei ollut harkinnut työstä irtisanoutumista kovinkaan usein. Ristiintaulukoinnilla selvitettiin työkoke- musvuosien vaikutusta työstä irtisanoutumisen harkitsemiseen. Tulokset osoittivat, että työ- kokemusvuosien ollessa 1-15 vuotta, reilusti yli kolmannes oli harkinnut työstä irtisanoutu- mista erittäin harvoin viimeisen vuoden aikana. Sen sijaan 16-20 vuotta työuraansa tehneistä opettajista puolet oli harkinnut melko usein tai erittäin usein työstä irtisanoutumista, ja yli 20 vuotta työuraansa tehneistä opettajistakin lähes kolmannes.

Kyselytutkimuksessa opettajilta kysyttiin, selviävätkö he työtehtävistä annetussa työajassa. Vastaajista 76,8 prosenttia selviytyi työtehtävistä annetussa työajassa melko tai erittäin usein. Ainoastaan 5,4 prosenttia koki selviytyvänsä työtehtävistä annetussa ajassa melko tai erittäin harvoin. Tutkimustulosta voi verrata FinTerveys 2017 -tutkimukseen, jonka mukaan naisista 36,7 prosenttia ja miehistä 28 prosenttia koki, ettei heillä ollut tarpeeksi aikaa tehdä töitensä (Koponen ym. 2018, 22). Tutkimustuloksista on pääteltävissä, että hius- ja kauneudenhoitoalan opettajat selviävät ajallisesti työtehtävistään paremmin kuin FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan oli oletettavissa.

Toiseen tutkimuskysymykseen, mitä tunteita opettajat kokevat työssään, haettiin vastauksia kyselytutkimuksella. Vastauksista nousi kaksi pääluokkaa: positiiviset ja negatiiviset tunteet. Tunnetaitoja tarvitaan työelämässä tunteiden tunnistamiseksi, ymmärtämiseksi ja hyödyntämiseksi. Vastuunottaminen tunteista vaatii tunnetaitoja: miten niitä ilmaistaan ja käsitellään. Tunteiden ja käyttäytymisen takana vaikuttavat tunteiden taustavoimat eli yksilön tyydyttyneet tai tyydyttymättömät tarpeet. Kyselytutkimuksessa selvitettiin myös tarpeisiin liittyviä kysymyksiä, jotta saatiin selkeämpi käsitys tunteita aiheuttavista tekijöistä.

Hökkä ym. (2020, 73) ovat todenneet työarjen tekijöiden aiheuttavan yksilöiden kokemia tunteita. Kyselytutkimuksen vastaajista merkittävä osuus tunnisti omat tunteensa työpäivän aikana. Positiivisista tunteista opettajat tunnistivat ja kokivat työssään eniten iloa ja onnistumisen tunnetta sekä innostusta ja myötätuntoa. Negatiivisista tunteista opettajat puolestaan tunnistivat ja kokivat eniten turhautumista ja riittämättömyyttä sekä väsymystä, surua ja ärtymystä. Ashkanasy (2003) on osoittanut positiivisten tunnetilojen edistävän työntekijöiden henkistä hyvinvointia, kun sitä vastoin jatkuva negatiivinen tunnetila enteilee työuupumusta.

Tunnekokemukset aiheuttavat tunnereaktioita ja vaikuttavat käyttäytymiseen ja asenteisiin. Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää opettajien tunneosaamista. Tunneosaamisella tarkoitetaan yksilön kykyä tunnistaa ja havaita tunteita sekä taitoa ymmärtää ja hallita niitä onnistuneesti (Ashkanasy 2003). Rantanen ym. (2020, 20) korostaa, että jokainen yksilö on vastuussa tavastaan tuoda omia tunteitaan esiin. Tästä syystä kyselytutkimuksessa selvitettiin myös opettajien kykyä säädellä omia tunnereaktioitaan. Vastauksista havaittiin, että hius- ja kauneudenhoitoalan opettajista suurin osa koki osaavansa säädellä tunnereaktioitaan tilanteeseen sopivalla tavalla. Lähes viidennes vastaajista koki, etteivät hallitse tunnereaktioidensa säätelyä laisinkaan tai hallitsevat sitä hieman.

Hökkä ym. (2020a, 125) esittävät tunnetoimijuuden olevan voimavara ja sen kehittämisen lisäävän työn imua ja sitoutumista, jotka vaikuttavat tuottavuuteen ja hyvinvointiin. Rantanen ym. (2020, 31-34) olivat havainnoineet käytännön tasolla negatiivisten tunteiden vaikuttavan keskittymiskykyyn, muistamiseen ja päätöksentekoon. Tunteiden huomiotta jättäminen aiheuttaa luovuuden, aloitteellisuuden, energian, päätöksentekokyvyn, sitoutumisen ja kyvykkyyden menettämisen. Kyselytutkimuksessa selvitettiin tunteiden vaikutusta suoriutumiskykyyn. Suurin osa opettajista oli kykeneviä tekemään päätöksiä monipuolisesti ja tehokkaasti. Vastaajista reilu neljäsosa asetti itselleen sopivan haastavia tavoitteita erittäin usein, mutta muutama vastaajista ei asettanut itselleen haastavia tavoitteita usein tai ei ollenkaan. Iso osa opettajista koki ympärillään positiivisuutta usein tai melko usein. Vastauksista voidaan tulkita teorian osoittama positiivisten tunteiden vaikutus työsuorituksiin ja työn tavoitteellisuuteen.

Kyselytutkimuksessa selvitettiin myös hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille järjestettyjä mahdollisuuksia tunnekokemusten käsittelemiseen työyhteisössään. Vastauksista nousi pääluokaksi sattumanvaraiset tunteiden käsittelymahdollisuudet. Ashkanasyn ja Humphreyn (2011) mukaan organisaation toimintaperiaatteet ovat avainasemassa ryhmän ja henkilökohthaisten tunteiden esiintuomisessa. Heidän mukaansa johtajilla on oltava myös ymmärrys siitä, että tunteita aiheuttavat tapahtumat ohjaavat työntekijöiden asenteita ja käyttäytymistä.

Rantanen ym. (2020, 71) tuovat esille, että tunnekeskustelujen myötä työpaikalla tullaan tietoisemmaksi tunnereaktioista ja tämän tietoisuuden ansiosta on mahdollista vaikuttaa tunteita aiheuttaviin tilanteisiin ja tekijöihin. Vastaajista vain kolmella henkilöllä (2,3 %) oli varmuus työyhteisössä järjestetyistä mahdollisuuksista tunnekokemusten käsittelemiseksi. Opettajat toivat pääsääntöisesti esiin, että työyhteisössä ei ole varsinaisia keinoja tunnekokemusten käsittelyyn. Sen sijaan useissa vastauksissa mainittiin tunnekokemusten käsittelykeinoiksi kollegoiden kanssa keskustelut, kahvipöytäkeskustelut tai keskustelut tiimin kanssa. Vastauksissa nousi esiin, että ajan puutteen vuoksi tunnekokemuksia ei ehditty käsitellä työyhteisössä. Lähes puolet vastaajista koki, että tunteista voi keskustella avoimesti omassa työyhteisössä. Kyselytutkimuksessa selvisi kuitenkin, että vain pieni osa vastaajista koki keskustelun negatiivisista kokemuksista onnistuvan rakentavasti omassa työyhteisössä. Ristiintaulukoinnilla tarkasteltiin iän ja negatiivisista kokemuksista rakentavasti työyhteisössä puhumisen yhteyttä toisiinsa. Havaittiin, että alle 45-vuotiaat vastaajat kokivat negatiivisista kokemuksista rakentavasti puhumisen helpoksi omassa työyhteisössä. Yli 45-vuotiaiden vastaajien keskuudessa rakentava keskustelu negatiivisista kokemuksista koettiin vaikeammaksi.

Kyselytutkimuksen perusteella oli havaittavissa, että oppilaitoksissa ja tiimeissä on paljon tunteita ja tunteisiin vaikuttavia tapahtumia, jotka eivät tule esihenkilöiden tietoisuuteen. Esihenkilöt eivät pysty johtamaan työyhteisön tunneilmastoa tai mahdollistamaan tunteita aiheuttavien tapahtumien käsittelyä, mikäli opettajien tiedossa ei ole oppilaitoksessa olevia käytänteitä tunteiden esilletuomiseen. Kyselytutkimuksessa nousi esille, että opettajat

käsittelivät tunteita usein ainoastaan työkavereiden kanssa keskustelemalla. Opinnäytetyön tekijät jäivät miettimään, miten negatiivisten tunteiden käsitteleminen työkavereiden kanssa ilman esihenkilön tai työyhteisön tukea vaikuttaa työyhteisön tunneilmastoon. Työyhteisössä ilmenevät negatiiviset tunteet voivat helposti tarttua työyhteisön jäseniltä toisille, mikä heikentää tunneilmastoa.

Työyhteisössä on myös sellaisia tunteita aiheuttavia asioita, jotka eivät korjaannu pelkästään työkavereiden kanssa keskustelemalla, vaan tilanteen korjaamiseen saatetaan tarvita esihenkilön tai johdon tukea. Työyhteisön tunnejohtamista tarvitaan senkin takia, että yksilöillä on hyvin erilaiset tunneosaamisen ja tunteiden säätelytaidot, ja puullinen tunneviestintä voi aiheuttaa väärinkäsityksiä työyhteisössä.

Rosenberg (2021, 85-86) toteaa, että tunteita nousee esille, jos yksilön tarpeet tyydyttyvät tai jäävät tyydyttymättä. Tyydyttymättä jääneet tarpeet voivat Rantasen ym. (2020, 183) mukaan näyttäytyä toistuvana tyytymättömyytenä tai hankalana käyttäytymisenä. Yksilöt käyttävät perustarpeiden estyessä erilaisia kompensatiokeinoja, kuten ahneutta, aggressiivisuutta, passiivisuutta, riippuvuutta tai vallan käyttöä (Ryan & Deci 2017, 11). Rosenbergin (2021, 98) mukaan yksilö saattaa etsiä syitä toisista henkilöistä omien tyydyttymättömien tarpeiden kompensoimiseksi. Maslow (1943) puolestaan toteaa, että käyttäytymisellä ja puolustus- tai selviytymismekanismeilla on vaikutusta perustarpeiden tyydyttymiseen tilanteissa, jolloin perustarpeet eivät luonnollisesti tyydyty. Kyselytutkimuksen mukaan suurin osa opettajista tunnistaa omasta mielestään tunteiden taustalla olevia tarpeita. Kyselytutkimuksessa tutkittiin tunteiden taustalla vaikuttavia voimia myös väittämällä, jotka koskivat kokemusta tulla ymmärretyksi, kohdatuksi, kuulluksi ja arvostetuksi työyhteisössä sekä miten vastaajat kokivat työkavereiden empaattisuuden ja kiinnostuksen heidän näkemyksiään ja ajatuksiaan kohtaan.

Sosiaalisuuden, yhteenkuuluvuuden tunteen ja aidon kontaktin luomisen perustana on, että yksilöstä ollaan kiinnostuneita, heitä ymmärretään ja arvostetaan sekä kohdellaan reilusti. (Rantanen ym. 2020, 101.) Kyselytutkimukset perusteella valtaosa opettajista koki tullessaan aidosti kuulluksi ja arvostetuksi työyhteisössä. Kuitenkin noin joka kymmenes opettaja koki, ettei tullut aidosti kuulluksi tai arvostetuksi työyhteisössään. Yli puolet vastaajista tunsivat olevansa osa työyhteisöä, mutta vastaajissa oli myös muutama ulkopuolisuutta kokeva vastaaja. Tuloksista voidaan havaita, että mitä paremmin vastaajat kokivat tullessaan kuulluksi ja arvostetuksi, sitä enemmän vastaajat kokivat olevansa osa työyhteisöä.

