

# Työhyvinvointi-podcastin luominen

LAB-ammattikorkeakoulu

Tradenomi (AMK)

2023

Julia Rätty & Jenni Mertanen

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Räty, Julia Mertanen, Jenni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 68	Valmistumisaika 2023
Työn nimi <b>Työhyvinvointi podcastin luominen</b>		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK), liiketalous		
Tiivistelmä <p>Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda työhyvinvointia käsittelevä podcast ja selvittää olisiko tällaiselle podcastille kysyntää tulevaisuudessa. Podcastit ovat nykyään trendikäs ja helppo alusta levittää tietoa ja viettää aikaa. Podcastien luominen on yhä helpompaa ja erilaisia podcasteja on tarjolla useita.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus koostui työhyvinvoinnin yleisestä osasta, työn imusta, stressistä ja palautumisesta. Neliosaisen podcastin jokainen jakso käsitteli yhtä näistä aiheista, ja podcastissa käsiteltävät asiat perustuivat opinnäytetyön tietopohjaan sekä kirjoittajien omiin näkemyksiin.</p> <p>Toiminnallinen osuus koostui podcastin projektikuvauksesta ja palautekyselyn tuloksista. Podcastin kuuntelijoiden antaman palautteen perusteella podcastille on kiinnostusta ja kysyntää tulevaisuudessa. Kuuntelijoiden palautteen ja kirjoittajien omien kokemusten perusteella huomatu kehitysideoita on tuotu esiin johtopäätöksissä.</p>		
Asiasanat työhyvinvointi, podcast, työn imu, stressi, palautuminen		

## Abstract

Author(s) Räty, Julia Mertanen, Jenni	Type of Publication Thesis, UAS Number of Pages 68	Published 2023
Title of Publication <b>Creating a podcast of well-being at work</b>		
Degree, Field of Study Bachelor of Business Administration (UAS)		
Abstract <p>Podcasts have become a popular and easy platform to share information, entertainment, or learn new things. Making, and publishing your own podcasts is nowadays easier than ever. This action-based thesis is the description of the process of creating a podcast about well-being at work and finding out if there is an interest in that kind of podcast.</p> <p>The theoretical part of the thesis consisted of the importance and meaning of well-being at work, work engagement, stress, and recovery from work. The theoretical part was based on literature and articles. The four-episode podcast had its own episode for each topic. The episodes were based on the theoretical part and the authors' own experiences in work-life.</p> <p>The project part is the description of how we created a four-episode podcast and the feedback survey. As a result, the listeners enjoyed the podcast, and it has potential in the future. Improvement ideas and possible changes are listed in the conclusion.</p>		
Keywords well-being at work, podcast, work engagement, stress, recovery from work		

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Työn tavoite ja tarkoitus.....	2
1.2	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	2
1.3	Podcast.....	3
2	Työhyvinvointi.....	5
2.1	Johdatus työhyvinvointiin.....	5
2.2	Kokonaisvaltainen hyvinvointi.....	5
2.3	Työhyvinvoinnin käsite.....	9
2.4	Työhyvinvoinnin sisäiset ja ulkoiset tekijät.....	12
2.5	Vastuu työhyvinvoinnista .....	15
2.6	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi .....	17
2.7	Työhyvinvoinnin portaat.....	20
2.8	Psykologinen pääoma .....	25
3	Työn imu.....	29
3.1	Työn voimavarat .....	29
3.2	Työn imun vastakohdat.....	30
3.3	Työn tuunaaminen .....	33
3.4	Työn imun vaikutukset .....	34
4	Stressi .....	35
4.1	Eustressi ja distressi .....	37
4.2	Työstressi .....	38
4.2.1	Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät .....	38
4.2.2	Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät.....	40
4.2.3	Työyhteisöön liittyvät kuormitustekijät.....	42
4.3	Työstressi ja työkyky.....	43
5	Palautuminen .....	46
5.1	Psykologinen palautuminen.....	47
5.2	Työssä palautuminen.....	49
6	Podcastin luominen .....	51
6.1	Podcastin suunnittelu.....	51
6.1.1	Jaksot.....	52
6.1.2	Visuaalinen ilme.....	53
6.2	Podcastin toteutus .....	54
6.2.1	Äänitys .....	55

6.2.2	Editointi .....	56
6.2.3	Julkaisu .....	57
6.3	Palautekysely .....	58
6.3.1	Palautekyselyn vastaukset.....	59
6.3.2	Johtopäätökset.....	64
7	Yhteenveto ja pohdinta.....	1
7.1	Yhteenveto.....	2
7.2	Pohdinta.....	2
	Lähteet.....	3

## Liite 1. Palautekysely

## 1 Johdanto

Työhyvinvointi koskettaa kaikkia työelämässä olevia henkilöitä, vaikka jokainen kokee sen eri tavalla. Työhyvinvointia pitäisi ajatella osana yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia eikä niinkään omana erillisenä osana. Jokaisella on hyvinvointi, josta tulee riittävästi niin työhön kuin vapaa-ajallekin. Jos kaikki hyvinvointi täytyy keskittää töihin, ei sitä riitä enää työn ulkopuolelle. Kun hyvinvointi jakautuu tasaisesti, on yksilöllä voimia vielä työpäivän jälkeen tehdä asioita, jotka tuottavat hyvää oloa. Tämän ajatuksen takia tarkastelemme tässä opinnäytetyössä ensin luvussa 2 lyhyesti hyvinvointia, jonka jälkeen keskitymme työhyvinvointiin painottaen enemmän yksilön näkökulmaa. Tämän jälkeen syvennymme vielä erikseen luvussa 3 työn imuun, joka pitää sisällään muun muassa työn voimavarat ja työn imun vaikutukset. Luku 4 käsittelee stressiä ja esimerkiksi niitä asioita, jotka aiheuttavat nykypäivänä työstressiä. Luvussa 5 keskitymme palautumiseen. Näitä aiheita tulemme käsittelemään podcastissamme, joten tämän opinnäytetyön tietopohja tulee siitä syystä perustumaan näihin aiheisiin.

Luku 6 sisältää prosessikuvauksen itse podcastin luomisesta. Käsittelemme luvussa podcastin suunnittelussa olleita vaiheita ja itse toteutuksessa tapahtuneita vaiheita. Luku pitää sisällään myös palautekyselyn, joka on toteutettu määrällistä tutkimusta hyödyntäen. Tutkimusta ei ole toteutettu virallisena osana opinnäytetyötä, vaan se enemmänkin kertoo vastauksia tekijöille siitä, voisiko podcastilla olla tulevaisuudessa jatkoa. Palautekyselyn vastauksien analysointi on tämän opinnäytetyön viimeinen toiminnallinen osa, ja sen jälkeen syvennymme viimeiseen lukuun 7, jossa teemme yhteenvedon ja esitämme omia pohdintojamme työstä.

Aiheen valintaan vaikutti opinnäytetyön tekijöiden omat kokemukset työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Omien kokemustemme ja kerätyn tietopohjan perusteella työhyvinvointi on tärkeä osa työelämässä jaksamista ja siihen pitäisi kiinnittää erityistä huomiota, etenkin nuorten aikuisten työelämän alussa. Podcastin luomiseen innoitti oma kiinnostuksemme podcastien kuunteluun ja halu kehittää omaa osaamistamme uudella tavalla. Podcastit ovat etenkin nuorten suosiossa ja juuri nuorten työhyvinvointi on heikentynyt viime vuosina.

Opinnäytetyön avulla haluamme selvittää, olisiko työhyvinvointi podcastille kysyntää jatkossa. Opinnäytetyön tekijöillä olisi intoa tehdä tällaista podcastia harrastuksena, joten opinnäytetyö on tehty ajatellen sitä, että podcast voisi jatkua tulevaisuudessa. Haluamme myös saada tietää, kokevatko kuuntelijat podcastin hyödylliseksi ja saako podcast heitä ajattelemaan omaa työhyvinvointiaan.

## 1.1 Työn tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda helposti lähestyttävä podcast, joka käsittelee työhyvinvointia. Tavoitteena on tuoda tietoisuutta työhyvinvoinnin merkityksestä ja ylläpidosta, trendikkäällä kanavalla. Tämän takia halusimme luoda podcastin, jotta saamme keskustelua työhyvinvoinnista alustalle, jossa on tällä hetkellä paljon kuluttajia. Keskitymme opinnäytetyössä ja itse podcastissa enemmän työhyvinvoinnin sisäisiin tekijöihin, jotka ovat lähtöisin yksilöstä eli keskitymme työssämme työhyvinvointiin yksilön näkökulmasta. Tämän avulla saamme podcastista merkityksellisemmän, sillä jokainen voi sen avulla pysähtyä miettimään, mitä itse voisi tehdä oman työhyvinvointinsa eteen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työhyvinvointi -podcastin luomisprosessi ja selvittää olisiko työhyvinvointia käsittelevälle asiapodcastille kysyntää. Opinnäytetyön alussa käydään läpi työhyvinvoinnin teoriaa, keskittyen valitsemiimme työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Prosessikuvaukseen kuuluu kaikki läpikäymämme vaiheet podcastin luomiseen liittyvän projektin aikana sekä lopuksi avaamme palautekyselystä saamiamme tuloksia. Prosessi sisältää podcastin suunnitteluun kuuluvat vaiheet, joihin liitimme jaksojen suunnittelut ja visuaalisen ilmeen eli podcastin brändäyksen. Tämän lisäksi kuvaamme podcastin toteutuksen vaiheet, jotka pitävät sisällään podcastin jaksojen äänitykset, editoinnit ja julkaisun. Viimeisenä käymme läpi podcastin yhteydessä julkaistavan palautekyselyn tulokset, jonka avulla toivomme saavamme tietoa siitä, oliko podcastista hyötyä kuuntelijoille ja olisiko podcastille mahdollisesti kysyntää jatkossa.

Tavoitteeseen pyritään pääsemään kirjoittamalla kattava tietopohja työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista sisäisistä tekijöistä. Aiheen valintaan on vaikuttanut paljon omat kokemukset työhyvinvoinnista, jonka takia halusimme keskittyä meille tärkeisiin aiheisiin. Uskomme, että moni nuori kamppailee tai on joskus kokenut samanlaisia tunteita ja huolenaiheita oman työhyvinvointinsa kanssa kuin mekin. Kattavan tietopohjan, omien kokemusten sekä meille tärkeiden asioiden avulla pyrimme luomaan podcastin, johon muut pystyisivät samaistumaan.

## 1.2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on käytännönläheinen vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Toiminnallisen opinnäytetyön ideana on toteuttaa jokin käytännön toimintaa kuvaava työ, josta syntyy jotain konkreettista. Ideana voi olla esimerkiksi toteuttaa ammatilliseen käyttöön tuleva ohje tai opastus, joita voi olla esimerkiksi perehdyttämisooppas tai turvallisuusohje. Tämän lisäksi toiminnallisen opinnäytetyön avulla voi järjestää esimerkiksi jonkun tapahtuman tai meidän tapauksessamme luoda podcastin. Toiminnallisessa

opinnäytetyössä on tärkeää kuvata ja raportoida prosessikuvaus, joka selittää lukijalle mitä on tehty ja miten se on toteutettu. Prosessikuvauksen lisäksi toiminnallinen opinnäytetyö pitää sisällään tietopohjan, joka toimii pohjana toiminnan luomiselle. Toiminnallinen opinnäytetyö voi myös pitää sisällään kyselyn tai haastatteluja, jotka ovat tyypillisiä tutkimukselliselle opinnäytetyölle, jos niiden avulla halutaan kerätä tietoa opinnäytetyötä varten. (Vilkkä & Airaksinen 2002, 9.)