Hallinnan tarve liittyy Rantasen ym. (2020, 98) mukaan kokemukseen hallita tilanteita ja elämää. Hallinnan tarve tyydyttyä yksilön pystyessä vaikuttamaan päätöksiin. Hallinnan menestystä voi kokea, jos työn vaatimukset koetaan liian suureksi tai kaikista työtehtävistä ei koeta suoriutuvan. Hallinnan tunteen kokemus lisää edistymisen tunnetta ja sitä kautta sisäistä motivaatiota (Rantanen ym. 2020, 99). Ryan ja Deci (2017, 11) mainitsevat, että kyvykkyydellä tarkoitetaan tarvetta tuntea tehokkuutta ja hallintaa. Kyvykkyys parantaa yksilön muutosvalmiutta ja sopeutumista muutostilanteissa.

Kyvykkyyden ansiosta yksilö on kiinnostunut, avoin ja oppivainen (Deci & Ryan 2000). He olivat huomanneet kyvykkyyden heikkenevän tilanteissa, joissa haasteet ovat liian vaikeita, yksilö saa negatiivista palautetta tai joutuu osaksi ihmisten välistä vertailua tai hallinnan ja tehokkuuden tunne heikkenee. (Ryan & Deci 2017, 11.) Kyselytutkimuksessa kokemusta hallinnan tarpeen tyydyttymisestä selvitettiin mm. kysymällä opettajan kokemaa työtehtävien määrää ja mahdollisuutta vaikuttaa riittävästi omaa työtä koskeviin asioihin. Tuloksissa nousi esille, että alle kymmenesosa opettajista koki työtehtäviensä määrän sopivaksi erittäin usein. Vastaavasti alle kymmenesosa vastaajista koki työtehtäviensä määrän sopivaksi erittäin harvoin. Tulokset osoittivat, että opettajista 66,7 prosenttia koki voivansa vaikuttaa riittävästi omaa työtään koskeviin asioihin. Toisaalta kuitenkin 12,4 prosenttia koki, etteivät voineet vaikuttaa tarpeeksi omaa työtä koskeviin asioihin. Tutkimuksen mukaan tunteita aiheuttaa työn määrästä aiheutuva hallinnan tarpeen tyydyttyminen tai tyydyttymättä jääminen.

Rantasen ym. (2020, 96) mukaan yksilöillä on tarve reiluun kohteluun. Haastavaa on se, että reiluus on yksilöllinen ja tunneperäinen kokemus. Epäreiluus voi aiheuttaa voimakkaita tunnereaktioita, kuten inhon tunnetta. Reiluuden kokemusta selvitettiin kysymällä opettajan kokemusta työtehtävien tasapuolisesta jakautumisesta. Vastauksissa kokemus työtehtävien tasapuolisesta jakautumisesta vaihteli. Vastaajista 14 prosenttia koki työtehtävien jakautuvan tasapuolisesti ja noin 6 prosenttia oli täysin päinvastaista mieltä. Ristiintaulukoinnissa havaittiin, että työvuosien lisääntyessä kokemus työtehtävien epätasapuolisesta jakautumisesta kasvoi. Tutkimuksessa ei käynyt ilmi, mistä työvuosien mukanaan tuoma tyytymättömyys työtehtävien jakautumiseen johtui. Rantanen ym. (2020, 96) mainitsivat reiluuden olevan yksilöllinen kokemus, ja tämän takia johtamisen kannalta reiluun tai epäreiluun kohteluun ei voi täydellisesti vaikuttaa muuta kuin tuntemalla työntekijät ja heidän arvomaailmansa hyvin sekä keskustelemalla työntekijöiden kanssa. Myös työntekijällä on vastuu omien kokemustensa esilletuomisesta vaikenemisen sijaan. Hyvä tunneilmasto ja organisaation keinot tunnekeskusteluille edesauttavat yksilöitä tuomaan avoimesti esille erilaisia arvomaailmojaan sekä reilouden ja epäreilouden kokemuksiaan.

Kehittämistyön toisessa vaiheessa selvitettiin teemahaastattelujen avulla vastauksia kolmannen tutkimuskysymyksen, miten opettajien tunneosaamista voidaan kehittää osana työhyvinvointia. Teemahaastattelun ensimmäinen osio koostui opettajan omien tunneosaamisen taitojen selvittämisestä ja toisessa osiossa selvitettiin vastaajan työyhteisön keinoja tunnekokemusten käsittelyyn. Teemahaastattelussa toistettiin kyselytutkimuksessa esitetty kysymys, millaisia tunteita opettajat kokevat työssään. Vastauksista nousi pääluokiksi samat kuin kyselytutkimuksessa eli positiiviset ja negatiiviset tunteet. Myös teemahaastattelussa opettajat toivat esille kokevansa iloa ja onnistumista, kun huomaavat opiskelijan pärjäävän ja valmistuvan.

Turhautumista ja harmittavia tunteita koettiin tilanteissa, jolloin opettajat kokivat asioita tai tilanteita, jotka eivät edenneet heidän toivomallaan tavalla. Tällaisia hetkiä koettiin, jos esimerkiksi erilaisista opiskelujärjestelyistä ja -suunnitelmista huolimatta opiskelijan opinnot eivät edenneet tai apua ja tukea ei ollut saatavilla organisaatiossa haasteiden ratkaisemiseksi. Kyselytutkimukseen verrattuna teemahaastattelussa vastaajat pystyivät monipuolisemmin kertomaan, mitkä asiat heille tuovat ilon, onnistumisen, turhautumisen tai avuttomuuden tunnetta. Näiden perusteella opinnäytetyön tekijät havaitsivat, että tunteiden nimeämisen lisäksi vastaajat kuvasivat tiedostamattaan hallinnan, edistymisen ja kyvykkyyden tarpeen tyydyttymistä tai tyydyttymättömyyttä. Opettajat kokivat iloa ja onnistumista opiskelijoiden onnistumisista ja etenemisestä.

Rantanen ym. (2020, 89) toivat esille tunteiden välittävän tietoa asioiden edistymisestä suhteutettuna tahtomiseen. Asioiden edetessä oikeaan suuntaan koetaan positiivisia tunteita. Negatiiviset tunteet nousevat pintaan asioiden edetessä tahdonvastaisesti. Rantasen ym. toteamus oli havaittavissa myös opettajien vastauksissa, sillä ilo ja onnistuminen liittyivät yleensä tunteeseen asioiden etenemisestä esimerkiksi opiskelijan valmistuttua. Toisaalta myös negatiivisten tunteiden osalta Rantasen ym. väittäminen on tutkimustuloksen kanssa linjassa, sillä opettajien negatiiviset tunteet nousivat pintaan, kun omat keinot eivät enää riittäneet opiskelijan ohjaamiseen tai motivoimiseen.

Teemahaastattelussa selvitettiin opettajilta, mitä tunneosaamisen taitoja opettajat haluaisivat kehittää. Vastauksista nousi pääluokaksi tunnetaidot: toive kehittyä paremmin läsnäolevaksi ja oppia ymmärtämään paremmin toisen ihmisen toimintaa ja toimintaan vaikuttavia tekijöitä. Vastauksissa kävi ilmi myös kuuntelutaidon kehittäminen ja positiivisen pedagogiikan hyödyntäminen. Kysyttäessä tähän hetkeen parhaiten sopivia keinoja henkilökohtaiselle tunneosaamisen kehittämiseksi, vastauksissa korostettiin itseopiskelun ja reflektoinnin mahdollisuutta sekä lyhyitä ja napakoita infoja. Ulkopuolisen vetämät valmennukset tunteiden käsittelyyn omalle tiimille käytännön työn rinnalle koettiin mielekkääksi. Toisaalta mielekkäänä pidettiin myös yhteistä kävelytuokiota lähiluonnossa. Samassa yhteydessä kuitenkin todettiin vähäiset aikaresurssit.

Teemahaastattelussa opettajat tunnistivat tunteita ja tunnistivat tunteita laukaisevia tapahtumia. Opettajilta kysyttiin, millaista hyötyä tunnekokemusten käsittelemisellä on opettajan työhyvinvointiin. Sisällönanalyysin perusteella pääluokaksi muodostui positiivinen tunnetarunta. Vastauksissa hyötyinä koettiin haastavien tilanteiden ratkeaminen ja hyvän olon lisääntyminen positiivisia tunnekokemuksia käsiteltäessä. Opettajan hyvinvointi nähtiin tärkeänä myös oman tunteiden säätelykyvyn näkökulmasta. Nurmi (2017, 228) mainitsi, että psyykkisen hyvinvoinnin kannalta tunteisiin suhtautuminen ja niiden käyttäytymistä ohjaavan vaikutuksen tunnistaminen on merkittävää. Teemahaastattelusta tehtiin johtopäätös, että opettajat ratkovat tunteita aiheuttavia asioita, jotta ikävä tunnekokemus menisi ohi sen sijaan, että pohtisivat mistä tunne kumpuaa. Teoreettisen viitekehyksen perusteella voidaan olla yhtä mieltä siitä, että konkreettinen tapahtuma voi aiheuttaa tunnereaktion (Weiss & Cropanzano 1996). Syy tunnereaktioon on kuitenkin syvemmällä yksilön tyydyttyneissä tai tyydyttymättömissä psykologisissa perustarpeissa (Rosenberg 2021, 85-86), joten se ei poistu ratkaisemalla tunnekokemuksen aiheuttanutta tekijää.

Hökkä ym. (2020b, 73) ovat havainneet tunnetoimijuuden olevan opittavissa olevaa yksilön kyvykkyyttä. Tunnetoimijuutta kehittämättä pystytään vaikuttamaan omiin ja toisten tunteisiin sekä työpaikan tunneilmastoon. Hökkä ym. (2022) toteavat, että esihenkilöiden tulisi tietoisesti kiinnittää huomiota työntekijöiden tunnetaitojen parantamiseksi ja edistää yksilön kyvykkyyttä vaikuttaa tunteisiin työssä.

## 7 Pohdinta

Opinnäytetyön lähtökohtana oli hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittäminen muuttuvien työolosuhteiden myötä. Kansallisen tason vuosittaisten työoloja tutkivien tutkimusten mukaan suomalaiset työntekijät kokevat entistä enemmän työssä kuormittumista, työstressiä ja työuupumusta. Opinnäytetyön tekijät ovat havainneet viime vuosina myös hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien kuormittuvan työssään, ja etenkin henkinen kuormittuvuus on lisääntynyt. Opinnäytetyön tekijät halusivat selvittää tutkimuksellaan, mitä voimavaroja, kuormitustekijöitä ja tunteita opettajat kokevat työssään ja miten tunneosaamista voidaan kehittää osana työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin työhyvinvointia työn voimavarojen ja työn vaatimusten näkökulmasta. Teoreettisessa viitekehityksessä nostettiin esiin kansainvälisten työn vaatimusten - työn voimavarojen -mallia hyödyntävien ajankohtaisten tutkimusten sekä kansallisten työoloja tutkivien tutkimusten tuloksia. Tunneosaamista käsiteltiin viisitasoisen organisaation tunnemallin avulla. Viisitasoinen organisaation tunnemalli huomioi tunteita aiheuttavat tapahtumat yksilötasolla, yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa ja osana organisaation tunnelmastoaa. Tunteiden ja käytöksen taustalla on usein tyydyttymättömät tai tyydyttyneet tarpeet, ja näitä käsiteltiin eri tarveteorioiden näkökulmasta tuoden psykologiset tarpeet Maslowin ajoista nykypäivään.

Opinnäytetyön tekijät voivat todeta opinnäytetyön pohjautuvan monipuoliseen ja kattavaan teoreettiseen viitekehitykseen. Opinnäytetyössä hyödynnettiin erilaisia ajankohtaisia kansainvälisiä vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleita, kotimaisia tutkimuksia, alan kirjallisuutta sekä viranomaissivustoja. Lähteiden käytettävyyttä arvioitiin yleisen lähdekritiikin mukaisesti. Opinnäytetyössä lähdeoteksiin viitattiin asianmukaisesti ja ajatusten alkuperäiset esittäjät tuotiin tietoperustassa selvästi esiin.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Kehittämistyön tutkimusongelma esitettiin kolmen tutkimuskysymyksen avulla, joihin etsittiin vastauksia erilaisia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen. Tutkimusmenetelminä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta ja kvalitatiivista haastattelututkimusta. Opinnäytetyön tekijät voivat todeta, että kaikkiin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset käytettyjen tutkimusmenetelmien avulla. Tutkimuksista saatiin monipuolista ja uutta tietoa hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnista ja tunneosaamisesta hyödynnettäväksi kehittämistyön tuotokseen sekä jatkokehittämiseen.

Opinnäytetyöprosessiin kuuluu opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden kriittinen arviointi. Opinnäytetyön tekijät voivat todeta, että opinnäytetyö on tehty Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta noudattaen. Tutkimus on ollut avointa ja objektiivista, ja tutkimukseen liittyvässä viestinnässä on huomioitu vastuullisuus. Tutkimus on toteutettu ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet huomioiden. Tutkimukseen osallistuminen on perustunut molemmissa tutkimusmenetelmissä vapaaehtoisuuteen ja henkilöiden anonyymius on säilytetty koko tutkimuksen ajan.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkimuksen toistettavuus. Kyselytutkimuksen kysymykset ovat toistettavissa täsmälleen alkuperäisinä. Teemahaastattelu laadittiin puolistruktuuritona, joten teemat ja kysymykset ovat myös toistettavissa. Teemahaastattelun edetessä vastaajia ei johdateltu, vaan ainoastaan tarvittaessa kysyttiin tarkentavia kysymyksiä. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät ja tulosten analysointiprosessit on kuvattu tarkasti ja läpinäkyväksi, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta ja toistettavuutta. Kyselytutkimukseen

saatiin vastauksia lähes koko Suomen alueelta yhtä maakuntaa lukuun ottamatta yhteensä 129 kappaletta, mikä edustaa varsin hyvää näytettä hius- ja kauneudenhoitoalan opettajista. Teemahaastatteluja tehtiin kylläntymispisteen saavuttamiseen saakka. Kattavan kyselytutkimuksen vastaajamäärän ja teemahaastattelun kylläntymispisteen toteutumisen osalta tutkimuksista saatuja tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää osaltaan myös menetelmätriangulaation hyödyntäminen: tutkimusmenetelminä kehittämistyössä käytettiin sekä kvantitatiivista kyselytutkimusta että kvalitatiivista teemahaastattelua. Tutkimuksen validiutta lisää kyselytutkimukseen ja teemahaastatteluun laaditut kysymykset. Kysymykset mietittiin huolellisesti, ja ne pohjautuivat teoreettiseen viitekehykseen. Kyselylomaketta tehdessä opinnäytetyön tekijät joutuivat kuitenkin pohtimaan kysymysten asettelua tarkasti. Kaikissa kyselytutkimuksen väittämässä käytettiin positiivista kysymyksen asettelua, jolloin mahdolliset negatiiviset kysymykset käännettiin vastakkaisiksi positiivisiksi kysymyksiksi. Tällä ratkaisulla pyrittiin siihen, että kaikkien väittämien vastausvaihtoehdot olivat samalla asteikolla, ja että negatiivinen kysymyksen asettelu ei vaikuttaisi vastauksiin. Toisaalta voidaan pohtia myös sitä, että jos kysymyksen asettelulla voitaisiin vaikuttaa tuloksiin, voidaanko kyselytutkimuksella ylipäättänsä saavuttaa luotettavia tuloksia ja kuinka paljon kysymyksen asettelu tuottaa mittavirheitä. Kun tämän kyselytutkimuksen tuloksia verrataan kansallisesti ja kansainvälisesti lähes vastaaviin tutkimuksiin, tuloksista ei nouse merkittäviä poikkeamia. Siten tutkimuksen tuloksia voidaan pitää pätevinä. Lisäksi tutkimuskysymysten avulla saatiin vastauksia niihin asioihin, mitä kysymyksillä haluttiin selvittää. Teemahaastattelussa pystyttiin syventämään kyselytutkimuksessa nousseita aiheita. Tutkimuksen edetessä ja johtopäätöksiä tehdessä vahvistui, että tutkimuksessa oli saatu luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Tutkimusaineistojen käsittelyssä ja analyysissä noudatettiin erityistä huolellisuutta ja järjestelmällisyyttä. Haastattelun ilmaisujen toistuvuutta laskettaessa ja sisällönanalyysijä kvantifioidessa apuna käytettiin Excel-taulukkolaskentaohjelmaa, ja tulokset tarkastettiin kahdesti. Mittausvirheitä ei ole havaittu tutkimuksia analysoitaessa tai analysoitua tietoa käsitellessä. Mahdollisuus mittausvirheisiin on kuitenkin olemassa, mikäli aineistojen käsittelyvaiheissa on tullut inhimillisiä erehdyksiä. Mikäli näin on tapahtunut, oletuksemme mukaan sen vaikutus lopputuloksiin on vähäinen tai olematon, koska aineistoa on käsitelty ja analysoitu huolellisesti ja poikkeavaa ei havaittu prosessin eri vaiheissa. Kyselytutkimuksen tulosten analyysissä ristiintaulukointit käsiteltiin visuaalisemmiksi Excel-taulukkolaskentaohjelmalla värikoodausta hyödyntäen. Tämän avulla ristiintaulukointien tuloksista löydettiin merkittävimmät riippuvuudet. Värikoodausta ja taulukkolaskentaohjelmaa hyödynnettiin myös kyselytutkimuksen avointen, sanallisten kysymysten ja teemahaastattelujen sisällönanalyysissä.

Kehittämistyön edetessä opinnäytetyön tekijöillä heräsi uusia ajatuksia mahdollisista jatkotutkimusten aiheista. Kyselytutkimuksessa nousi esille, että merkittävä osa opettajista vastasi tunnistavansa tunteiden taustalla olevat tarpeet. Teemahaastattelun tulokset saivat opinnäytetyön tekijät kuitenkin pohtimaan, tunnistavatko opettajat sittenkään tunteisiin vaikuttavat tarpeet vai luulevatko opettajat tunnistavansa ne. Jotta voitaisiin tehdä päätelmiä opettajien tunteiden taustalla olevien tarpeiden tunnistamisesta, pitäisi toteuttaa uusi tutkimus. Mielenkiintoista olisikin selvittää tarkemmin esimerkiksi havainnointi- ja haastattelututkimusmenetelmiä hyödyntäen opettajien tunteita aiheuttavia taustavoimia, psykologisten tarpeiden vaikutusta, niiden tunnistamista ja käsittelemistä sekä näkymistä käyttäytymisessä. Tutkimusaihe olisi mielenkiintoinen yleisesti organisaatiopsykologian näkökulmasta ja jatkotutkimuksen arvoinen asia työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tarpeiden tunnistamista ja niistä keskustelemista edesauttaisi, mikäli tutkijalla olisi organisaatiopsykologiaan tai psykologiaan liittyvä tutkimussuunta.

Lisäksi kyselytutkimuksessa havaittiin, että alle 45-vuotiaiden vastaajien oli helpompi puhua negatiivisista kokemuksista rakentavasti työyhteisössä kuin yli 45-vuotiaiden. Opinnäytetyön tekijät pohtivat, vaikuttaako kokemukseen enemminkin vastaajien ikäluokka vai työkokemuksen pituus. Lähtökohtaisesti yli 45-vuotiailla vastaajilla oli kuitenkin pidempi työkokemus kuin alle 45-vuotiailla. Toisaalta tekijät miettivät, voisiko kokemukseen vaikuttaa se, että tunteet ja tunteiden sanoittaminen ovat yleistyneet vasta viime vuosikymmeninä. Tutkimustulosten perusteella ei voida tehdä selkeitä johtopäätöksiä, mutta mielenkiintoista olisi jatkotutkimuksien selvittää negatiivisista tunnekokemuksista puhumiseen vaikuttavia taustatekijöitä.

Kehittämistyön tuotos suunniteltiin hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämisen tueksi. Opettajan tunnepolku -oppaan toivotaan lisäävän opettajien tietoutta ja ymmärrystä työhyvinvoinnin ja tunteiden yhteenliittymästä. Oppaan toivotaan kehittävän opettajien tunneviestintätaitoja. Näiden lisäksi oppaan toivotaan lisäävän ymmärrystä omista tunnesäätelytaidoista ja niiden vaikutuksista koko organisaation tunneilmastoon. Kehittämistyön tuotoksen laatimisen lähtökohtana on ollut löytää keinoja, joilla opettajat voisivat itsenäisesti pohtia teeman aiheita ja reflektoida sekä käyttää oppaan sisältöjä keskustelun tukena omassa työyhteisössään. Kehittämistyön tuotoksen käytettävyys ei rajoitu ainoastaan hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työkenttään. Kehittämistyön tuotoksen sisältö ja tehtävät mahdollistavan tuotoksen hyödyntämisen myös laajemmassa kontekstissa. Kehittämistyön tuotos on siirrettävissä sellaisenaan eri ammattialojen työntekijöiden ja työyhteisöjen hyödynnettäväksi.

Kehittämistyön aihe herätti suurta kiinnostusta hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien keskuudessa heti kyselytutkimuksen osallistumislinkin julkaisemisen jälkeen. Yhteydenottoja saatiin erikseen myös oppilaitosten esihenkilöiltä, jotka toivoivat saavansa tutkimuksen tulokset luettavakseen opinnäytetyön valmistuttua. Tunneosaamisen näkökulma työhyvinvoinnin

edistäjänä on tuonut kannustavia ja kiinnostuneita kommentteja työn edetessä. Aiheen tunnettuutta lisää yhteistyö AO:n hius- ja kauneudenhoitoalan opettajajäjestön kanssa, jonka Internet-sivustolla kyselyn osallistumislinkki jaettiin ja opinnäytetyön tuloksista laadittu artikkeli julkaistaan.

Opinnäytetyön tuotosta hyödynnetään oppilaitoksessa X hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämiseen elokuusta 2023 alkaen. Opettajien tunnepolku -opas annettiin tiimin esihenkilölle etukäteen tutustuttavaksi. Esihenkilön palautteen perusteella oppaan näkökulma on erittäin tervetullut työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen ja opas todettiin hyödylliseksi. Opasta hyödynnetään siten, että tiimin ensimmäisessä koulutuspäivässä siitä käsitellään yhdessä joitakin aihealueita ja tehdään tehtäviä, ja seuraavissa tiimikokouksissa jatketaan eri aihealueiden parissa. Oppaan tuomien tulosten hyödyllisyyttä tullaan arvioimaan uudelleen vielä myöhemmin syksyllä yhteisesti tiimin jäsenten kanssa.

Kysely- ja haastattelututkimusten tulokset nähdään hyödyllisinä, merkityksellisinä ja uutta luovina. Tutkimusten tuloksia voidaan hyödyntää kaikissa oppilaitoksissa opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämiseen. Opinnäytetyön tekijät ehdottavat, että tuloksista voisivat hyötyä ammatillisten oppilaitosten opettajien ja esihenkilöiden lisäksi myös ammatillisen opettajankoulutuksen kehittäjät ja ammatillisesta opetuksesta vastaavat viranomaishot. Tutkimusmenetelmillä saatiin sellaista yksityiskohtaista tietoa hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnista ja tunneosaamisesta, jota vastaavaa ei aiemmin ole ollut käytettävissä.