Yleensä toiminnallinen opinnäytetyö toteutettaisiin jollekin tietylle toimeksiantajalle, jotta opinnäytetyöstä saataisiin työelämälähtöinen. Tämän avulla saisi luotua suhteita, herätettyä kiinnostusta itseään ja omaa ammatillista osaamista kohtaan ja mahdollisesti työllistyä myöhemmin. (Vilkkä & Airaksinen 2002, 16.) Päätimme kuitenkin toteuttaa podcastin ilman toimeksiantajaa, sillä tarkoituksenamme on pitää podcast itsellämme mahdollista myöhempää käyttöä varten ja näin saimme itse valita aiheet, jotka koimme tärkeiksi. Tämä mahdollisti myös omien kokemusten käyttämisen ja sen avulla saimme podcastista merkityksellisemmän meille itsellemme. Koska opinnäytetyön aihe muodostui meille tärkeistä aiheista, halusimme, että pääsemme toteuttamaan podcastin itse.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu parityönä, joka vaati niin tiimi- ja vuorovaikutustaitoja kuin myös vastuun jakamista. Olemme jakaneet vastuuta esimerkiksi tietopohjan kirjoituksessa niin, että molemmat saivat keskittyä tiettyihin aiheisiin. Itse podcast on toteutettu yhteistyönä, sillä halusimme siitä keskustelevan podcastin, jossa päästään esittämään kysymyksiä sekä keskustelemaan ja kommentoimaan aihetta omien kokemusten kautta. Valitsimme toteutustavaksi toiminnallisen opinnäytetyön, sillä halusimme päästä kehittämään itseämme ammatillisesti sekä oppimaan uusia taitoja luomalla jotain konkreettista.

### 1.3 Podcast

Podcastilla tarkoitetaan digitaalisessa muodossa olevaa ohjelmaa, joka on ladattavissa tai kuunneltavissa internetissä tai muulla äänitiedostoja toistavalla soittimella (Cambridge Dictionary). Podcast nimityksenä tulee sanoista iPod (Applen MP3-soitin) ja broadcasting (radio- tai televisio) lähetys. Sanalle ei ole suomenkielistä vastinetta. (Kielikello 2018.) Suomalaisista jo yli miljoona kuuntelee podcasteja ja suosituimpia podcasteja kuuntelee säännöllisesti tuhansia kuuntelijoita. Suomessa suosituimmilla podcasteilla pystyy jo elättämään itsensä. (Perttula 2022).

Yksinpuhelu, keskustelu ja kuunnellallinen podcast ovat podcastien yleisimmät tyylit, jos ne jaotellaan karkeasti omiin kategorioihinsa. Näistä kolmesta suosituin podcast tyyli on keskustelu, jonka ympärillä voi nykypäivänä olla kovakin kilpailu. (Takamäki 2019.) Podcastimme tyyliksi valikoitui keskustelu, sillä opinnäytetyö tehtiin parityönä ja molemmat

tekijät halusivat osallistumaan podcastissa puhumiseen. Podcastille olisi myös tyypillistä, että jaksoihin kutsutaan vieraita haastateltaviksi. Tätä opinnäytetyötä varten tehdyssä podcastissa emme kuitenkaan haastattele vieraita, vaan keskustelemme pelkästään yhdessä.

Suomen podcastmedian (2021) tekemässä kuuntelijaprofiilikartoituksessa minuuteissa mitattuina eniten podcasteja kuuntelevat 30–44-vuotiaat, mutta heti perässä tulevat 15–29-vuotiaat yhden minuutin erolla. Kuuntelumotiiveissa painottuvat uusien asioiden oppiminen ja viihtyminen. Etenkin alle 30-vuotiaiden keskuudessa viihtymisellä ja rentoutumisella on suuri painoarvo podcastin kuuntelumotiivina. Oman kohderyhmän löytäminen on yksi tärkeimmistä asioista podcastin teossa, jotta podcast tavoittaa oikeat kuulijat. Podcasteja kuunnellaan kaikista eniten kotona esimerkiksi kotitöiden aikana sekä liikenteessä.

Kohderyhmänä tavoittelemme nuoria aikuisia, jotka ovat olleet työelämässä vasta vähän aikaa tai ovat vastavalmistuneita. Tämä valikoitui kohderyhmäksi sen takia, että kuulumme itse samaan ryhmään, jonka takia koimme, että meillä olisi eniten annettavaa samassa tilanteessa oleville henkilöille. Mielestämme on tärkeää keskittyä ja pohtia omaa työhyvinvointiaan jo työelämän alussa, jotta siihen pääsee vaikuttamaan heti. Tiedostamalla omaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, pystyy ennakoimaan ja paremmalla mahdollisuudella saamaan itselleen hyvinvoivan työuran.

## 2 Työhyvinvointi

### 2.1 Johdatus työhyvinvointiin

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, jotka yhdessä muodostavat kokonaisuuden. Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen liittyy niin ulkoisia kuin sisäisiä tekijöitä, joita ovat muun muassa mielekkäät työtehtävät ja selkeät tavoitteet, toimiva työyhteisö ja aktiivinen johtaminen sekä turvallinen työympäristö ja työntekijän terveys sekä motivaatio. Työhyvinvointi näkyy työntekijälle ja työnantajalle eri asioina, mutta se on mukana arjessa päivittäin. Työpaikalla työhyvinvointi ilmenee esimerkiksi hyvänä tiimihenkenä ja yhteistyönä sekä uudistumiskyynä ja tuottavuutena. Työntekijälle se puolestaan tarkoittaa, että töissä on mukavaa olla, suurimman osan päivän työtehtävistä saa tehdyksi unohtamatta taukoja ja työpäivän jälkeen jaksaa harrastaa ja tehdä itselleen mieluisia asioita. (Terveystalo 2022.)

Organisaation kannattaisi panostaa työhyvinvointiin, sillä se vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen sekä lisää luovuutta ja tehokkuutta. Motivoituneet ja hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia, jolloin sillä on suora vaikutus myös organisaation tuottavuuteen. Työhyvinvointi myös osaltaan ennaltaehkäisee ja vähentää sairauspoissaoloja, jolloin työntekijät pysyvät työelämässä paremmin. Koska työ ja vapaa-aika vaikuttavat toisiinsa, on niiden tasapaino tärkeää. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa pitää huolta itsestään vapaa-ajalla ja vapaa-ajallaan hyvinvoiva työntekijä jaksaa olla motivoitunut työelämässä. Organisaation hyvinvointi ei ole pelkästään työpaikan asia, sillä se näkyy myös ulospäin. Hyvinvointi näkyy esimerkiksi asiakkaille, mutta se voi myös vaikuttaa siihen, onko uusia työntekijöitä helppo saada. (Terveystalo 2022.)

Seuraavaksi avaamme lyhyesti kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka on yksilön perustavoite. Kokonaisvaltainen hyvinvointi toimii pohjana työhyvinvoinnille ja ne linkittyvät tiiviisti toisiinsa.

### 2.2 Kokonaisvaltainen hyvinvointi

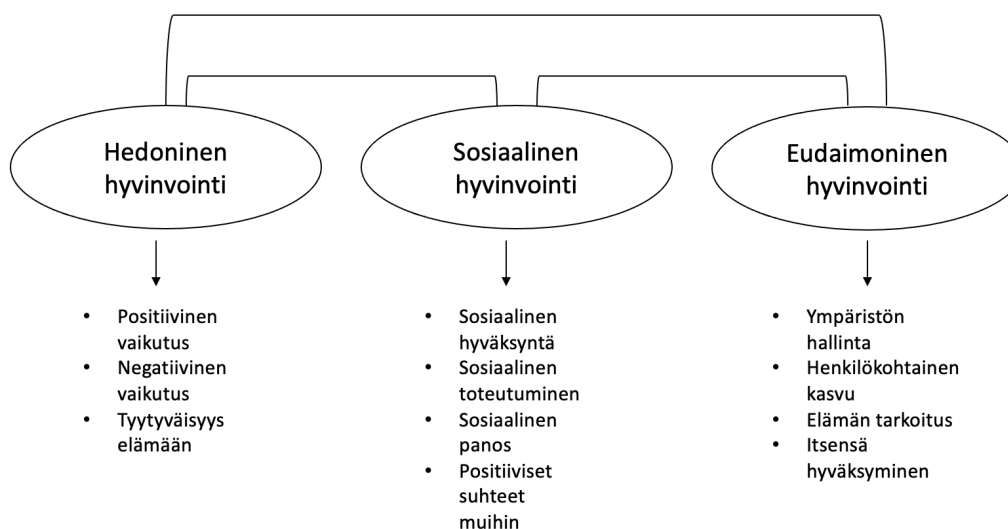
Avaamme aluksi hyvinvoinnin käsitettä, sillä työhyvinvointi voidaan nähdä yhtenä osana yksilön yleistä hyvinvointia. Usein puhutaan hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista erikseen, mutta mielestämme nämä tulisi liittää yhteen. Oma henkilökohtainen hyvinvointi ja työssä koettu hyvinvointi vaikuttavat toisiinsa, sillä harva yksilö pystyy sulkemaan esimerkiksi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tai tunteita pois henkilökohtaisesta elämästä sekä toisinpäin. Mielestämme hyvinvoinnin vaaliminen on niin henkilökohtaisessa elämässä kuin työelämässäkin tärkeää, sillä pahoinvoiva työntekijä tekee hallaa omalle henkilökohtaiselle elämälleen sekä työelämässä viihtymiselle.

Hyvinvointia voidaan pitää yksilön perustavoitteena, sillä kaikki haluavat, että elämä sujuisi hyvin. Molemmat hyvä olo ja hyvä toiminta vaikuttavat hyvän elämän kokemukseen, joista tavoiteltu hyvinvointi lähestulkoon koostuu. Kokonaisvaltainen hyvinvointi ei kuitenkaan muodostu pelkästään hyvistä kokemuksista, sillä negatiiviset tunteet kuuluvat myös elämään. On normaalia ja hyvä kokea muun muassa surua ja ahdistusta, jopa vihaa, sillä elämässä väistämättä tapahtuu asioita, jotka eivät ole pelkästään hyviä. Kokonaisvaltaista hyvinvointia kuvaa hyvin positiivisten ja negatiivisten tunteiden tasapaino. (Huppert 2013, 1.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2022) jakaa hyvinvoinnin kolmeen tekijään, jotka ovat terveys, materiaallinen hyvinvointi sekä elämänlaatu eli yksilön kokema hyvinvointi. Yksilön näkökulmasta hyvinvointiin vaikuttavat itsensä toteuttaminen, sosiaaliset suhteet, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma. Elämänlaatu toimii usein hyvinvoinnin mittarina ja elämänlaatuun vaikuttavat yksilön terveys, materiaallinen hyvinvointi, omanarvontunto ja itsensä sekä yhteiskunnan luomat odotukset hyvästä elämästä, ihmissuhteet sekä itselleen mielekäs tekeminen. Valitettavaa on, että väestöryhmien välillä on havaittavissa isoja eroja kaikissa hyvinvoinnin osa-alueissa. Yksilön kokemassa hyvinvoinnissa tulotasolla, koulutustaustalla ja ammatilla on todettu olevan yhteys hyvinvointiin ja terveyteen.

Hyvinvointi on yksilöstä itsestään lähtöisin olevaa toimintaa, jolloin hän saman aikaisesti on sitä, mitä hän sillä hetkellä on ja tavoittelee sitä, miksi hän haluaa tulla. Hyvinvointi ei siis ole pelkkää tarpeiden tyydyttämistä, vaan yksilön kasvamista omaksi itsekseen. Hyvinvointi on erittäin moniulotteinen käsite, johon vaikuttavat kaikkien niiden tarpeiden kokonaisuus, jotka kullekin yksilölle ovat tärkeitä. Tasapaino näiden kaikkien ulottuvuuksien välillä lisäävät yksilön hyvinvointia, sillä niitä on vaikea erotella toisistaan. Hyvinvointia voi kuitenkin tarkastella eri näkökulmien kautta, mutta tulee muistaa, että kaikki vaikuttavat kaikkeen eikä mikään ole niin yksiselitteistä. (Hirvilampi 2015, 65–66.)

Alla oleva kuvio 1 on malli kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, johon vaikuttavat hedoninen, sosiaalinen ja eudaimoninen hyvinvointi.



Kuvio 1. Malli kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista (mukaillen Fisher 2014)

Tunnekokemukset, eli niin sanottu hedoninen hyvinvointi, mielletään yleensä yleiseksi käsitteeksi hyvinvoinnista. Tämä tunnepohjainen hedoninen hyvinvointi on kuitenkin vain yksi osa hyvinvointia, sillä tunteet ovat ohimeneviä ja hyvinvointi itsessään viittaa kestävämpään kokemukseen. Kestävä hyvinvointi pitää sisällään esimerkiksi kokemuksen sitoutumisen ja osaamisen tunteista, vastoinkäymisten vastaanottamisesta sekä tunteen omasta panoksesta. Nämä edellä mainitut kokemukset ovat osa eudaimonista hyvinvointia, joka rinnastetaan usein psykologiseen hyvinvointiin. Hyvinvoinnin kokemus yksilöllä kuitenkin yleensä yhdistää hedonisen ja eudaimonisen käsityksen, sillä tunteet vaikuttavat paljon toimintaan. (Huppert 2013, 1–2.) Hedonisen ja eudaimonisen hyvinvoinnin lisäksi sosiaalisella hyvinvoinnilla on merkitys yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Sosiaalinen hyvinvointi täydentää sisäisen nautinnon hedonista puolta ja sisäisen kasvun sekä itsensä toteuttamisen eudaimonista puolta. Monet tutkijat ovat osoittaneet, että sosiaalisilla suhteilla on valitseva merkitys yksilöiden hyvinvoinnille, sillä jokaisella on perustarve vuorovaikutukseen muiden kanssa. (Fisher 2014, 12–13.)

Suomalainen akateemikko Erik Allardt loi hyvinvoinnin ulottuvuuksia kuvaavan hyvinvointitutkimuksen vuonna 1976, jossa hän tuo esille hyvinvointia kuvaavan käsitteistön: having – loving – being. Tutkimuksessa having tarkoittaa yksilön elintasoja, loving sosiaalisia suhteita ja being itsensä toteuttamista. (Uusitalo ym. 2022.) Tutkimuksessaan Hirvilampi (2015) hyödyntää tätä Allardtin luomaa tarveteoriaa, mutta kokee tarpeelliseksi lisätä siihen vielä yhden ulottuvuuden: doing, joka käsittää yksilön aktiivisen toiminnan. Nämä neljä ulottuvuutta luovat yhdessä kokonaisuuden, jonka avulla yksilö voi voida hyvin.

Having eli elintaso käsittää alleen ihmisen selviytymiselle välttämättömät perusedellytykset kuten muun muassa ravinto, taloudellinen toimeentulo, asunto sekä peruskulutushyödykkeet. Hyvinvoinnin edellytyksenä on kohtuullinen ja reilu elintaso, joiden avulla yksilö voi tuntea turvallisuuden tunnetta. Elintasoon vaikuttavat myös luonnonvarat, vaikka niistä ei välttämättä aina puhuta. Luonnonvarat kuitenkin vaihtelevat esimerkiksi maiden välillä, joten ne määrittävät paljon yksilöiden elinoloja, jotka taas osaltaan vaikuttavat elintasoon. (Hirvilammi 2015, 67.)

Loving eli merkitykselliset suhteet ovat yhteydessä yksilön yhteenkuuluvuuden tarpeeseen. Ihminen on sosiaalinen henkilö, jolla on tarve kuulua erilaisiin yhteisöihin ja kokea vuorovaikutusta toisten kanssa. Vuorovaikutuksessa yksilön on mahdollista kasvaa ja oppia uutta, sekä tuntea arvostusta ja rakkautta. Merkitykselliset suhteet kuvaavat sitä, että mikä tahansa vuorovaikutus ei kuitenkaan tyydytä tätä tarvetta, vaan sosiaalisten suhteiden tulee olla yksilölle merkityksellisiä. Hyvinvointiin vaikuttavat suhteiden laatu ja tiiviys, sekä rakkauden antaminen ja vastaanottaminen. Muut ihmiset ympärillä lisäävät turvallisuuden tunnetta, sillä esimerkiksi vaikeissa tilanteissa voi saada apua muilta, jolloin ei tarvitse jäädä yksin asioiden ja omien tunteidensa kanssa. Merkityksellisissä suhteita ovat muun muassa perhe ja ystävät, sekä erilaiset yksilölle itselleen tärkeistä yhteisöistä saadut suhteet. (Hirvilammi 2015, 69.)

Being eli läsnäolo kuvaa sitä, että yksilöllä on tarve toteuttaa itseään. Kun yksilö on yhteydessä omiin tarpeisiinsa ja kokemuksiinsa, puhutaan elävästä läsnäolosta. Tällöin hän pystyy toteuttamaan itseään ja tekemään itselleen merkityksellisiä asioita. Itsensä toteuttaminen tuo mukanaan elämäniloa, tyyneyttä ja epäitsekästä käyttäytymistä, sillä silloin yksilö tekee sitä mistä nauttii ja missä viihtyy. Läsnäoloa voidaan kuvata myös henkisen hyvinvoinnin ja henkisen kasvun ulottuvuutena. Nykypäivänä esimerkiksi meditointi on yksi läsnäolon löytämisen harjoitus, joka opettaa olemaan kiinni esiintyvässä hetkessä ja auttaa löytämään yksilön sisäisiä työkaluja kehittää omaa henkistä hyvinvointia ja henkistä kasvua. Hyvinvoinnin edellytyksenä ovat myös fyysinen ja psyykkinen terveys, sillä yksilön terveydellä on paljon merkitystä siinä, miten hän pystyy toimimaan ja toteuttamaan itseään. (Hirvilammi 2015, 69–70.)

Doing eli mielekäs ja vastuullinen toiminta kuvaa ihmisen toiminnallisuutta. Arvot ja tavoitteet ohjaavat yksilön toimintaa siihen suuntaan, mitä hän haluaa toteuttaa. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilö pystyy kantamaan vastuuta ja muuttamaan tarpeen tullen toimintaansa. Tämän avulla on mahdollista suunnata toimintaa siihen suuntaan, joka parantaa oman hyvinvoinnin lisäksi myös ympärillä olevien ihmisten hyvinvointia. Mielekäs toiminta jakautuu yksilöillä esimerkiksi työn ja vapaa-ajan välille ja tukee sekä kykyjä että

niitä asioita, joita arvostaa. Vastuullinen toiminta näyttäytyy oikeudenmukaisuutena sekä tietoisuutena oman toimintansa ympäristövaikutuksista. (Hirvilampi 2015, 68.)

Objektiivisesti hyvinvointia tarkastellessa yleensä keskitytään siihen, miten yksilön asiat ovat yhteiskunnallisella tasolla. Siihen vaikuttavat muun muassa koulutus, terveys, asuminen ja työtilanne. Jos nämä asiat ovat kunnossa, katsotaan hyvinvoinnin olevan hyvällä mallilla. Subjektiiivinen tapa tarkastella hyvinvointia on yleensä yksilön kannalta enemmän paikkaansa pitävä, sillä subjektiivisessa merkityksessä on kyse siitä, miten yksilö itse kokee oman elämänsä. Vaikka kaikki objektiivisen tarkastelutavan mukaan olisi kunnossa, voi yksilö silti kokea oman hyvinvointinsa huonoksi. Yksilön hyvinvointia tarkastellessa, olisi merkittävämpää kiinnittää huomiota subjektiivisen tarkastelutapaan. (Huppert 2013, 2.)

Siirrymme nyt tarkastelemaan laajemmin työhyvinvointia, joka on tämän opinnäytetyön pääaihe. Seuraavassa alaluvussa 2.3. keskitymme työhyvinvointiin yleisesti avaamalla käsitettä ja pohdimme muun muassa kenen vastuulla työhyvinvointi on. Sen jälkeen paneudumme työhyvinvointiin vielä kolmen alaluvun verran, jotka käsittelevät yksilön työhyvinvointia erilaisten näkökulmien kautta.

### 2.3 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi, niin kuin myös hyvinvointi itsessään, ovat käsitteinä hyvin laajoja, joten niille on mahdotonta löytää yhtä täydellistä selitystä. Jokainen myös kokee näitä molempia omalla tavallaan, sillä jokaisella on omat näkemyksensä siitä, mitkä asiat tuottavat heille hyvinvointia ja milloin hyvinvoinnissa on puutteita. Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) kuitenkin kuvaa työhyvinvointia kokonaisuutena, joka muodostuu niin itse työstä ja sen mielekkyydestä kuin terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Yksilön työhyvinvoinnista kertoo paljon se, kuinka mielellään töihin mennään.

Yksilön työhyvinvointia tarkastellessa oleellisin tarkastelukulma on subjektiivinen näkökulma, eli yksilön henkilökohtainen kokemus. Henkilökohtaista hyvinvointia voidaan pitää tyytyväisyytenä elämään, joka perustuu yksilön käsitykseen terveydestä, onnesta ja päämäärän tunteesta. Ennen työhyvinvointia on tarkasteltu enemmän fyysisten ominaisuuksien mukaan, eli on keskitytty siihen, millaista haittaa tai hyötyä eri tekijöillä on yksilöiden fyysiseen työhyvinvointiin. Siihen pyrittiin vaikuttamaan esimerkiksi riskienhallinnalla ja panostamalla turvallisiin aineisiin. Nykypäivänä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yhä enemmän yksilöiden psyykkistä hyvinvointia ja tähän pyritään vaikuttamaan esimerkiksi minimoimalla ja hallitsemalla stressiä. (Litchfield ym. 2016, 2.)