Kehittämistyön tuotos toteutettiin tässä yhteydessä näytöltä luettavana tai printattavissa olevana pdf-formaattina. Opettajan tunnepolku -oppaan jatkokehitysideoina nousivat esiin esimerkiksi netissä muokattavissa oleva opas tai mobiililaitteelle ladattava Tunnepolku-applikaatio. Kehitettävässä applikaatiossa käyttäjä voisi tehdä tehtäviä, lukea tai halutessaan kuunnella tieto-osioita, tehdä koosteita osaamisestaan ja saada reaaliaikaisia vinkkejä vastauksensa perusteella. Applikaatioon voi liittää myös esimerkiksi musiikkisovelluksen, josta voi kuunnella tunteita tasapainottavia soittolistoja tai luoda omia soittolistoja sekä kuunnella Tunnepolku-podcastia. Applikaatiolla voisi mahdollisesti olla yhteydessä Tunnepolku-yhteisöön ja saada sitä kautta vertaistukea oman kehittymisen polulle.

Kehittämistyön tuotoksesta voidaan jatkokehittää työhyvinvoinnin opetusmateriaalia myös toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. Työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen opettaminen osana työelämätaitoja varmistaa, että työelämään siirtyvät sellaisia ammatillisia osaajia, jotka huolehtivat omasta työhyvinvoinnistaan ja ymmärtävät oman roolinsa osana työyhteisön tunneilmastoa ja työhyvinvointia. Oppaan hyödyntäminen opetusmateriaalina edistää siten yleisesti koko hius- ja kauneudenhoitoalan ammattilaisten osaamista.

Opinnäytetyön kehittämiskohteena voidaan nähdä erilaisten tutkimusmenetelmien laajempi hyödyntäminen. Teemahaastattelujen yhteydessä esiin nousi tarve selvittää syvällisemmin opettajien tunteiden taustalla olevien tarpeiden tunnistamista. Havainnoimalla opettajien käyttäytymistä olisi voinut saada enemmän tietoa opettajien tarpeiden tunnistamisesta. Tämä nostettiin kuitenkin esiin aiheena jatkotutkimukselle.

Toisena opinnäytetyön kehittämiskohteena nousi esiin erilaisten kansainvälisten kysymysmittaristojen hyödyntäminen kyselytutkimuksessa. Opinnäytetyön tekijät olisivat voineet hyödyntää esimerkiksi Bergen Burnout Inventory (BBI) -kyselyä selvittäessään työuupumusta tai Utrecht Work Engagement Scale (UWES) -mittaristoa selvittäessään työn imua. Näiden mittaristojen käytön todettiin olevan maksullista, ja siitä syystä ne jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle.

Opinnäytetyö oli prosessina pitkä ja opettavainen. Opinnäytetyön tekijät toteuttivat kehittämistyötä pitkäjänteisesti ja määrätietoisesti unohtamatta työn tavoitteiden saavuttamista. Opinnäytetyön tekeminen kasvatti tekijöiden ymmärrystä käsitellystä aiheesta, ja mahdollisti uuden ja merkityksellisen tiedon luomisen. Opinnäytetyön tekijät jäivät miettimään, mihin suuntaan hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvointi ja tunneosaaminen kehitty tulevaisuudessa. Kehittämistyössä toteutettu kyselytutkimus olisikin mielenkiintoista toistaa esimerkiksi kahden vuoden päästä, kun hius- ja kauneudenhoitoalan tutkinnon perusteet ovat uudistuneet. Toisaalta kyselytutkimuksesta voisi kehittää myös vuosittain toteutettavan hius- ja kauneudenhoitoalan työolobarometrin, jolloin tutkimuksen tuloksia voisi seurata vuosittain ja tulosten vertailua voisi tulevaisuudessa tehdä pidemmältä ajanjaksolta. Tämän tutkimuksen perusteella voitaneen todeta, että hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvointia lisäävään tunneosaamiseen tulee panostaa. Työyhteisössä tähän voidaan vaikuttaa mahdollistamalla aiheeseen liittyvien koulutusten ja osaamisen hankkiminen, luomalla avoin ja turvallinen tunneilmasto sekä mahdollistamalla tunteiden käsittely työyhteisössä. Muutos ja tahtotila tunneosaamisen kehittämiseen on kuitenkin jokaisen omalla vastuulla, ja kehittyäkseen tarvitaan halukkuutta ymmärtää, että miksi “Nyt meni tunteisiin!”.

## Lähteet

### Painetut kirjat

Aalto-Setälä, P. & Saarinen, M. 2007. Perkele! Tunneosaamisen oppikirja esimiehille. Helsinki: Kirjapaja.

Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9.uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Karjalainen, L. 2010. Tilastotieteen perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Koivuniemi, T. 2020. Aivoystävällinen työpaikka käytännössä. Triforma Oy. Seinäjoki: Kirjapaino Bookcover Oy.

Koivuniemi, T. 2012. Kohti voimavarojen ja kuormituksen tasapainoa. Kustannus Siipipyörä. Tallinna: Printon Printing.

Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2016. Tilastollisten menetelmien perusteet. 1-2.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Nurmi, H. 2017. Työuupumuksen itsehoito: Kuinka kierrän karikot. Tallinna: Printon.

Rosenberg, M. B. 2021. Rakentava ja myötäelävä vuorovaikutus. Nonviolent Communication NVC. Suomentaja Hartikainen, T. 5. uudistettu painos. Helsinki: Viisas elämä.

Salonen, E. 2017. Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Helsinki: Alma Talent.

Schaufeli, W.B. 2013. What is engagement? Teoksessa Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A. and Soane, E. (Toim.): Employee Engagement in Theory and Practice. Routledge, London, 29-49.

Yrttiaho, R. & Posio, S. 2021. Opettajan hyvinvointikirja. Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

## Sähköiset lähteet

Aaltio, L. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

AkriviaHCM. 2023. HR Glossary. Affective Events Theory. Viitattu 1.1.2023. <https://akri-viahcm.com/hr-glossary/affective-events-theory/>

Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 8.10.2022. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Ashkanasy, N. M. 2003. Emotions in organizations: A multi-level perspective. Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Strategy. Research in Multi-Level Issues, 2, 9-54. Viitattu 22.10.2022. [https://doi.org/10.1016/S1475-9144\(03\)02002-2](https://doi.org/10.1016/S1475-9144(03)02002-2)

Ashkanasy, N. M. & Dorris, A. D. 2017. Emotions in the Workplace. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 7-90. Viitattu 26.12.2022. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231>

Ashkanasy, N. M. & Humphrey, R. H. 2011. Current Emotion Research in Organizational Behavior. Article in Emotion Review, 3(2), 214-224. Viitattu 16.1.2023. <https://doi.org/10.1177/1754073910391684>

Baka, L. 2014. Does job burnout mediate negative effects of job demands on mental and physical health in a group of teachers? Testing the energetic process of job demands-resources model. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 28(2), 335-346. Viitattu 20.10.2022. <http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00246>

Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2014. Job demands–Resources theory. Teoksessa: C. Cooper & P. Chen (Toim.). Wellbeing: A complete reference guide. E-kirja. West-Sussex: John Wiley & Sons, 37-64.

Boeree, G.C. 2006. Personality Theories. Abraham Maslow. Viitattu 19.10.2022. <https://webpace.ship.edu/cgboer/maslow.html>

Boyatzis, R. E. & Goleman, D. 2017. Emotional Intelligence Has 12 Elements. Which Do You Need to Work On? Harvard Business Review, 1-5. Viitattu 4.3.2023. <https://www.proveritas.com.au/downloads/Emotional-Intelligence-12-Elements.PDF>

Corso-de-Zúñiga, S., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Blanco-Donoso, L.M. & Carmona-Cobo, I. 2017. Personal resources and personal vulnerability factors at work: An application of the Job Demands-Resources model among teachers at private schools in Peru. *Current Psychology: Research and Reviews*, 39(1), 325-336. Viitattu 1.11.2022. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9766-6>

Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. Viitattu 12.3.2023. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands: resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. Viitattu 24.10.2022. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Ekman, P. 1992. Are there basic emotions? *Psychological Review*, 99(3), 550-553. Viitattu 18.12.2022. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.99.3.550>

Erdogan, B. & Bauer, T. N. 2015. Leader-Member Exchange Theory. Article in *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, 13, 641-647. Viitattu 16.1.2023. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22010-2>

Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Golnick, T. & Ilves, V. 2021. Opetusalan työolobarometri 2021. Opetusalan ammattijärjestö (OAJ). Viitattu 26.6.2022. [https://www.oaj.fi/content-sets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj\\_opetusalan\\_tyoolobarometri\\_2021.pdf](https://www.oaj.fi/content-sets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf)

Gross, J. J. 1998. The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review. *Review of General Psychology*, 2(5), 271-299. Viitattu 15.1.2023. [https://www.elaborer.org/psy1045/cours/Gross\(1998\).pdf](https://www.elaborer.org/psy1045/cours/Gross(1998).pdf)

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos: Helsinki. Viitattu 5.10.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen\\_Työuupumuksesta\\_ty%C3%B6n\\_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos: Helsinki. Viitattu 5.10.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1)

Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2020a. Tunnetoimijuuden merkitys organisaatiossa. 128-136. Teoksessa: Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Viitattu 26.12.2022.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Hökkä, P., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2020b. Tunnetoimijuus ja mittari sen tutkimiseen työssä. 67-92. Teoksessa: Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Viitattu

26.12.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Ikävalko, H. 2022. An Integrative Approach to Emotional Agency at Work. *Vocations and Learning*. Viitattu 4.3.2023. <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09299-3>

Keyriläinen, M. 2021. Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). Viitattu 26.6.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM\\_2021\\_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Säöksjärvi K. ja Koskinen, S. (toim.). 2018. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa: FinTerveys 2017-tutkimus. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 22.10.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8>

Kostamo, P., Airaksinen T. & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. E-kirja. Helsinki: Art House Oy.

Latva-Mantila, P. 2022. Öinen heräily voi olla hälytysmerkki - ja muut oireet työuupumuksesta, joita ei pidä ohittaa: iskenyt etenkin nuoriin aikuisiin. *Ilta-Sanomat*. Viitattu 4.10.2022. <https://www.is.fi/terveys/art-2000008515292.html>

Lerkkanen, M-L., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M. & Jögi, A-L. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogiseen laatuun. Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos: Jyväskylä. Viitattu 14.3.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>

Lyly-Yrjänäinen, M. 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). Viitattu 19.3.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>

Manka, M. 2012. Työn ilo. E-kirja. Helsinki: Sanoma-Pro.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D. & Espejo, A. 2021. What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. The original article in *Journal of Vocational Behavior*, 131, 1-15. Viitattu 12.3.2023. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631>

Martela, F. & Pessi, A. B. 2018. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Review in Frontiers in Psychology*, 9(363), 1-15. Viitattu 26.10.2022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>

Maslow, A. H. 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. Viitattu 27.10.2022. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Maslow, A. 2015. *Motivation and personality*. E-kirja. Prabhat books.