Työ itsessään voi olla hyväksi työhyvinvoinnille, mutta se voi myös vahingoittaa sitä. Tämän lisäksi myös työn puuttuminen voi olla haitallista yksilön hyvinvoinnille. Työpaikan menetys

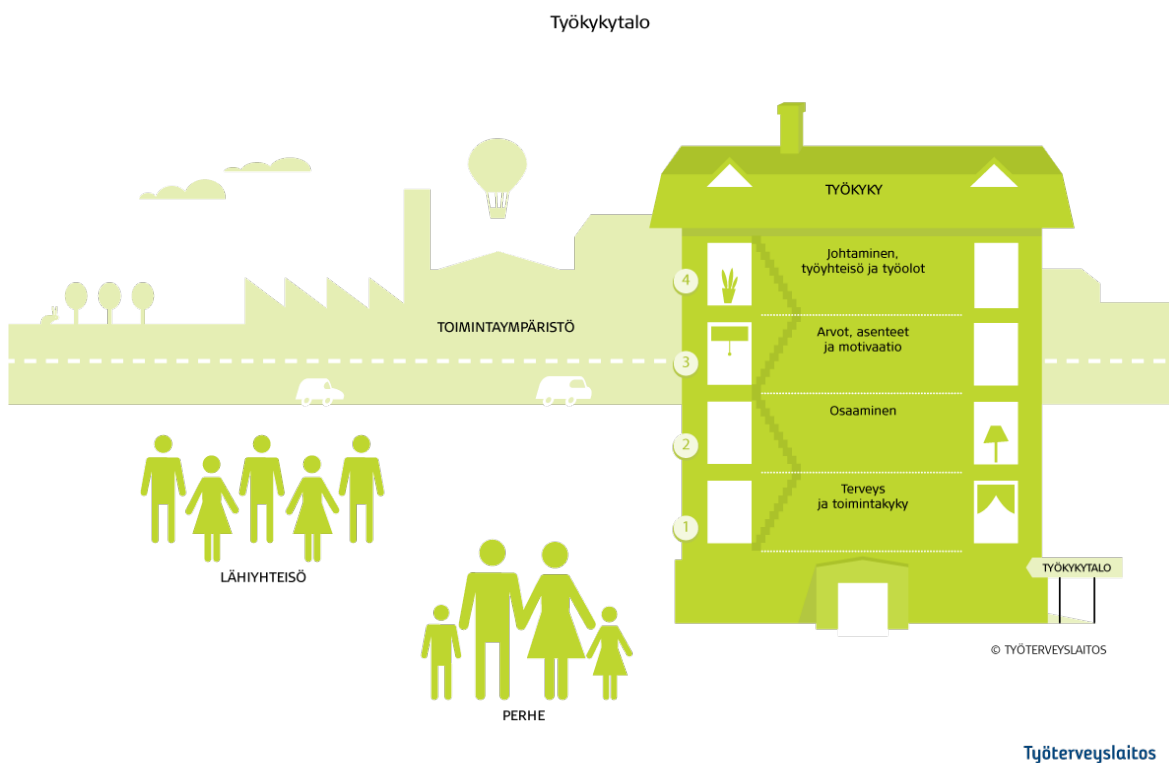
tai jatkuva työttömyys vaikuttavat haitallisesti yksilön terveyteen lisäämällä sekä henkisiä että fyysisiä ongelmia. Työllä on suuri vaikutus esimerkiksi yksilön taloudelliseen tilanteeseen, jonka äkillinen muutos tai ylipäättään huono taloudellinen tilanne johtuen työn puutteesta voi rasittaa huomattavasti. Työllä on siis suuri rooli hyvinvoinnissa, sillä usein se tuo rytmiä elämään, mahdollistaa elämän taloudellisesti, haastaa ja opettaa sekä antaa mahdollisuuden vuorovaikutukselle. Tämän takia työn hyvien ja huonojen puolien välillä tulisi löytää tasapaino, jotta työ lisäisi hyvinvointia eikä vähentäisi sitä. Kaiken kaikkiaan työn hyödylliset vaikutukset ovat suuremmat kuin riskit, jonka takia työ on yleensä hyväksi yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille. (Lichfield ym. 2016, 2–3.)

Vuonna 2017 tehdyn Suomalaisen työn liiton tekemän tutkimuksen mukaan suomalaisten mielestä hyvä työilmapiiri, motivoiva työ ja mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ovat työhyvinvoinnin kokemisessa tärkeimpiä tekijöitä. Tämän lisäksi 96 prosenttia tutkimukseen osallistuneista olivat sitä mieltä, että yksilön tulee kantaa vastuuta koko työyhteisön hyvinvoinnista. Yksilöllä on siis suuri rooli niin omassa kuin muidenkin kokemassa työhyvinvoinnissa, jonka takia työhyvinvoinnista tulisi pitää hyvää huolta. Yksilön kokema työhyvinvointi heijastuu helposti koko yhteisöön ja voi sen kautta vaikuttaa siihen positiivisesti tai negatiivisesti. Hyvinvoiva työntekijä on yleensä motivoitunut ja innostunut työyhteisössä ja jaksaa kehittää työyhteisön toimintaa. Pahoinvoiva työntekijä taas päinvastoin saattaa lannistaa muun työyhteisön toimintaa esimerkiksi näyttämällä omia negatiivisia tunteitaan ja olemalla kyyninen yhteisön toimintaa kohtaan. Etenkin kyselyyn vastanneet nuoret olivat sitä mieltä, että vastuulla on merkitystä omaan työhyvinvointiin. Vastuu ja mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön antavat yksilölle mahdollisuuden kehittyä ja päästä hyödyntämään omaa osaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Yli 94 prosenttia vastaajista olivat sitä mieltä, että työ luo hyvinvointia. Jotta tämä toteutuu, työn tulisi olla mielekästä, sillä tulisi olla tarkoitus ja siitä pitäisi nauttia. (Suomalaisen työn liitto 2017.)

Yksi osa yksilön työhyvinvointia on työkyky, joka koostuu voimavarojen ja työn suhteesta toisiinsa. Työkyky pitää sisällään yksilön psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn, joka kertoo mihin tämä kyseinen yksilö pystyy psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn puolesta. Tämän lisäksi yksilö tarvitsee työmotivaatiota, joka on muun muassa työn iloa ja imua. Työkykyä ajatellen toimintakyvyllä ja työmotivaatiolla on isot roolit, sillä jos toinen näistä on jostain syystä vähäistä ei työn tekeminen onnistu. Työkykyä voidaan ajatella laskutoimituksena, jossa toimintakyky ja työmotivaatio kerrotaan yhteen ja nämä jaetaan työn vaatimuksilla. Työn luonteesta on kiinni, millaisia vaatimuksia työ asettaa yksilölle. (Terveystalo 2021.)

Työterveyslaitos on muodostanut työkykyä kuvaavan työkykytalon (kuvio 2), jonka kolme alinta kerrosta liittyvät yksilön henkilökohtaisiin voimavaroihin. Yksilöllä on siis paljon

mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työkykyynsä ja sitä kautta omaan työhyvinvointiinsa. Kun alimman kerroksen asiat ovat kunnossa, on mahdollista siirtyä talossa ylöspäin. Kaikkia kerroksia tulisi kehittää jatkuvasti, jotta työkyky pysyisi yllä ja yksilö pystyisi toimimaan työelämässä koko elämänsä ajan eläkkeelle siirtymiseen asti. (Työterveyslaitos a.)



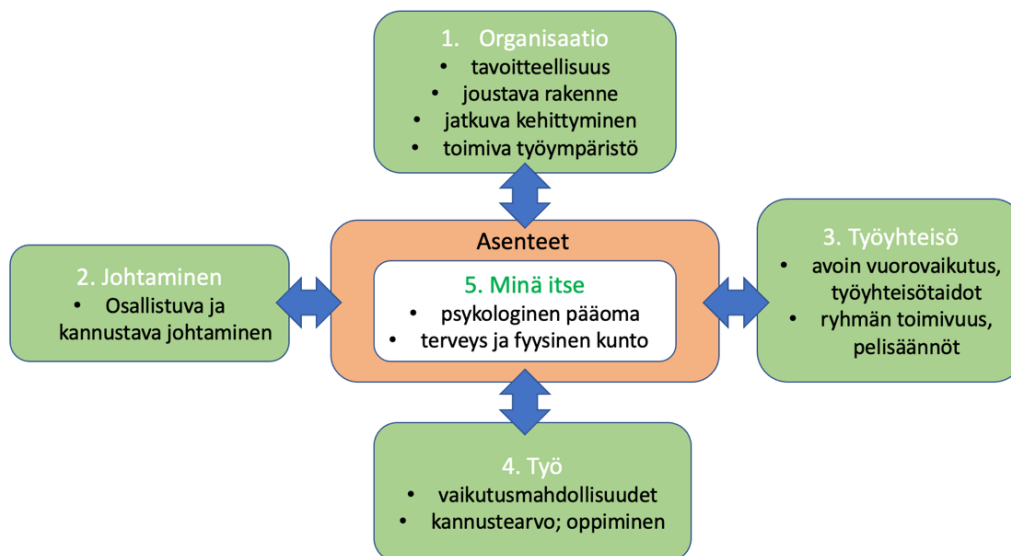
Kuvio 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos)

Yksilön työkyky lähtee liikkeelle henkilökohtaisesta terveydestä, joka käsittää niin fyysisen kuin psyykkisenkin terveyden. Terveys vaikuttaa muun muassa siihen, miten hyvin yksilö pystyy työelämässä toimimaan ja miten paljon on kykeneväinen vastaanottamaan muita ärsykeitä. Toimintakyky on hyvin paljon lähtöisin omasta terveydentilasta, sillä kohdattaessaan esimerkiksi jotain psyykkisiä haasteita, voi toimintakyky heiketä. Terveydellä ja toimintakyvyllä on suora yhteys yksilön työhyvinvointiin, sillä kun oma terveys ja toimintakyky ovat kunnossa on helpompi jaksaa ja toimia työelämässä. Kun ensimmäinen kerros on koettu toimivaksi, voi alkaa keskittyä omaan osaamiseensa. Elämme tällä hetkellä jatkuvasti muuttuvassa maailmassa, jossa osaaminen on melko tärkeässä asemassa. Osaamiseen liittyy kaikki jo kerätyt tiedot ja taidot, mutta siihen liittyy vahvasti myös elinikäinen oppiminen. Osaamisessa ei ikinä voi tulla valmiiksi ja moni kokee suurta intoa uusien asioiden oppimisesta. Talon kolmas ja viimeinen yksilön omia voimavaroja kuvaava kerros käsittää arvot, asenteet ja motivaation. Omalla asenteella työtä kohtaan pystytään vaikuttamaan paljon työkykyyn ja sitä kautta myös työhyvinvointiin. Jos työtä pidetään mielekkäänä ja se motivoi,

niin mielenkiinto työtä kohtaan pysyy yllä. Työn ja henkilökohtaisen elämän sovittaminen yhteen kuuluu myös tähän kerrokseen, sillä arvot ja asenteet kertovat paljon siitä, mikä on elämässä tärkeää. Toiset voivat pitää uraa tärkeänä, mutta etenkin nykyään oma vapaa-aika on noussut nuorille tärkeäksi osaksi omaa elämää. Aiemmin opinnäytetyössä mainitussa Suomalaisen työn liiton tutkimuksessa selvisi, että vastuulla ja vapaudella on suuri merkitys omaan työhyvinvointiin. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että tänä päivänä työstä saatu palkka ei ole suurin motivaation lähde nuorille. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että esimerkiksi omaa vapaa-aikaa arvostetaan enemmän, eikä kaikkea aikaa haluta käyttää työntekoon. Työhyvinvointia ei tässä tapauksessa voida lisätä esimerkiksi maksamalla enemmän palkkaa, sillä se ei enää motivoi nuorisoa. Tärkeämpää olisi keskittyä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Työkykytalo kuvaa myös sitä, että ympärillä tapahtuvilla asioilla on vaikutusta kuten esimerkiksi perheellä ja lähiyhteisöllä. Yksilön lähimmillä ihmisillä on usein suuri vaikutus toimintaan ja tunteisiin sekä heiltä saadaan paljon motivaatiota ja heistä otetaan mallia. Etenkin nuoriin oma lähipiiri vaikuttaa paljon, sillä muista ihmisistä otetaan mallia, kun etsitään esimerkiksi omia arvoja ja asenteita. (Työterveyslaitos a; Suomalaisen työn liitto 2017.)

#### 2.4 Työhyvinvoinnin sisäiset ja ulkoiset tekijät

Vaikka tarkastelemme tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia yksilön näkökulmasta keskitetyen yksilön työhyvinvoinnin sisäisiin tekijöihin, on mielestämme tärkeää myös huomioida lyhyesti työhyvinvoinnin ulkoisia tekijöitä. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu niin ulkoisista kuin sisäisistä tekijöistä, ja näitä on lähes mahdoton erottaa toisistaan. Kuviossa 3 on havainnollistettu vihreissä laatikoissa työhyvinvoinnin ulkoisia tekijöitä ja keskellä oranssilla pohjalla on yksilö itse.



Kuvio 3. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka 2012)

Työhyvinvointi koostuu organisaatiosta sekä sen sisällä toimivasta kulttuurista ja työntekijästä itse. Ulkoiset tekijät ovat sellaisia, joihin yksilön on lähes mahdoton vaikuttaa itse, sillä ne tulevat organisaation puolelta. Sisäiset tekijät ovat lähtöisin yksilöstä itsestään ja näin ollen niihin on mahdollisuus myös vaikuttaa itse. Työhyvinvoinnin tarkastelu on siinä mielessä hankalaa, sillä organisaatiosta lähtöisin olevien ulkoisten tekijöiden ollessa hyvällä mallilla, voi yksilö silti kokea työhyvinvointinsa huonoksi. Yksilön omat asenteet ja kokemukset vaikuttavat suuresti työhyvinvoinnin kokemukseen ja tästä syystä työntekijöiden työhyvinvointi saattaa vaihdella paljonkin saman organisaation sisällä. Tämä tukee myös käsitystä siitä, että yksilön työhyvinvointia tarkastellessa on tärkeää keskittyä yksilön omiin kokemuksiin. Työhyvinvoinnissa eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, joka tekee siitä hyvin moniulotteisen käsitteen, jota voi olla hankalakin tutkia. (Manka 2012, 76–77.)

Marja-Liisa Manka (2012) on jakanut ulkoiset tekijät neljään eri kategoriaan, jotka ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työ. Hyvinvoiva organisaatio toimii tavoitteellisesti, oman selkeän vision ja strategisen toimintasuunnitelman mukaisesti. Työhyvinvoinnin kannalta on erittäin arvokasta ottaa henkilöstö mukaan suunnittelemaan strategioita, sillä tämä sitouttaa ja motivoi työntekijöitä toimimaan niiden mukaisesti. Joustava rakenne ilmenee parhaiten esimerkiksi itseohjautuvuuden kautta. Työntekijöillä on vapaus toimia itsenäisesti ilman tiukkoja raameja, kuitenkin niin, että työ tulee tehdyksi. Jatkuva oppiminen on osaamisen kehittämistä organisaation tavoitteiden toteuttamiseksi. Osaamisen kehittäminen antaa mahdollisuuden toimia jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä sekä kehittää yksilöiden tietoja ja taitoja. Työympäristön toimivuus parantaa vuorovaikutusta ja ehkäisee muun

muassa työtaturmia. Työturvallisuuslaki (738/2002) ja Työsuojelun valvontalaki (44/2006) velvoittavat organisaatiota työympäristön turvallisuuteen, jolla turvataan työntekijöiden työkykyä ja ehkäistään työtaturmia. (Manka 2012, 78–85.)

Moderni johtaminen, jossa johdetaan niin toimintaa kuin ihmisiäkin, on nykypäivänä tehokkaampaa kuin pelkkien tilanteiden johtaminen. Ihmisläheinen johtaminen auttaa esihenkilöä kohtelemaan yksilöitä ihmisinä, eikä pelkästään mekaanisina työntekijöinä. Vuorovaikutus ja empaattisuus ovat suuressa roolissa ihmisläheisessä johtamisessa ja kokemus työhyvinvoinnista paranee, kun yksilö tulee kuulluksi ja nähdyksi ihmisenä. Hyvä johtaminen vaikuttaa työyhteisöön, luo työntekoon kunnolliset olot ja motivoi yksilöitä tavoittelemaan yhteisiä tavoitteita. (Manka 2012, 95–96.)

Yhteisöllisyyden kokeminen on yksi yksilön perustarpeista ja se on huomioitu myös työelämässä. Työyhteisö, jossa on avoin vuorovaikutus ja ryhmä toimii yhteisten pelisääntöjen mukaan, tukee terveyttä, hyvinvointia sekä oppimista ja tuloksellisuutta. Yhteisöllisyys voi muodostua, kun yhteisön jäsenet hyväksyvät erilaisuutta ja parhaassa tilanteessa vielä osaavat hyödyntää sitä. Yhteisöön kuuluminen auttaa yksilöä toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään, luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja antaa turvaa, jotka ovat edellytyksiä työhyvinvoinnin kokemukselle. (Manka 2012, 115.)

Aiemmassa luvussa 2.3. on mainittu, että työ itsessään voi olla hyväksi työhyvinvoinnille, mutta se voi myös vahingoittaa sitä. Työ itsessään on myös yksi työhyvinvoinnin kokemukseen liittyvä ulkoinen tekijä, jonka vaikutus näkyy esimerkiksi yksilön innostuksesta työtä kohtaan. Mitä innostuneempi ja motivoituneempi yksilö on omaa työtään kohtaan, sitä paremmin hän jaksaa työstä suoriutua. Jos omaan työhön pääsee vaikuttamaan aktiivisesti, saa siitä muokattua itselleen mielekäästä. Työn haastavuudella hyvissä rajoissa voi myös olla positiivinen vaikutus yksilön työhyvinvointiin, sillä silloin pääsee aktiivisesti haastamaan ja kehittämään itseään. Negatiivinen haastavuus kuitenkin voi ilmetä stressinä, jolloin yksilö ei välttämättä enää kykene suoriutumaan työstään. (Manka 2012, 139.)

Kuvan 2 keskelle on asetettu yksilö itse, sillä yksilöllä on mahdollisuus itse vaikuttaa työhyvinvoinnin sisäisiin tekijöihin. Sisäisistä tekijöistä esille on nostettu psykologinen pääoma, jota avaamme tarkemmin myöhemmin luvussa 2.8 Psykologinen pääoma, sekä terveys ja fyysinen kunto, jotka toimivat pohjana omalle työhyvinvoinnille. Psykologinen pääoma vaikuttaa työssä suoriutumiseen, sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen sekä näiden lisäksi myös työyhteisötaitoihin. Psykologinen pääoma tukee yksilön positiivisia tunteita, jotka taas osaltaan lisäävät innostusta ja vähentävät kyynisyyttä, eli tunteet vaikuttavat melko suorasti yksilön asenteisiin. Hyvä fyysinen ja psyykinen terveys sekä hyvä fyysinen kunto tukevat

yksilön työhyvinvointia mahdollistamalla esimerkiksi hyvän toimintakyvyn. (Manka 2012, 147–150.)

## 2.5 Vastuu työhyvinvoinnista

Työhyvinvoinnin vastuu lähtee yksilöstä, sillä työhyvinvoinnin keskiössä on yksilö itse. Yksilöllä on vastuu omista voimavaroista, motivaatiosta, elämäntilanteesta sekä terveydestä ja työkyvystä. Nämä ovat sellaisia asioita, joihin kukaan ulkopuolinen ei voi vaikuttaa vaan yksilön on itse pystyttävä pitämään niistä huolta. Aiemmin opinnäytetyössä esitetyssä työkykytalo (Kuva 1) on nähtävissä, että yksilön työkyky lähtee liikkeelle omasta terveydestä ja toimintakyvystä. Jos kuitenkin voimavarat, motivaatio, elämäntilanne, terveys tai työkyky ovat epätasapainossa, niin mikään ulkopuolinen tekijä ei auta parantamaan työhyvinvointia. Kun ymmärtää, että työhyvinvointi lähtee itsestä, pystyy itse vaikuttamaan siihen, kuinka voi töissä ja millä tasolla oma työhyvinvointi on. Työkykytalo on hyvin kuvaava ajatus miettiessä työhyvinvointia; talokaan ei pysy pystyssä, jos sen perusta on huonosti rakennettu. (Salakari 2020.)

Yksilön on siis pidettävä huolta itsestään, jotta voi voida hyvin töissä ja työyhteisössä. Omaan terveyteen vaikuttavat uni ja lepo, liikunta sekä ravinto ja lisäksi omasta mielenterveydestä huolehtiminen. Työn ulkopuolisilla sosiaalisilla verkostoilla on suuri vastuu töissä jaksamisessa, sillä yhteenkuuluvuuden tunne on tärkeässä osassa elämää ja sosiaaliset suhteet auttavat muun muassa palautumisessa. Yksilön vastuulla on oma hyvinvointi, osaaaminen sekä työkyky ja näiden pitää kohdata, jotta työssä voi voida hyvin. Kaikilla työyhteisössä on vastuu työyhteisön yhteisestä hyvinvoinnista, johon vaikutetaan omalla työhyvinvoinnilla. Eli mitä paremmin itse voi, sitä paremmin myös työyhteisö voi. Hyviin työyhteisötaitoihin kuuluu itsestään huolehtiminen, jolloin on mahdollista pitää huolta myös toisista. Hyvä keino kohottaa omaa työhyvinvointiaan on keskittyä hyviin asioihin ja siihen, missä on itse hyvä, sillä silloin ne korostuvat. Tämän avulla hyvät kokemukset lisääntyvät ja työhyvinvointi paranee. (Salakari 2020.)