Momeni, N. 2009. The Relation between Managers' Emotional Intelligence and the Organizational Climate They Create. *Public Personnel Management*, 38(2), 35-45. Viitattu 16.3.2023. <https://doi.org/10.1177/009102600903800>

Nummenmaa, L. 2017. Mistä puhumme kun puhumme tunteista? *Tieteessä tapahtuu*, 35(2), 35-39. Viitattu 18.12.2022. <https://journal.fi/tt/article/view/61791>

Opetusalan ammattijärjestö (OAJ). 2022. Mitä opettajan työ on? Viitattu 4.7.2022. <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/>

Puusa, A. 2020a. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Puusa, A. 2020b. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. *Laadullisen tutkimuksen olemus*. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Priyono, H.A., Irawanto, D.W. & Suryadi, N. 2022. Job demands-resources, work engagement, and organizational commitment: Study among employees in a state-owned enterprise. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(1), 117-129. Viitattu 12.10.2022. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i1.1546>

- Rantanen, J. 2020. Korporaatiosyndrooma tulee kalliiksi - Tulevaisuuden johtaja ymmärtää tunneilmaston arvon. Emergy Oy. Viitattu 23.10.2022. <https://emergywork.com/fi/korporaatio-syndrooma-tulee-kalliiksi-tulevaisuuden-johtaja-ymmartaa-tunneilmaston-arvon/>
- Rantanen, J., Leppänen, I. & Kankaanpää, H. 2020. Johda tunneilmastoa: vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. Viitattu 12.3.2023. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2017. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. E-book. New York: Guilford Publications.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. Viitattu 4.10.2022. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 293-315. Viitattu 5.10.2022. DOI: 10.1002/job.248 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W.B. & Taris T.W. 2014. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. Teoksessa: G.F. Bauer and O. Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43-68. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Seppänen, M. 2021. *Tunnetaidot voimavarana. Opas sosiaali- ja terveysalalle*. E-kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. *Työhyvinvointi*. Viitattu 4.10.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012*. Viitattu 4.10.2022. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos*. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 4.10.2022.

[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarviointin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarviointin_ohje_2019.pdf)

Työterveyslaitos 2022. Työkyky. Viitattu 4.10.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Weiss, H. M. & Cropanzano, R. 1996. Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, Volume 18, pages 1-74. Viitattu 26.12.2022.

[https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Affect/AffectiveEventsTheory\\_WeissCropanzano.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Affect/AffectiveEventsTheory_WeissCropanzano.pdf)

Vilka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

## Kuviot

Kuvio 1: Työkykytalo (mukaillen Työterveyslaitos 2022).....	9
Kuvio 2: Voimavaralähtöinen malli (mukaillen Manka & Manka 2016) .....	11
Kuvio 3: Työn voimavarat (Tiedot: Hakanen 2011) .....	12
Kuvio 4: Työn kuormitustekijät ja seuraukset (mukaillen Koivuniemi 2020).....	15
Kuvio 5: Työn vaatimusten - työn voimavarojen malli (mukaillen Schaufeli ym. 2004; Hakanen 2011) .....	19
Kuvio 6: Viisitasoinen organisaation tunnemalli (mukaillen Ashkanasy 2003).....	24
Kuvio 7: Psykologiset perustarpeet eri teorioiden mukaan (Tiedot: Ryan & Deci 2000; Maslow 1943; Rantanen ym. 2020) .....	31
Kuvio 8: Tutkimuskysymysten lähestymistavat .....	35
Kuvio 9: Kehittämistyön eri vaiheet .....	43
Kuvio 10: Vastaajien työpisteen maantieteellinen sijainti (N=129) .....	48
Kuvio 11: Työtehtävien jakautuminen vastaajien keskuudessa (N=129) .....	51
Kuvio 12: Työn imua kuvaavat väittämät (N=129) .....	52
Kuvio 13: Opettajien jaksamista edistävät työn voimavarat (N=129) .....	53
Kuvio 14: Työuupumusta kuvaavat väittämät, joissa positiiviset sanavalinnat (N=129) .....	54
Kuvio 15: Opettajien työssä kokemat kuormitustekijät (N=129).....	55
Kuvio 16: Opettajien irtisanoutumisen harkitsemista kuvaava väittämä (N=129) .....	56
Kuvio 17: Tunnetaitoja kuvaavat väittämät (N=129) .....	56
Kuvio 18: Työyhteisössä käytössä olevat keinot tunnekokemusten käsittelyyn (N=72) .....	58
Kuvio 19: Opettajien työssä koetut positiiviset tunteet (N=89).....	60
Kuvio 20: Opettajien työssä koetut negatiiviset tunteet (N=89).....	61
Kuvio 21: Tunteiden vaikutusta kuvaavat väittämät (N=129) .....	62
Kuvio 22: Tunneilmastoa kuvaavat väittämät (N=129) .....	62
Kuvio 23: Tunteiden ja käyttäytymisen taustalla olevia tarpeita kuvaavat väittämät (N=129) 63	
Kuvio 24: Tunteiden ja käyttäytymisen taustalla olevia tarpeita kuvaavat väittämät (N=129) 64	
Kuvio 25: Tunteiden ja käyttäytymisen taustalla olevia tarpeita kuvaavat väittämät (N=129) 65	
Kuvio 26: Esimerkkejä tuotoksen visuaalisesta ulkoasusta .....	75
Kuvio 27: Tuotoksen sisältö .....	76
Kuvio 28: Esimerkkejä tuotoksen tehtävistä .....	77

## Taulukot

Taulukko 1: Esimerkki tunnesanojen luokittelusta .....	45
Taulukko 2: Esimerkki teemahaastattelun aineiston sisällönanalysistä .....	46
Taulukko 3: Esimerkki teemahaastattelun aineiston kvantifioinnista .....	47
Taulukko 4: Vastaajien taustatiedot: sukupuoli ja ikäryhmä (N=129).....	48
Taulukko 5: Vastaajien taustatiedot: asumis- ja perhemuoto sekä koulutus (N=129) .....	49

Taulukko 6: Vastaaajien taustatiedot: työsuhteen taustat ja työkokemus (N=129) .....	50
Taulukko 7: Työkokemusvuosien vaikutus irtisanoutumisen harkitsemiseen (N=128).....	66
Taulukko 8: Työkokemusvuosien vaikutus työn ilon kokemiseen (N=128) .....	66
Taulukko 9: Työkokemusvuosien vaikutus työtehtävien jakautumiseen tasapuolisesti työyhteisössä (N=128) .....	67
Taulukko 10: Iän vaikutus ajantajun katoamiseen työtä tehdessä (N=128) .....	67
Taulukko 11: Iän vaikutus negatiivisista kokemuksista rakentavasti puhumiseen työyhteisössä (N=128).....	68
Taulukko 12: Haastateltavien työkokemusvuodet (N=5) .....	68

## Liitteet

Liite 1: Kyselytutkimuslomake .....	100
Liite 2: Aihepiiri jaottelu -taulukko.....	107
Liite 3: Teemahaastattelun teemat ja kysymykset .....	110
Liite 4: Kyselytutkimuksen saatekirje .....	111
Liite 5: Teemahaastattelun saatekirje ja tiedote.....	112
Liite 6: Opinnäytetyön tietosuojailmoitus .....	114

## Liite 1: Kyselytutkimuslomake



Osio 1/9

## Nyt meni tunteisiin! Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvointi- ja tunnekysely

Kyselytutkimuksessa selvitetään hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvointia ja tunneosaamista. Tutkimuksessa kysytään mm. työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä, työn kuormitustekijöitä sekä tunteiden kokemista työssä. Kysely muodostuu erilaisista väittämistä ja monivalintakysymyksistä, lisäksi kyselyssä voi vastata halutessaan kahteen avoimeen kysymykseen. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti, eikä vastaajan Google-tilin tiedot tallennu kyselyn tietoihin. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10-15 minuuttia.

Kyselytutkimuksen toteuttavat opinnäytetyönään YAMK-estonmiopiskelijät Hanna Hiltunen ja Tea Keikko. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään opettajien tunnetietoisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimuksen tulokset julkaistaan AO ry:n hius- ja kauneudenhoitoalan opettajajaooston sivustolla alkuvuodesta 2023.

**Vastausaikaa on perjantaihin 25.11.2022 klo 23:59 asti.**

Kiitos Sinulle yhteistyöstäsi!

Lisätietoja tutkimuksesta:  
 Hanna Hiltunen, hanna.hiltunen@student.laurea.fi  
 Tea Keikko, tea.keikko@student.laurea.fi

Osio 2/9

Työhön suhtautuminen

Osiossa tutkitaan ammattinopettajan omia kokemuksia suhtautumisestaan työhönsä.

**Kuinka usein seuraavat väittämät koskevat itseäsi?**

Asenteeni työtä kohtaan on positiivinen. \*

1 2 3 4 5

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Ajattelen positiivisesti työkaveristani. \*

1 2 3 4 5

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Minulla on paljon energiaa työni tekemiseen. \*

1 2 3 4 5

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Haluun panostaa omaan työhöni. \*

1 2 3 4 5

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Olen innostunut työstäni. \*

1 2 3 4 5

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Inspiroidun työstäni. \*

1 2 3 4 5

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Koen ylpeyttä omasta työstäni. \*

1 2 3 4 5

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Koen onnellisuutta ja nautintoa omasta työstäni. \*

1 2 3 4 5

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Koen iloa työssäni. \*

1 2 3 4 5

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Koen ympärilläni positiivisuutta. \*

1 2 3 4 5

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Osion 2 jälkeen Siliry osioon 3 (Työn voimavarat)

**Osio 3/9**

### Työn voimavarat

Osiossa tutkitaan ammatinopettajan omia kokemuksia työnsä voimavaroista.

Työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat kohtaamaan ja vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja jotka edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa (Hakanen 2011).

...

Mitkä työn voimavarat auttavat sinua jaksamaan työssäsi tällä hetkellä? (valitse enintään neljä merkittävintä)

- monipuoliset työtehtävät
- tunne siitä, että teen merkityksellistä työtä
- mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn
- työsuorituksista saatu välitön palaute
- työn tavoitteiden selkeys
- mahdollisuus osallistua työtä ja työaikoja koskevaan päätöksentekoon
- mahdollisuus kehittyä työssä tai kehittää omaa osaamista
- yhteistyö ja työyhteisössä saatu tuki
- arvostuksen saaminen työyhteisössä
- innostuneet ja motivoituneet työkaverit
- työyhteisön positiivinen ilmapiiri
- opiskelijat tai opiskeluryhmät
- uran kehitysnäkymät
- palkkaus ja erilaiset palkkiot
- työsuhteen varmuus
- Muu...

Osion 3 jälkeen Siirry osioon 4 (Työssä toimiminen)

**Osio 4/9**

### Työssä toimiminen

Osiossa tutkitaan ammatinopettajan omia kokemuksia työhönsä paneutumisesta ja kyvykkyydestä.

**Kuinka usein seuraavat väittämät koskevat itseäsi?**

Valmistaudun työtehtäviini huolellisesti. \*

	1	2	3	4	5
1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minulla on riittävästi fyysisiä ja henkisiä voimavaroja työni hoitamiseen. \*

	1	2	3	4	5
1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Olen syvästi keskittynyt työtä tehdessäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ajantajuni katoaa työtä tehdessäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koen työni sopivan haasteelliseksi. \*

	1	2	3	4	5
1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Olen sinnikäs kohdatessani vaikeuksia työssäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koen onnistumisen kokemuksia työssäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koen pärjääväni työtehtävissäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin 3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Osion 4 jälkeen Siirry osioon 5 (Työn hallinta ja työtehtävät)

Osio 5/9

Työn hallinta ja työtehtävät

Osiossa tutkitaan ammatinopettajan omia kokemuksia työnsä mielekkyydestä ja mahdollisuuksista.