Itsensä johtamisen taidoilla on vaikutusta yksilön omaan työhyvinvointiin, sillä yksilö voi vain itse johtaa omaa toimintaansa sekä tunteitaan. Itseään johtamalla yksilö kykenee esimerkiksi asettamaan itselleen tavoitteita ja luomaan aikatauluja, joiden noudattaminen lisää tehokkuutta. Asettamalla itselleen tavoitteita, yksilö pystyy kiinnittämään oman huomionsa työn kannalta tärkeisiin asioihin. Sisäisellä motivaatiolla on oma osansa itsensä johtamisessa, sillä motivaation avulla yksilö pystyy keskittymään asioihin. On tärkeää tiedostaa omat mielenkiinnon kohteet, jotta sisäistä motivaatiota on mahdollista hyödyntää ja kohdistaa oikeisiin asioihin. Sisäinen motivaatio on myös avuksi uuden oppimisessa, joka liitetään työhyvinvoinnin kokemiseen. Itsensä johtaminen on vaikeaa, jos motivaatiota siihen ei

löydy. Jos sisäinen motivaatio saa rinnalleen itseohjautuvuuden, on yksilöllä hyvät mahdollisuudet nauttia tekemisestään. Tällöin hänellä on vastuu ja vapaus tehdä asiat omalla tavallaan, käyttäen omia taitojaan. Itsensä johtamiseen liitetään myös omien tunnetilojen hallintaa, sillä mahdollisuus hyvään suoritukseen saadaan positiivisen tunnetilan kautta. On hyväksyttävää ja normaalia, että aina ei tunne pelkkiä positiivisia tunteita. Onnistumisen kannalta olisi kuitenkin tärkeää osata hallita omia tunteitaan ja muuttaa tunnetila positiiviseksi ja siirtää muut ajatukset hetkeksi sivuun. (Ojala 2018, 90.)

Manka & Manka (2016, 56) ovat nostaneet kirjassaan Työhyvinvointi esille keinoja, joilla yksilö voi lisätä omaa työhyvinvointiaan muun muassa huomioimalla seuraavia asioita:

- Itsensä johtaminen: tiedostaa, että vastuu on itsellä.
- Jatkuva oppiminen ja itsensä kehittäminen: ajantasainen osaaminen.
- Oma asenne ja sopeutuminen muutoksiin: myönteiset tunnetilat.
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen: mikä on sopiva balanssi itselle.
- Työyhteisötaidot: vuorovaikutus ja muiden huomioiminen.

Jokaisella on myös oikeus olla itsekäs, jos oma hyvinvointi sitä vaatii. Yksilöllä on vastuu tunnistaa ja tutkia oman jaksamisen rajoja, ja vetää selkeät rajat omaa jaksamista kuunnellessaan. Hyvinvoiva mieli ja keho mahdollistavat työn lisäksi tärkeitä asioita henkilökohtaisessa elämässä, jotka auttavat jaksamaan työelämässä. Olemalla itsekäs omaa hyvinvointia kohtaan, auttaa niin itseään kuin muitakin. Yksilö voi omien tunteidensa tutkimisen lisäksi auttaa muita työyhteisön jäseniä tutkimaan heidän tunteitaan esimerkiksi kysymällä heidän vointiansa. Avun pyytäminen ja sen vastaanottaminen sekä avun tarjoaminen ovat rohkeutta ja auttavat ratkaisemaan ongelmia ja sen kautta parantamaan omaa kuin työyhteisönkin työhyvinvointia. (Kostamoinen 2022.)

Yksilön ympärillä on organisaatio, johtaminen, työyhteisö sekä työ ja kaikki nämä vaikuttavat myös siihen, miten yksilö voi töissä. Yksilö itsessään on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, mutta organisaatiolla ja työnantajalla on myös omat vastuunsa. Organisaatio ja työnantaja mahdollistavat työn tekemiseen vaadittavat työvälineet ja resurssit sekä työympäristön. Ilman näitä, olisi mahdotonta tehdä työtä. Työnantaja huolehtii työympäristön turvallisuudesta, johon Työturvallisuuslakikin (738/2002) velvoittaa. Tämän lisäksi työnantajalla on vastuu hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittaa työnantajaa yhdenvertaisuuteen ja ehkäisemään syrjintää. Yhdenvertaisuuslailla on suhde myös naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin (609/1986), jonka tarkoituksena on edistää sukupuoleen liittyvää syrjintää ja

naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä. Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella on suuri merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta, sillä eriarvoisuus heikentää esimerkiksi yksilöiden kokemusta omasta tärkeydestä työyhteisössä. (Salakari 2020.)

Organisaatiolla on vastuu järjestää työterveyshuolto, josta säädetään Työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Työterveyshuolto tukee työntekijöiden työhyvinvointia, erilaisten palveluiden avulla. Varhaisen tuen malli on yksi esimerkki, jonka organisaatio ja työterveyshuolto yhdessä mahdollistavat. Sen tarkoituksena on seurata työntekijöiden poissaoloja ja puuttua niihin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jos niissä huomataan jotain hälyttävää. Esihenkilöllä on vastuu esimerkiksi palautteen annosta, sillä ihmisillä on tarve tulla huomatuksi. Yksilö haluaa, että hänen tekoihinsa reagoidaan, jotta hän voi kokea oman työpanoksensa tulleen noteeratuksi. Palaute voi olla positiivista tai rakentavaa ja sitä voidaan antaa niin koko tiimille kuin yksilölle henkilökohtaisesti. Jos rakentava palaute kuitenkin liittyy pelkääntään tietyn yksilön toimintaan, tulee se aina antaa henkilökohtaisesti. Positiivista palautetta voi jossain tilanteissa antaa muiden kuullen, mutta on tärkeää huomioida yksilö myös henkilökohtaisesti. Esihenkilö on vastuussa myös omalta osaltaan työilmapiiristä, johon hän voi vaikuttaa omalla esimerkillään ja käyttäytymisellään. (Salakari 2020.)

Yksilöllä on suuri vastuu oman työkykynsä sekä ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kuitenkin niin yksilölle kuin organisaatiolle ja työnantajalle, ja kaikki yhdessä mahdollistavat hyvinvoivan työyhteisön. (Salakari 2020.)

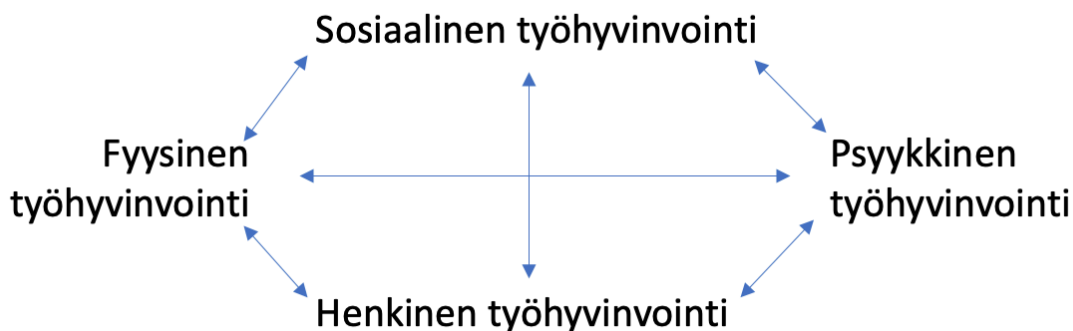
Seuraavaksi tarkastelemme työhyvinvointia vielä kolmen eri näkökulman kautta. Ensimmäiseksi käsittelemme kokonaisvaltaista työhyvinvointia, joka perustuu neljään eri työhyvinvoinnin osa-alueeseen. Sen jälkeen käymme läpi työhyvinvoinnin portaat, joka on Abraham Maslowin (1940) kehittämä teoria ihmisen tarvehierarkiasta. Lopuksi vielä keskitymme työhyvinvointiin yksilön psykologisen pääoman näkökulmasta.

## 2.6 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen, joita ovat psyykinen, fyysinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Kaikki nämä vaikuttavat toisiinsa (kuvio 4), jonka takia kokonaisvaltaista työhyvinvointia tavoitellessa ei voida keskittyä vain yhteen osa-alueeseen kerrallaan. Jos yksilö kokee puutteita edes yhdessä osa-alueessa, ne vaikuttavat helposti muihinkin. Esimerkiksi liian kuormittava työ voi aiheuttaa stressiä, joka vaikuttaa psyykkiseen työhyvinvoinnin lisäksi myös fyysiseen työhyvinvointiin muun muassa univaikeuksina. (Virolainen 2012, 11.)

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kokeminen muodostuu monen tekijän summasta ja jokainen kokee sen eri tavalla. Yksilön omat elintavat sekä elämäntilanne vaikuttavat

työhyvinvoinnin kokemiseen työyhteisön ja työpaikan lisäksi. Näin ollen yksilö voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa pitämällä omasta hyvinvoinnistaan huolta myös työpaikan ulkopuolella. Positiivinen elämänsäsenne yleisesti lisää positiivista suhtautumista työtä kohtaan, eikä pienet vastoinkäymiset lannista kovinkaan helposti. (Virolainen 2012, 12.)



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Virolainen 2012)

Psyykkinen työhyvinvointi on nykyään suuremmassa osassa työhyvinvoinnin tarkastelua kuin ennen. Se pitää sisällään muun muassa työstressin, työpaineet ja työilmapiirin. Psykkiseen työhyvinvointiin olisi hyvä kiinnittää huomiota, koska sillä on suuri rooli esimerkiksi sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja työssä viihtymisessä. Psykkisen työhyvinvoinnin rinnalla voidaan puhua psyykkisestä pahoinvoinnista, joka voi heikentää työkykyä huomattavasti. Esimerkiksi kiire ja jatkuvat keskeytykset, jotka aiheuttavat stressiä, voivat olla psyykkisen pahoinvoinnin takana. (Virolainen 2012, 18.)

Mielekäs työ parantaa psyykkisen työhyvinvoinnin kokemuksia, mikä lisäksi edistää mielen-terveyttä. Yksilö voi itse parantaa omaa psyykkistä hyvinvointiaan esimerkiksi sovittamalla työn, vapaa-ajan sekä levon hyvin yhteen. Omien tunteiden näyttäminen ja ilmaisu on yksilölle tärkeää ja sen pitäisi saada tapahtua myös työelämässä. Avoimet ja luottavat välit muihin työntekijöihin ja esihenkilöihin mahdollistavat yksilölle omien tunteiden ja mielipiteiden ilmaisun ilman, että niitä tarvitsee tukahduttaa. (Virolainen 2012, 18–19.)

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut. Yksipuolinen kuormitus on yksilölle haitallista, joten jokaisen tulisi itse huolehtia siitä, että rasittaa kehoa monipuolisesti ja vaihtaa esimerkiksi työasentoja työpäivän aikana. Työkierto on yksi hyvä tapa vaikuttaa fyysiseen työhyvinvointiin, sillä se muuttaa kehon kuormitustekijöitä sekä voi samalla vaikuttaa positiivisesti työn psyykkiseen kuormittavuuteen antamalla muuta ajateltavaa ja näin piristää mieltä. (Virolainen 2012, 17.)

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa nimensä mukaisesti mahdollisuutta sosiaalisuuteen työpaikalla. Kun muiden työyhteisön jäsenten kanssa voi keskustella vapaasti työasioista ja työkavereita on helppo lähestyä, on sosiaalisen työhyvinvoinnin mahdollista tyydyttyä. Tyydyttymisen esteenä voi kuitenkin esimerkiksi olla se, että työaikataulu on hyvin kiireinen eikä sosiaaliselle kanssakäymiselle jää aikaa. Työasioiden lisäksi monella on halu tutustua työkavereihin myös ihmisinä. Tällöin on mahdollista keskustella työaikana myös työn ulkopuolella tapahtuvista asioista kuten esimerkiksi harrastuksista tai perheistä. Työkavereiden tunteminen vaikuttaa työyhteisöön, sillä on helpompi olla oma itsensä ja lähestyä työkavereita myös työasioiden kanssa. (Virolainen 2012, 24.)

Työpäivän aikana parhaita tilaisuuksia tutustua toisiin työkavereihin on esimerkiksi yhteiset lounas- ja kahvihetket, jolloin saa myös taukoa työasioiden ajattelemiseen. Sosiaalisuus sekä pienet tauot työpäivän aikana auttavat jaksamaan paremmin, jolloin työhyvinvointi kokonaisuudessaan paranee. On normaalia, että työpaikalla luodut sosiaaliset suhteet muuttuvat ystävyys-suhteiksi myös työpaikan ulkopuolella. Ystävyys-suhteet voivat lisätä viihtyvyyttä sekä motivaatiota työpaikalla sekä parantaa yksilön työtehoa. (Virolainen 2012, 25.)

Henkinen työhyvinvointi ilmenee työpaikalla esimerkiksi sen kautta, miten muita ihmisiä kohdataan, miten yhteistyö sujuu sekä miten asiakkaita kohdellaan. Näkyvämpänä piirteenä voidaan pitää iloisuutta ja työkavereista välittämistä. Yksilön kohdalla henkinen työhyvinvointi näyttäytyy niin, että hän kokee työllä olevan tärkeä rooli itsensä toteuttamisen ja henkilökohtaisen kasvun apuna. Kehittymällä työssä, voidaan kokea kehittyvänsä ihmisenä sekä henkilökohtaisessa elämässä ja päinvastoin. (Virolainen 2012, 26.)

Tärkeä osa henkistä työhyvinvointia on oman arvomaailman ja organisaation arvomaailman kohtaaminen. Tällöin yksilö voi seistä organisaation takana ja tuntea ylpeyttä työskennellessään kyseisessä organisaatiossa. Jos arvomaailmat eivät kohtaa, voi yksilölle aiheutua henkistä pahoinvointia. Mikäli yksilön oletettaisiin toimivan omia arvojaan vastaan, voi tämä aiheuttaa ristiriitoja omiin moraalikäsitteisiin. Tämä voi saada yksilön miettimään työpaikan vaihtoa, jos on selkeää, ettei halua toimia omia arvojansa vastaan. (Virolainen 2012, 27.)

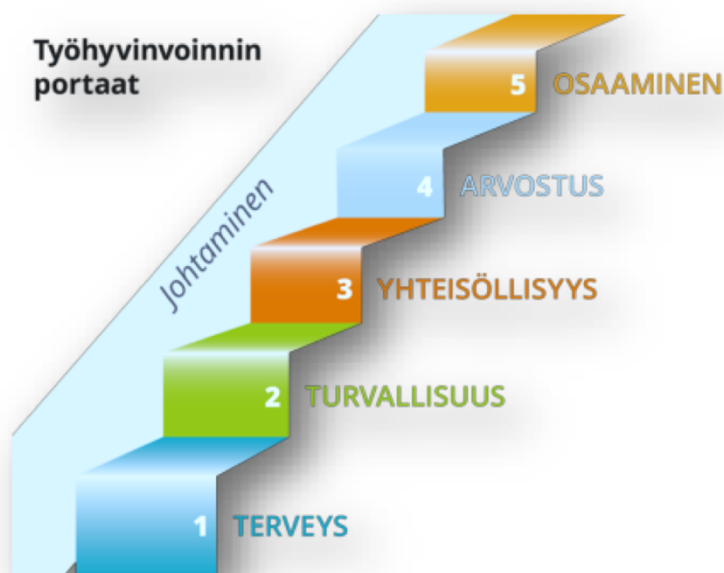
Näiden neljän yllä lueteltujen osa-alueiden lisäksi ergonomia on huomattava osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Se pitää sisällään ihmisen, työn ja tekniikan välisen vuorovaikutuksen ja sen tavoitteena on turvallisuus, terveys ja hyvinvointi sekä toiminnan tehokkuus ja sujuvuus. Yksilön näkökulmasta voidaan tarkastella fyysistä ja kognitiivista ergonomiaa. Fyysisen ergonomian näkökulmasta tarkastellessa keskitytään siihen, miten ihmiskeho vastaanottaa fyysistä työkuormitusta. Tähän vaikuttavat esimerkiksi työasennot, työn vaatimukset, terveys ja riskitekijät sekä työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Kognitiivinen ergonomia käsittelee yksilön psyykkisiä toimintoja, joita ovat esimerkiksi havainnointikyky, muisti

ja päättelykyky. Kognitiivista ergonomiaa voidaan arvioida muun muassa keskittymällä psyykkiseen kuormitukseen, päätöksentekoon sekä työstressin kokemuksiin. (Virolainen 2012, 28.)

## 2.7 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvointia voidaan käsitellä Abraham Maslowin (1940) kehittämän motivaatioteorian avulla, joka on malli ihmisen tarvehierarkiasta; työhyvinvoinnin portaat (kuvio 5). Mallin tarkoituksena on kuvata ihmisen perustarpeita suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutusta motivaatioon. Maslowin mukaan yksilöllä on olemassa viisi perustarvetta; fysiologiset tarpeet sekä turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Nämä tarpeet ovat riippuvaisia toisistaan hierarkkisen oletuksen mukaan. Kun yksi tarve on tyydytetty, toinen herää tietoisesti dominoimaan. Tyydytetty tarve ei motivoi yksilöä enää tarpeeksi, jolloin motivoituu tekemään töitä seuraavan tarpeen tyydyttämiseksi. (Rauramo 2012, 13.)

Koska työhyvinvointia on tärkeää myös mitata, on jokaisen portaan kohdalla kerrottu tapoja, jolla yksilö voi kyseistä työhyvinvointiin vaikuttavaa tarvetta mitata ja arvioida.



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus)

### 1. Ensimmäinen porras: Terveys

Fysiologiset perustarpeet tyydyttyvät, kun työ on yksilölle sopivasti kuormittavaa ja antaa mahdollisuuden virikkeeseen vapaa-aikaan. Terveelliset elintavat, kuten terveellinen ravinto,

kohtuullinen ja säännöllinen liikunta sekä riittävä lepo ja uni, toimivat yksilön voimavarana työhyvinvoinnin pohjalla. Yksilölle sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Sopiva työkuormitus on sellaista, joka ei ole yksilölle liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, mutta ei toisaalta myöskään liian helppoa tai kevyttä. (Rauramo 2012, 14; 43.)

Tarpeiden tyydyttymisen haasteita voivat olla esimerkiksi liian suuri työkuormitus tai univaje, jotka ovat helposti yhteydessä toisiinsa. Jos yksilö joutuu jatkuvasti tekemään töitä omien kykyjensä ääri rajoilla tai töitä on liikaa suhteessa siihen mihin voimavarat riittävät, voi tuloksena olla liiallinen stressi, joka aiheuttaa esimerkiksi uniongelmia. Vastaavasti taas liian vähäinen uni voi vaikuttaa haitallisesti, sillä väsyneenä työ voi tuntua entistä kuormittavammalta, eikä oma jaksaminen riitä suoriutumaan omista työtehtävistä. (Rauramo 2012, 16.)

Terveellisten elintapojen lisäksi yksilö voi edistää omaa terveyttään muun muassa kuuntelemalla omia tuntemuksia jaksamisestaan, asettamalla rajoja ja opetella sanomaan ei sekä kyseenalaistamalla omia työskentelytapojaan. Tärkeää olisi osata huomata muutoksia omassa käyttäytymisessä ja tiedostaa mikä määrä työkuormitusta sopii itselle. Nuorille aikuisille tämä voi olla haastavaa, sillä he eivät välttämättä heti aluksi osaa tiedostaa, kuinka paljon kestävätkä kuormitusta. Lisäksi heillä saattaa olla suuri tarve näyttää ja tehdä itsensä tärkeäksi. Olisi hyvä muistaa, että omien rajojen asettaminen ja itsensä kuuntelu on arvostettavaa ja työhyvinvoinnin kannalta hyvinkin tärkeää. (Rauramo 2012, 67.)

Omaa terveydentilaansa yksilö voi tarkastella esimerkiksi erilaisten kyselyiden avulla, joita ovat muun muassa työtyytyväisyyskysely tai työstressikysely. Fyysistä hyvinvointia voi mitata fyysiseen kuntoon ja toimintakykyyn tarkoitettulla kehonkoostumusmittauksella, jota on tärkeää myös analysoida jälkeen päin. Yksilö voi luoda myös omia henkilökohtaisia toimintasuunnitelmia itsenäisesti tai yhdessä esihenkilön kanssa käydyissä keskusteluissa. Tällaiset toimintasuunnitelmat voivat pitää sisällään esimerkiksi kehityskohteiden ja tavoitteiden kartoituksia, joita yksilö pystyy itse seuraamaan. (Rauramo 2012, 67.)

## 2. Toinen porras: Turvallisuus

Yksilön perusoikeus on tuntee turvallisuutta. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus palata töistä kotiin terveenä, sekä yhtäläinen mahdollisuus mennä töihin terveenä, kärsimättä esimerkiksi tapaturmista, epäasiallisesta kohtelusta tai jatkuvasta epävarmuudesta. Turvallisuuden tarve esiintyy yksilöllä pääosin psykologisesti, sillä turvallisuus on tunne, jota halutaan tavoitella. Työympäristöllä voidaan kuitenkin vaikuttaa fyysiseen turvallisuuteen ennaltaehkäisemällä esimerkiksi tapaturmia. (Rauramo 2012, 69–70.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa tunnistamaan työn vaara- ja haittatekijöitä sekä arvioimaan niistä aiheutuvia riskejä. Ennakoimalla riskejä ennaltaehkäistään töissä

tapahtuvia tapaturmia, minkä avulla työympäristö pysyy yksilölle turvallisena. Ergonomia liittyy lisäksi työn fyysiseen turvallisuuteen, johon yksilö voi myös itse vaikuttaa. Yksilö voi esimerkiksi tarkkailla ja muuttaa omaa työasentoaan säätämällä tuolia ja pöytää itselleen sopivaan asentoon tai korkeuteen. Ergonomiaan liittyy lisäksi muun muassa valaistus ja työpaikan lämpötila sekä ilmastointi, jotka yleensä ovat työnantajan vastuulla.

Psykologinen turvallisuus liittyy olennaisesti työyhteisöön, jossa olonsa voi tuntea turvallisiksi tai turvattomaksi. Turvallisessa työyhteisössä vallitsee tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus, yksilöllä on mielekkäitä työtehtäviä ja ilmapiiri on kannustava sekä positiivinen. Yksilö kokee työyhteisön yleensä turvallisiksi, kun siinä pystyy olemaan oma itsensä eikä tarvitse pelätä tekevänsä virheitä. Turvattomuutta työyhteisössä aiheuttavat esimerkiksi työpaikkakiusaaminen, -häirintä ja syrjintä, jota voi tapahtua muiden työntekijöiden tai esihenkilöiden toimesta. (Rauramo 2012, 86–87.)