**Kuinka usein seuraavat väittämät koskevat itseäsi?**

Lähden mielelläni töihin. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Näen työssäni mahdollisuuksia. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Asetan työssäni itselleni sopivan haastavia tavoitteita. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Kykenen tekemään päätöksiä monipuolisesti ja tehokkaasti. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Koen työtehtävieni määrän sopivaksi. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Suoriudun työtehtävistäni suunnitellussa aikataulussa. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Suhtaudun joustavasti muutoksiin. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Saan käyttää työssäni vahvuksiani. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Osaamiseni on riittävällä tasolla työtehtävieni hoitamiseen. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Minulla riittää energiaa kokeilla uusia työtapoja tai opetusmenetelmiä. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Kykenen oppimaan ja sisäistämään uusia asioita. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Toimin vuorovaikutustilanteissa rauhallisesti. \*

1 = Erittäin harvoin 2 = Melko harvoin  
3 = Silloin tällöin 4 = Melko usein 5 = Erittäin usein

Osion 5 jälkeen Siirry osioon 6 (Työn kuormitustekijät)

**Osio 6/9**

### Työn kuormitustekijät

Osiossa tutkitaan ammatinopettajan omia kokemuksia työnsä kuormitustekijöistä.

Työn kuormitustekijät ovat työn fyysisiä, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka vaativat työntekijältä jatkuvaa fyysistä, psyykkistä tai emotionaalista ponnistelua (Demerouti 2001). Työn kuormitustekijät vaikuttavat heikentävästi omaan jaksamiseen.

Millaisia työn kuormitustekijöitä koet työssäsi? (valitse enintään neljä merkittävintä) \*

- tavoitteiden tai vastuiden epäselvyys
- liiallinen työmäärä
- riittämättömät opetus- tai henkilöstöresurssit
- suuret opetusryhmät
- kiire ja työn jatkuvat keskeytykset
- hallinnolliset tehtävät ja byrokrazia
- vaikuttamisen mahdollisuuksien puuttuminen
- oman osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien puuttuminen
- epätasa-arvoinen tai epäoikeudenmukainen kohtelu työyhteisössä
- arvostuksen puute työyhteisössä
- arvostuksen puute työyhteisössä
- palauteen vähäisyys tai sen puuttuminen
- yhteistyön sujumattomuus työyhteisössä
- johtamiseen ja tiedonkuluun liittyvät ongelmat
- vaikeudet ja ristiriidat (opiskelijoiden tai huoltajien kanssa tai työyhteisössä)
- epäasiallinen kohtelu ja häirintä (opiskelijoiden tai huoltajien taholta tai työyhteisössä)
- työaikoihin liittyvät haasteet
- työn fyysinen raskaus
- työympäristöön liittyvät vaarat
- meluhäiriöt
- väkivallan uhka
- liian pieni palkka tai palkanmaksuun liittyvät epäselvyydet
- epävarmuus työn jatkuvuudesta
- en koe kuormitustekijöitä työssäni

Osion 6 jälkeen [Siirry osioon 7 \(Työn sujuminen työyhteisössä\)](#)

**Osio 7/9**

### Työn sujuminen työyhteisössä

Osiossa tutkitaan ammatinopettajan omia kokemuksia olla osana työyhteisöä.

**Miten seuraavat väittämät pitävät paikkansa omalla kohdallasi?**

Tunnen olevani osa työyhteisöäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minut kohdataan aidosti yksilönä työyhteisössäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työkaverini ovat kiinnostuneita näkemyksistäni ja ajatuksistani. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työkaverit ymmärtävät minua. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koen, että tulen työyhteisössäni aidosti kuulluksi. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minua kohtaan ollaan empaattisia työyhteisössäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minua arvostetaan työyhteisössäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minua kohdellaan tasapuolisesti työyhteisössäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti työyhteisössäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

...

Voin vaikuttaa riittävästi omaa työtäni koskeviin asioihin. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voin kehittää osaamistani työni kautta. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työni on arvojeni mukaista. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

...

Työlläni on yhteiskunnallisesti suuri merkitys. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Olen sitoutunut työhöni ja työyhteisööni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Olen harkinnut työstä irtisanoutumista viimeisen vuoden aikana. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Osion 7 jälkeen Siirry osioon 8 (Työyhteisön ilmapiiri...a tunnekokemukset) ▾

Osio 8/9

Työyhteisön ilmapiiri ja tunnekokemukset

Osiossa tutkitaan ammatinopettajan omia kokemuksia työyhteisön ilmapiiristä ja tunnetaidoista.

Miten seuraavat väittämät pitävät paikkansa omalla kohdallasi?

Työpaikan ilmapiiri on kannustava ja rohkaiseva. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työyhteisössäni keskustellaan tunteista avoimesti. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jaan mielelläni onnistumisen kokemukset työyhteisössäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Negatiivisista kokemuksista on helppo puhua rakentavasti työyhteisössäni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Uskallan kertoa epäonnistumisestani esihenkilölleni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Uskallan kertoa epäonnistumisestani työkaverilleni. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työyhteisössäni on järjestetty mahdollisuuksia tunnekokemusten käsittelemiseen. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tunnistan ja tiedostan omat tunteeni työpäivän aikana. \*

	1	2	3	4	5
1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tunnistan tunteideni taustalla olevat tarpeet. \*

1 2 3 4 5

1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

Osaan säädellä tunnereaktioitani tilanteen mukaan. \*

1 2 3 4 5

1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

**Kirjoita:** Nimeä, millaisia tunteita koet työssäsi?

Pitkä vastauksetki

**Kirjoita:** Millaisia keinoja työyhteisössänne on käytössä tunnekokemusten käsittelyyn?

Pitkä vastauksetki

Osion 8 jälkeen Siirry osioon 9 (Taustatiedot)

Osio 9/9

Taustatiedot

Lopuksi kartoitetaan kyselytutkimukseen vastaajan taustatietoja.

**Sukupuoli \***

Mies

Nainen

Muu, tai en halua kertoa

**Ikäryhmä \***

18-24 vuotta

25-34 vuotta

35-44 vuotta

45-54 vuotta

55-64 vuotta

65+ vuotta

**Asumis- ja perhemuoto \***

Yksin asuva

Avio- tai avoliitossa, lapseton

Avio- tai avoliitossa, lapsi tai lapset asuvat kotona

Avio- tai avoliitossa, lapsi tai lapset eivät asu kotona

Yksinhuoltaja

Muu asumis- ja perhemuoto

**Korkein suorittamasi tutkinto (yksi vaihtoehto) \***

Peruskoulu

Ammatillinen perustutkinto

Ylioppilastutkinto

Ammatti- tai erikolsammattitutkinto

Alempi korkeakoulututkinto

Ylempi korkeakoulututkinto

Lisensiaatti tai tohtorintutkinto

**Ammatillisen opettajankoulutuksen pedagogiset opinnot suoritettu \***

Kyllä

Ei

**Työskenteletkö julkisessa vai yksityisessä oppilaitoksessa? \***

Julkinen oppilaitos

Yksityinen oppilaitos

**Nykyisen työsuhteen laatu \***

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde

Määräaikainen työsuhde

**Nykyisen työsuhteen työaika \***

Kokoaikainen (vuosityöaika 1500 tuntia tai enemmän)

Osa-aikainen (vuosityöaika yli 800 tuntia, mutta alle 1500 tuntia)

Osa-aikainen (vuosityöaika alle 800 tuntia)

Virkavapaa tai työvapaa

En toimi tällä hetkellä opetustehtävissä hius- ja kauneudenhoitoalalla

**Nykyiset työtehtäväsi (valittavissa useita vaihtoehtoja) \***

Hiusalan ammatillinen opettaja

Kauneudenhoitoalan ammatillinen opettaja

Opetuskeinojen ohjaaminen (oma opettaja, ryhmänohjaaja, erityisopettaja tmv.)

Opetustyon suunnittelu ja organisointi (timivastaava, koulutuspäällikkö tmv.)

Kehittämis-, projekti- ja hanketyö (esim. kv, työelämä, yrittäjyys, kestävä kehitys tmv.)

En toimi tällä hetkellä opetustehtävissä hius- ja kauneudenhoitoalalla

Muu...

...

Työkokemus hius- ja kauneudenhoitoalan opettajan tyotehtävistä \*

Alle 1 vuotta

1-5 vuotta

6-10 vuotta

11-15 vuotta

16-20 vuotta

yli 20 vuotta

Maakunta, jossa työpiisteesi (oppilaitoksen toimipaikka) sijaitsee: \*

Uusimaa

Varsinais-Suomi

Satakunta

Kanta-Häme

Pirkanmaa

Päijät-Häme

Kymenlaakso

Etelä-Karjala

Etelä-Savo

Pohjois-Savo

Pohjois-Karjala

Keski-Suomi

Etelä-Pohjanmaa

Pohjanmaa

Keski-Pohjanmaa

Pohjois-Pohjanmaa

Kainuu

Lappi

Ahvenanmaa


...

Kiitos sinulle ajastasi ja vastauksestasi!

Lähetä vastauksesi painamalla LÄHETÄ -painiketta.

Ilahtunein terveisin, Hanna ja Tea  
Kuvaus (valinnainen)

Kuvan otsikko



## Liite 2: Aihepiirijaottelu -taulukko

**Aihepiirijaottelu kyselytutkimusta varten**

## AIHEPIIRIT

**Työn imu ja työn voimavarat**

Työn imua kuvaillaan kolmen myönteisen hyvinvoinnin ulottuvuuden avulla; tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Kyselylomakkeessa näitä selvitetään seuraavasti:

Aiheluokka	Ulottuvuus/ilmentymä	Väittäjä
1 Tarmokkuus	Korkea energiataso	1A Minulla on energiaa työni tekemiseen.
1 Tarmokkuus	Halu panostaa työhön	1B Haluan panostaa omaan työhöni.
1 Tarmokkuus	Sinnikkyys myös vaikeuksien edessä	1C Olen sinnikäs kohdatessani vaikeuksia työssäni.
2 Omistautuminen	Innostuneisuus	2A Olen innostunut työstäni.
2 Omistautuminen	Inspiraation kokemukset	2B Inspiroidun työstäni.
2 Omistautuminen	Työn haasteellisuuden kokemukset	2C Koen työni sopivan haasteelliseksi.
2 Omistautuminen	Ylpeyden tunteen kokemukset	2D Koen ylpeyttä omasta työstäni.
3 Työhön uppoutuminen	Onnellisuuden tunne, nautinnon tunne	3A Koen onnellisuutta ja nautintoa työssäni.
3 Työhön uppoutuminen	Työhön paneutuminen	3B Valmistaudun työtehtäviini huolellisesti.
3 Työhön uppoutuminen	Syvä keskittyneisyys työn tekemiseen	3C Olen syvästi keskittynyt työtä tehdessäni.
3 Työhön uppoutuminen	Työstä irrottautumisen vaikeus	3D Ajantajuni katoaa työtä tehdessäni.
20 Työhön uppoutuminen	Työn mielekkäisyys	20A Lähdän mielelläni töihin.

Työn voimavarat / monivalintakysymys:

Mitkä työn voimavarat auttavat sinua jaksamaan työssäsi tällä hetkellä? (valittavissa useita vaihtoehtoja)

Työhön sitoutumista eli työn imua edesauttaa psykologisen ehdon (tarpeen) saatavuuden täytyminen. Kyselylomakkeessa sitä selvitetään seuraavasti:

Aiheluokka	Ulottuvuus/ilmentymä	Väittäjä
6 Saatavuus	Tunne, että omat fyysiset ja henkiset voimavarat riittävät saavuttamaan työhön sitoutumista	6A Minulla on riittävästi fyysisiä ja henkisiä voimavaroja työni hoitamiseen.

**Työuupumus ja työn kuormitustekijät:**

Työuupumukselle on luonteenomaista kolme ominaispiirrettä; uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja itsetunnon väheneminen. Kyselylomakkeessa näitä selvitetään seuraavasti:

Aiheluokka	Ulottuvuus/ilmentymä	Väittäjä
8 Kyynistyminen	Työn ilon katoaminen	8A Koen iloa työssäni.
8 Kyynistyminen	Kielteinen asenne työtä kohtaan	8B Asenteeni työtä kohtaan on positiivinen.
8 Kyynistyminen	Kielteinen asenne työkavereita kohtaan	8C Ajattelen positiivisesti työkavereistani.
9 Itsetunnon väheneminen	Osaamisen tunteen katoaminen	9A Osaamiseni on riittävällä tasolla työtehtävieni hoitamiseen.
9 Itsetunnon väheneminen	Työssä pärjäämisen tunteen katoaminen	9B Koen pärjääväni työtehtävissäni.

9 Itsetunnon väheneminen	Onnistumisten tunteiden katoaminen	9C Koen onnistumisen kokemuksia työssäni.
Työn kuormitustekijät / monivalintakysymys:		
Millaisia työn kuormitustekijöitä koet työssäsi? (valittavissa useita vaihtoehtoja)		

### Tunteet:

Tunnetaitojen tarve on työelämässä ilmeinen tunteiden tunnistamiseksi, ymmärtämiseksi ja hyödyntämiseksi. Vastuunottaminen tunteista vaatii tunnetaitoja: miten niitä ilmaistaan ja käsitellään. Kyselylomakkeessa näitä selvitetään seuraavasti:		
Aiheluokka	Ulottuvuus/ilmentymä	Väittäjä
10 Tunteiden vaikutus	Tunteiden vaikutus tavoitteisiin	10C Asetan työssäni itselleni sopivan haastavia tavoitteita.
10 Tunteiden vaikutus	Suorituskyky	10D Minulla riittää energiaa kokeilla uusia työtapoja tai opetusmenetelmiä.
10 Tunteiden vaikutus	Tunteiden vaikutus päätöksentekoon	10F Kykenen tekemään päätöksiä monipuolisesti ja tehokkaasti.
10 Tunteiden vaikutus	Vuorovaikutus	10G Toimin vuorovaikutustilanteissa rauhallisesti.
10 Tunteiden vaikutus	Positiiviset tunteet laajentavat ajattelua / näkökenttää	10H Koen ympärilläni positiivisuutta.
11 Tunneilmasto	Luottamus työyhteisössä	11A Työpaikan ilmapiiri on kannustava ja rohkaiseva.
11 Tunneilmasto	Luottamus työyhteisössä	11B Työyhteisössäni keskustellaan tunteista avoimesti.
11 Tunneilmasto	Positiivisista tunteista puhuminen	11C Jaan mielelläni onnistumisen kokemukset työyhteisössäni.
11 Tunneilmasto	Luottamus työyhteisössä	11D Negatiivisista kokemuksista on helppo puhua rakentavasti työyhteisössäni.
11 Tunneilmasto	Negatiivisten tunteiden salaaminen / kieltäminen	11E Uskallan kertoa epäonnistumisestani esihenkilölleni. 11F Uskallan kertoa epäonnistumisestani työkavereilleni.
11 Tunneilmasto	Hyvä tunneilmasto sitouttaa ja motivoi	11G Olen sitoutunut työhöni ja työyhteisööni.
12 Tunnetaidot	Tunnistaa tunteita, mutta ei ole yhteisössä taitoa keskustella tunteita	12A Työyhteisössäni on järjestetty mahdollisuuksia tunnekokemusten käsittelemiseen.
12 Tunnetaidot	Tunnistaa tunteita ja kiinnittää niihin huomiota	12B Tunnistan ja tiedostan omat tunteeni työpäivän aikana.
12 Tunnetaidot	Tunteiden ja niiden taustalla olevien tarpeiden tunnistaminen	12C Tunnistan tunteideni taustalla olevat tarpeet.
12 Tunnetaidot	Vastuu tunteista ja tilannetaju	12D Osaan säädellä tunnereaktioitani tilanteen mukaan.
Tunteet / avoin kysymys 1: Nimeä, millaisia tunteita koet työssäsi?		
Tunteet / avoin kysymys 2: Millaisia keinoja työyhteisössänne on käytössä tunnekokemusten käsittelyyn?		

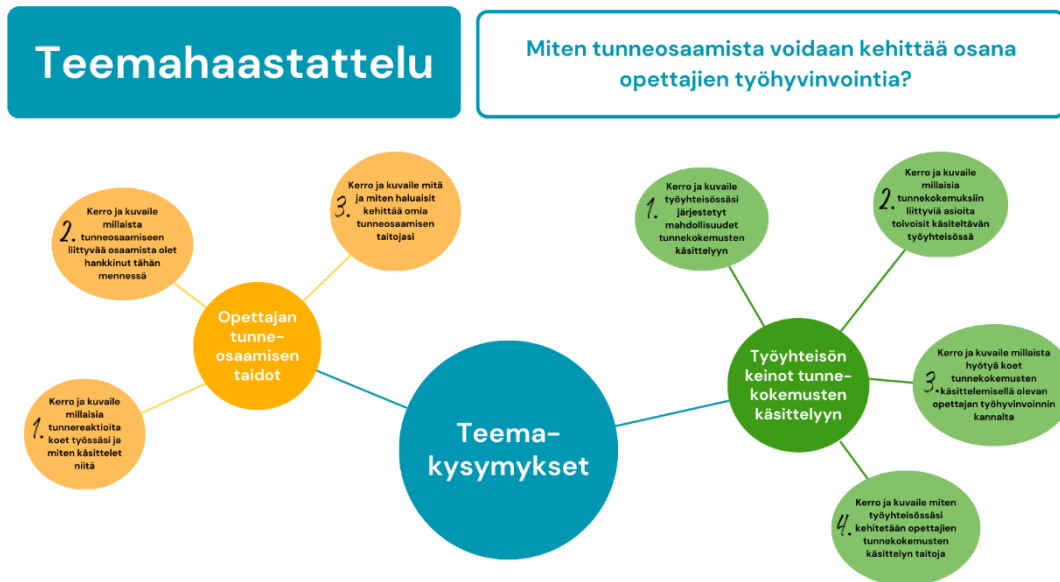
### Tarpeet:

Tunteiden ja käyttäytymisen takana on yksilön tyydyttyneet tai tyydyttymättömät tarpeet. Kyselylomakkeessa näitä selvitetään seuraavasti:		
Aiheluokka	Ulottuvuus/ilmentymä	Väite
13 Olla kiinnostava	Ei koe tuntevansa yksinäisyyttä	13A Tunnen olevani osa työyhteisöäni.

13 Olla kiinnostava	Kokee tullessa nähdyksi	13B Minut kohdataan aidosti yksilönä työyhteisössäni.
13 Olla kiinnostava	Kokee olevansa kiinnostava	13C Työkaverini ovat kiinnostuneita näkemyksistäni ja ajatuksistani.
14 Tulla ymmärretyksi	Kokee tullessa kuulluksi	14A Koen, että tulen työyhteisössäni aidosti kuulluksi.
14 Tulla ymmärretyksi	Voimaantunut ja rauhoittunut olo	14B Työkaverit ymmärtävät minua.
14 Tulla ymmärretyksi	Kokee empaattisuutta itseään kohtaan	14C Minua kohtaan ollaan empaattisia työyhteisössäni.
15 Olla arvostettu	Kokee olevansa arvostettu	15A Minua arvostetaan työyhteisössäni.
16 Reilu kohtelu	Kokee tullessa kohdelluksi reilusti (Reiluuden määritelmä riippuu työntekijän arvomaailmasta.)	16A Minua kohdellaan tasapuolisesti työyhteisössäni.
16 Reilu kohtelu	Epäreiluja tilanteita voi olla: töiden jakautuminen epätasaisesti, bonus-ten jakaminen, kokemus esihenkilön epäreilusta kohtelusta.	16B Työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti työyhteisössäni.
17 Hallinnan tarve	Kokemus hallita tilanteita ja elämää. Mm. Hallinnan tunne päätöksissä, joihin on voinut itse vaikuttaa ja joihin on suostunut.	17A Voin vaikuttaa riittävästi omaa työtäni koskeviin asioihin.
17 Hallinnan tarve	Hyväksyy elämän eteensä tuovat asiat ja lopettaa vastustamisen	17B Suhtaudun joustavasti muutoksiin.
17 Hallinnan tarve	Hallinnan tunne vähenee, esimerkiksi jos työn vaatimukset koetaan liian suureksi ja yksilö ei koe pystyvänsä suoriutumaan kaikista tehtävistään.	17C Koen työtehtävieni määrän sopivaksi. 17D Suoriudun työtehtävistäni suunnitellussa aikataulussa.
18 Edistyminen	Edistyminen ruokkii sisäistä motiivaatiota.	18A Voin kehittää osaamistani työni kautta.
19 Merkityksellisyys	Sisäinen arvo, jonka työntekijä antaa työlleen / kokee työstään	19A Työni on arvojeni mukaista.
19 Merkityksellisyys	Työ edistää "suurempaa hyvää", joltain muutakin yksilön omia etuja.	19B Työlläni on yhteiskunnallisesti suuri merkitys.
19 Merkityksellisyys	Mahdollisuus toteuttaa ja ilmaista itseään työn kautta.	19C Saan käyttää työssäni vahvuuksiani.

Ylimääräinen: Korkeat työn vaatimukset johtavat työuupumukseen ja työstä irtisanoutumiseen. Kyselylomakkeessa tätä selvitetään seuraavasti:		
<b>Aiheluokka</b>	<b>Ulottuvuus/ilmentymä</b>	<b>Väite</b>
20	Työhön sitoutuminen	20B Olen harkinnut työstä irtisanoutumista viimeisen vuoden aikana.

## Liite 3: Teemahaastattelun teemat ja kysymykset

**Teema 1: Opettajan tunneosaamisen taidot**

Kysymys 1: Kerro ja kuvaile millaisia tunnereaktioita koet työssäsi ja miten käsittelet niitä.

Kysymys 2: Kerro ja kuvaile millaisia tunneosaamiseen liittyvää osaamista olet hankkinut tähän mennessä.

Kysymys 3: Kerro ja kuvaile mitä ja miten haluaisit kehittää omia tunneosaamisen taitojasi.

**Teema 2: Työyhteisön keinot tunnekokemusten käsittelyyn**

Kysymys 1: Kerro ja kuvaile työyhteisössäsi järjestetyt mahdollisuudet tunnekokemusten käsittelyyn.

Kysymys 2: Kerro ja kuvaile millaisia tunnekokemuksiin liittyviä asioita toivoisit käsiteltävän työyhteisössäsi.


Kysymys 3: Kerro ja kuvaile millaista hyötyä koet tunnekokemusten käsittelemisellä olevan opettajan työhyvinvoinnin kannalta.

Kysymys 4: Kerro ja kuvaile miten työyhteisössäsi kehitetään opettajan tunnekokemusten käsittelyn taitoja.

## Liite 4: Kyselytutkimuksen saatekirje

[Nyt meni tunteisiin!] Kysely hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille 🔍 ✓ 📄

---

 Hanna Hiltunen 😊 📧 ↶ ↷ ⋮  
 Vastaanottaja: Hanna Hiltunen ma 14.11.2022 20:27

Hei!  
 Olemme estenomi YAMK -opiskelijat Hanna Hiltunen ja Tea Keikko, ammatinopettajia itsekin. Opinnäytetyössämme selvitämme hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvointia ja tunneosaamista.

**Nyt meni tunteisiin!** Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille suunnattu kyselytutkimus on vielä avoinna. Olisimme äärimmäisen ilahuneita, jos vastaisit kyselyymme, mikäli et ole jo jollain muulla foorumilla kohdannut sitä. Toivoisimme mahdollisimman hyvän vastausmäärän, jotta saisimme tuloksista luotettavamman ja kattavamman kuvan nykytilanteesta kautta Suomen.

Tutkimustuloksia hyödynnetään opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittämiseen. Tulokset julkaistaan Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajajaoston sivustolla ja Laurean opinnäytetyönä alkukeväästä 2023.

**Tunteillasi ja mielipiteilläsi on merkitystä!** Vastaathan kyselyyn oheisen linkin kautta perjantaihin 25.11.2022 klo 23:59 mennessä.

Vastauksestasi ilahuen,  
 Hanna Hiltunen, hanna.hiltunen@student.laurea.fi  
 Tea Keikko, tea.keikko@student.laurea.fi

P.S. Olemme keränneet yhteystietosi oppilaitoksesi nettisivuilta. Tavoitteenamme oli löytää mahdollisimman monen opettajan yhteystiedot, mutta se osoittautui välillä haastavaksi. Jos tutkimuksemme nousee keskustelun aiheeksi työyhteisössäsi ja kollegasi ei ole saanut linkkiä, tämän sähköpostin saa ehdottomasti jakaa hänelle. Kiitos avustasi!

Linkki kyselyyn:  
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeW3WL\\_fdHk8LiidT8rTxoWLOH1mYvOmDi9CFBYtsMtPftc3g/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeW3WL_fdHk8LiidT8rTxoWLOH1mYvOmDi9CFBYtsMtPftc3g/viewform?usp=sf_link)

## Liite 5: Teemahaastattelun saatekirje ja tiedote

[Nyt meni tunteisiin!] TEEMAHAASTATTELU to 2.3. klo 08:45

Liity

🕒 to 2.3.2023 8:45-9:15  
👤 Teams-kokous  
👥 [Redacted]

Muokkaa
Peruuta
...

Viestit
Kokoustiedot

📎 TIETOSUOJASELOSTE teemah...  
04.01

**Hei,**  
**kiitos, että saamme haastatella sinua! Oheassa on linkki TEAMS-kokoukseen ja liitteenä tiedoksi tietosuojaseloste koskien henkilötietojen käsittelyä.**

"Nyt meni tunteisiin! Hius- ja kauneudenhoitoalan ammatinopettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittäminen" on Laurea ammattikorkeakoulun Estenomi YAMK -opintojen tutkimus- ja kehittämisryhmä, Estenomi YAMK -opiskelijat Hanna Hiltunen ja Tea Keikko selvittävät marraskuussa 2022 kyselytutkimuksella hius- ja kauneudenhoitoalan ammatinopettajien voimavara- ja kuormitustekijöitä sekä omaa arviota omasta tunneosaamisesta, tunteiden taustalla vaikuttavien tarpeiden täytymisestä sekä kokemuksia oman organisaation keinoista tunteiden käsittelylle.

Kyselytutkimuksesta nousseiden havaintojen ja tutkimus- ja kehittämistyön tutkimuskysymyksen "Miten tunneosaamista voidaan kehittää osana opettajien työhyvinvointia?" pohjalta toteutetaan teemahaastattelu harkinnanvaraisen näytteen mukaisesti. Teemahaastattelun tavoitteena on tarkentaa ja syventää kyselytutkimuksesta nousseita teemoja sekä vastata, miten tunneosaamista voidaan kehittää osana opettajien työhyvinvointia?-tutkimuskysymykseen.

Teemahaastattelu toteutetaan TEAMSin välityksellä hius- ja kauneudenhoitoalan ammatinopettajille, joilla on vaadittava pätevyys alan opetustehtäviin ammatillisessa oppilaitoksessa. Haastateltavat työskentelevät ympäri Suomen ja haastatteluun on kutsuttu yksi (1) ammatinopettaja eri ammatillisista oppilaitoksista tai ammatillisen oppilaitoksen toimipisteistä. Haastattelu on vapaaehtoinen ja haastateltava voi halutessaan keskeyttää haastattelun missä vaiheessa tahansa. Kesken jääneitä haastatteluja ei litheroida, eikä käytetä kehittämistyön materiaalina, vaan poistetaan välittömästi haastattelun keskeytyksen jälkeen. Haastattelun teemat ovat 1. Opettajan tunneosaamisen taidot ja 2. Työyhteisön keinot tunnekokemusten käsittelyyn.

Haastateltavien tietoja ei luovuteta eteenpäin ja tiedot poistetaan tutkimus- ja kehittämistyön valmistuttua. Haastattelu tallennetaan TEAMSilla ja ainoastaan teemojen sisältöihin ja haastattelun analysoinnin kannalta oleellisiin tietoihin ja hyödynnetään tutkimus- ja kehittämistyössä anonyymisti. Haastateltavien henkilötietoja tai paikkakuntaa ei mainita tutkimuksessa. Lisäksi haastateltavia nimitetään tutkimuksessa nimillä haastateltava 1 (H1), haastateltava (H2) jne.

Haastateltavista kerätään nimi, sähköpostiosoite ja puhelinnumero haastattelun sopimista ja mahdollisia jälkikäteen nousevia tarkennuksia varten. Haastateltaviin on otettu yhteyttä joko sähköpostitse ja osoitteet on kerätty organisaatioiden nettisivuilta tai viestitse, jolloin yhteystiedot ovat opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisista yhteystietoluetteloista. Haastattelu toteutetaan maaliskuussa 2023 ja haastattelun tavoitekesto on noin puoli tuntia.

Teemahaastattelun jälkeen haastatellut litheroidaan teeman mukaan tarvittavin osin ja tutkimukseen pohjautuen koostetaan kehittämisohdotuksia. Tutkimus- ja kehittämisryhmä julkaistaan Laurean Theseuksessa ja vapaasti julkaistavana artikkelina.

Haastattelussa noudatetaan tutkimustyön eettisiä periaatteita ja kunnioitetaan yksilön oikeuksia.

Yhteyshenkilöt tutkimus- ja kehittämistyötä ja henkilötietojen käsittelyä koskevissa asioissa:  
 Tea Keikko, tea.keikko@student.laurea.fi  
 Hanna Hiltunen, hanna.hiltunen@student.laurea.fi

**Microsoft Teams -kokous**

Liity tietokoneella, mobiilisovelluksella tai kokoustilan laitteilla  
[Liity kokoukseen napsauttamalla tästä](#)

Kokoustunnus: 333 833 171 794  
 Tunnuskoodi: Byu6P6  
[Download Teams](#) | [Join on the web](#)

[Lisätietoja](#) | [Kokousohjeet](#)

👤 Järjestäjä  
Hanna Hiltunen  
📄 Ei vastannut: 2  
[Redacted]  
Tea Keikko  
Pakollinen

# Teemahaastattelu

Estenomi  
YAMK -  
opinnäytetyö

Jatkoa  
marras-  
kuussa 2022  
toteutetulle  
kyselylle

Haastateltavat  
hius- ja  
kauneuneuden  
-hoitoalan  
opettaja

Haetaan vastauksia  
tutkimus-  
kysymykseen:  
Miten tunneosaamista  
voidaan kehittää osana  
opettajan  
työhyvinvointia

Haastattelu  
toteutaan  
maaliskuussa  
2023  
Teamsissä

Tietoa  
haastattelusta:

- \* Haastattelu perustuu vapaaehtoisuuteen
- \* Voit keskeyttää haastattelun halutessasi milloin vain tutkimuksen aikana
- \* Haastattelussa kerättävät tiedot: nimi, sähköpostiosoite ja puhelinnumero, teemakysymysten vastaukset
- \* Haastateltavan tietoja ei luovuteta eteenpäin eikä vastaajaa pysty tunnistamaan tai yhdistämään vastausten perusteella (vastaukset anonymisoidaan)
- \* Haastattelu nauhoitetaan

## Opinnäytetyön tekijöiden yhteystiedot:

Hanna Hiltunen    hanna.hiltunen@student.laurea.fi  
Tea Keikko        tea.keikko@student.laurea.fi

## Liite 6: Opinnäytetyön tietosuojailmoitus



**TIETOSUOJAILMOITUS**  
 EU:n yleinen tietosuoja-asetus  
 (EU 679/2016)  
 19.2.2023

### LAUREAN OPINNÄYTETYÖSSÄ KERÄTTÄVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY

Tässä ilmoituksessa kuvataan, miten henkilötietoja käsitellään Laurean opinnäytetyössä; Nyt meni tunteisiin! Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työhyvinvoinnin ja tunneosaamisen kehittäminen.

#### Tutkimuksen rekisterinpitäjät

Tea Keikko, Takasenkatu 1 a, 33400 Tampere  
 Hanna Hiltunen, Henrikinkatu 2 B 35, 21100 Naantali  
 Laurea-ammattikorkeakoulu, Ratatie 22, 01300 Vantaa

Rekisterinpitäjä päättää ja vastaa tämän opinnäytetyön henkilötietojen käsittelystä.

#### Yhteyshenkilö henkilötietojen käsittelyä koskevissa asioissa:

Tea Keikko, Takasenkatu 1 a, 33400 Tampere, [tea.keikko@student.laurea.fi](mailto:tea.keikko@student.laurea.fi)  
 Hanna Hiltunen, Henrikinkatu 2 B 35, 21100 Naantali [hanna.hiltunen@student.laurea.fi](mailto:hanna.hiltunen@student.laurea.fi)

#### Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus:

Henkilötietoja käsitellään opinnäytetyötä varten.  
 Henkilötietojen osalta ei toteuteta automaattista päätöksentekoa tai profilointia.

#### Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste:

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella:

- o Tutkittavan suostumus

#### Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot/rekisteröitävät tiedot:

- Haastateltavan nimi
- Haastateltavan sähköpostiosoite
- Haastateltavan puhelinnumero
- Haastattelukysymysten vastaukset (teemojen mukaisesti)

#### Kerättävien henkilötietojen tietolähteet:

Rekisteröitävät tiedot kerätään suoraan haastateltavilta itseltään haastattelutilanteessa.

#### Henkilötietojen luovutukset:

Tietoja ei luovuteta kolmansille osapuolille.

#### Tietojen siirtäminen EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle:

Tietoja ei siirretä EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle.

#### Henkilötietojen käsittely opinnäytetyön aikana ja sen jälkeen:

Tietoja käsitellään maksimissaan 6 kk:n ajan opinnäytetyön aikana ja tietoja säilytetään valmistumisen jälkeen kaksi vuotta (opiskelijan on säilytettävä opinnäytetyöaineistoa kaksi vuotta valmistumisesta).

#### Henkilötietojen suojauksen periaatteet:

Haastatteluaineisto nauhoitetaan Microsoft Teams -sovelluksessa. Haastatteluaineisto litteroidaan puheesta sanoiksi ja aineiston jatkokäsittelyssä käytetään haastateltavista anonymisoituja nimityksiä.  
 Henkilötiedot anonymisoidaan siten, että opinnäytetyön raportissa haastateltavista käytetään nimityksiä haastateltava 1 (H1), haastateltava 2 (H2), haastateltava 3 (H3), haastateltava 4 (H4), haastateltava 5 (H5) jne.  
 Rekisterin hallinnassa noudatetaan rekisterinpitäjän tietoturva- ja tietosuojaohjeita.  
 Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot suojataan käyttäjätunnuksin, salasanojin ja käytön rekisteröinnillä.

**Rekisteröidyn oikeudet:**

Rekisteröidyn oikeudet määräytyvät EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen artiklojen 15-22 mukaan seuraavasti:

- 1) Voit perua suostumuksesi ja pyytää poistamaan suostumukseen perustuvat tietosi ottamalla yhteyttä yllä mainittuun yhteyshenkilöön.

Voit tarkastaa itseäsi koskevat tiedot ja oikaista ne tarvittaessa.

Voit rajoittaa tietosi käsittelyä silloin, kun kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

Voit tehdä valituksen tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsot, että henkilötietojasi on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti.

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tietosuojavastaava.

Laurea-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavana toimii Marjo Valjakka, [marjo.valjakka@laurea.fi](mailto:marjo.valjakka@laurea.fi)