Yksilö voi vaikuttaa omaan turvallisuuden tunteeseensa kehittämällä aktiivisesti työoloja ja tunnistamalla vaara- ja haittatekijöitä sekä omaamalla itselleen turvalliset työ- ja toimintatavat. Jokaisella on oikeus puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin ja olisi toivottavaa, että näihin puututtaisiin nopeasti heti ne havaittuaan. Etenkin nuorille, mutta myös kaikille muille työyhteisön jäsenille, on tärkeää tutustua yhteisiin pelisääntöihin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä noudattaa niitä taatakseen oman työturvallisuutensa. (Rauramo 2012, 102.)

Työilmapiirikyselyyn vastaaminen on yksi tapa arvioida oman työyhteisönsä ilmapiiriä, mutta paljon kertoo myös se, kuinka hyvin työyhteisössä viihtyy. Itsensä kuunteleminen ja työyhteisön tarkkailu on tärkeä osa turvallisuuden arvioinnissa, sillä omat vaistot ja kokemukset kertovat eniten itselleen. Arvioimalla riskejä omassa työssä ja työympäristössä aktiivisesti, voi vaikuttaa niin omaan kuin muidenkin turvallisuuteen. (Rauramo 2012, 102.)

### 3. Kolmas porras: Yhteisöllisyys

Kuuluminen erilaisiin yhteisöihin sekä yhteisöllisyyden tunteminen ovat yksilölle olemassaolon, toiminnan ja hyvinvoinnin edellytyksiä. Hyvässä yhteisössä yksilön persoona kukoistaa ja itsetunto muodostuu sekä vahvistuu. Yksilöllä on tarve tuntea itsensä hyväksytyksi, huomatuksi ja tarpeelliseksi. Työyhteisö on yksi merkittävimmistä yhteisöistä yksilöiden elämässä, sillä työssä vietetään paljon aikaa. (Rauramo 2012, 104.)

Yhteisöllisyys on tärkeä osa työhyvinvointia, sillä sosiaalinen tuki auttaa lievittämään paineita. Luottamus mahdollistaa toimivan ja yhteisöllisen työyhteisön, koska luottamus lisää avoimuutta. Mitä avoimempi työyhteisö on, sitä parempaan ja aidompaan vuorovaikutukseen työyhteisö keskenään pystyy, minkä kautta yhteisöllisyys kasvaa. Ihmissuhteet työpaikalla tarvitsevat samanlaista huolenpitoa kuin yksityiselämän ihmissuhteetkin. Mitään ei

voi pitää itsestään selvyytenä, vaan yhteisön eteen tulee tehdä myös itse aktiivisesti toimenpiteitä. Jokaisella on tärkeä rooli osana yhteisöä sekä jokaisella on oikeus saada hyvää kohtelua. Yksilön tulee itse pitää huolta siitä, että kohtelee muita yhteisön jäseniä niin, kuin haluaisi itse tulla kohdelluksi. (Rauramo 2012, 105.)

Yhteisöllisyyden esteenä voi olla luottamuksen puute, jolloin avoin vuorovaikutus jää vähäiseksi. Heikko yhteisöllisyys vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin, joka saattaa olla varautunut. Tämä vaikuttaa yksilön omaan toimintaan esimerkiksi oman toiminnan rajoittamisella, jolloin ei pääse tasavertaiseksi yhteisön jäseneksi eikä uskalla tuoda omia ajatuksia tai mielipiteitä esille. (Rauramo 2012, 16.)

Omalla toiminnallaan yksilö voi vaikuttaa yhteisöllisyyteen ja päästä osaksi yhteisöä. Tärkeää olisi kehittää omia kuuntelu- ja keskustelutaitoja ja panostaa tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen. Yksilöllä on oikeus puuttua sellaisiin asioihin, jotka estävät tai haittaavat työn tekoa. Yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi on tärkeä noudattaa yhteisön omia normeja ja pelisääntöjä sekä kantaa vastuuta omasta tekemisestä. Yksilö voi lisätä yhteisöllisyyttä myös olemalla joustava ja hyväksymällä erilaisuuden. Yhteisöllisyyttä voi tarkastella esimerkiksi kehityskeskusteluissa, mutta siitä voi keskustella myös yhdessä muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Yksilö voi arvioida myös omaa sekä muiden käyttäytymistä yhteisön jäsenenä ja sitä kautta esimerkiksi yrittää muuttaa omaa käyttäytymistään, jolla voi vaikuttaa yhteisön dynamiikkaan. (Rauramo 2012, 122.)

#### 4. Neljäs porras: Arvostus

Yksilöillä on tarve kokea vakaata ja korkeaa itsearvostusta sekä itsekunnioitusta. Tämän lisäksi on tarve saada kokea arvostusta myös muilta ihmisiltä. Näin ollen arvostuksen tarve voidaan jakaa kahteen eri osaan: ylempään ja alempaan tarpeeseen. Ylemmällä tarpeella tarkoitetaan itsearvostusta ja alemmalla vastavuoroisesti muilta ihmisiltä saatua arvostusta. Itsearvostus on luokiteltu siitä syystä ylemmäksi, että sitä ei voi yhtä helposti menettää kuin toisilta saatua arvostusta. (Rauramo 2012, 123.)

Toisilta ihmisiltä saatu arvostus riippuu paljon siitä, miten yksilö arvostaa itseään ja omaa työtään. Jotta yksilö voi kokea arvostusta muilta, on ensin osattava arvostaa itseään. Itsearvostuksen kannalta on tärkeää tuntea itsensä ja tiedostettava mihin on kykenevä. Omien kykyjensä tunnistaminen voi vaatia itsetutkiskelua, joka voi olla vielä nuorille työtä aloitteleville yksilöille vaikeaa. Itsetutkiskelu on helpompi aloittaa miettimällä mistä itse nauttii ja sen kautta voi löytää asioita, joissa on hyvä. Toisilta saatava arvostus tuntuu merkityksellisemmältä, kun sen saa sellaiselta henkilöltä ketä itse pitää tärkeänä. (Rauramo 2012, 124.)

Arvostuksen esteenä voi olla huono arvostus itseään kohtaan, jolloin arvostusta on vaikea vastaanottaa muilta. On vaikea ymmärtää, miksi muut arvostavat yksilön tekemistä, jos ei itse tiedosta omia kykyjään. Yksilön on myös vaikea arvostaa muita, jos ei siedä erilaisuutta. Esimerkiksi samaan lopputulokseen voi päästä monen eri reitin kautta, mutta jos tätä ei ymmärrä, ei voi ymmärtää muiden työpanosta. Oma tapa tuntuu ainoalta oikealta tavalta toimia, joten erilaisia tapoja ei arvosta samalla tavalla. (Rauramo 2012, 16.)

Työyhteisössä yksilö voi osoittaa arvostusta muille muun muassa tarjoamalla apua ja tukea tarvittaessa sekä olemalla rehellinen ja antamalla palautetta. Itsensä arvostaminen voi näkyä esimerkiksi pyytämällä apua silloin, kun tiedostaa, että ei pärjää itsenäisesti. Hyvillä käytöstavoilla voi myös osoittaa arvostusta muita kohtaan, sekä saada arvostusta itselleen. Kehityskeskustelussa on hyvä arvioida omaa arvoaan työyhteisössä ja keskustella esimerkiksi palkkauksesta. Organisaatio näyttää yleensä arvostusta palkitsemisella, mutta yksilön on hyvä tiedostaa mikä palkitsemistapa sopii itselleen. (Rauramo 2012, 143.)

#### 5. Viides porras: Osaaminen

Itsensä toteuttamisen tarve on portaiden huipulla, sillä siihen liittyy tarve olla parempi, korkeilla ja ylittää rajoja sekä löytää uusia kykyjä ja oppia uutta. Yksilö voi käyttää omaa osaamistaan kilpailukykyinä, sillä sen avulla on mahdollisuus erottua muista. Työssä oppimisen lisäksi on tärkeää keskittyä liittämään oppiminen myös päivittäiseen toimintaan, sillä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää kehittyä myös työn ulkopuolella. Osaamisen ylläpitäminen edistää työn hallintaa ja jaksamista, koska elinikäinen oppiminen auttaa pysymään mukana muuttuvassa maailmassa ja hallitsemaan muutoksia. (Rauramo 2012, 145–146.)

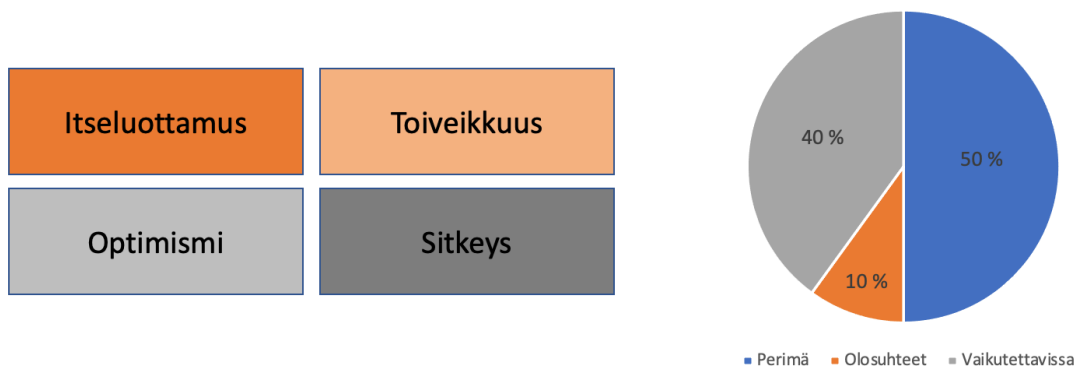
Yksilöllä on vastuu omasta oppimisestaan, sillä oppimiseen vaikuttaa suuresti motivaatio. Lisäksi on tärkeää, että yksilö oppii itse suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään ja työskentelytapojaan. Omassa oppimisessa kannattaa hyödyntää muilta työntekijöiltä kuulemia asioita sekä vastavuoroisesti jakaa omia vinkkejä omista osaamisalueistaan. Kokeileminen ja virheiden tekeminen on yksi parhaista tavoista oppia, mutta työyhteisön tulee olla sellainen, jossa virheitä ei tarvitse pelätä, jotta tästä saa parhaimmat hyödyt irti. (Rauramo 2012, 156–157.)

Itsensä toteuttaminen ja oppiminen ei toteudu, jos yksilön motivaatio ei ole kohdallaan. Sisäisen motivaation lisäksi organisaation kulttuuri voi olla sellainen, jossa ei tueta tarpeeksi kehittymistä. Muuttuvassa maailmassa on hyvin tärkeää opetella oppimaan, sillä koko ajan tulee muutoksia ja uusia asioita, mitä pitäisi oppia. Tärkeintä ei myöskään ole suorittaa jotain tutkintoa tai koulutusta loppuun vaan sisäistää sen aikana ja sen ulkopuolella tapahtuvat oppimiseen vaikuttavat tekijät. (Rauramo 2012, 16; 153.)

Omaa osaamistaan voi kehittää esimerkiksi itseopiskelun kautta sekä seuraamalla muiden töitä. Vuorovaikutuksessa tapahtuva oppiminen on tärkeää, sillä toinen henkilö voi auttaa löytämään ja sisäistämään jotain sellaista, mitä ei ole itse osannut ajatella. Aktiivinen harjoittelu ja kokeilu auttaa löytämään uusia kykyjä. Omaa osaamistaan voi arvioida tekemällä osaamiskartoituksia ja vertaamalla tuloksia tarvittaviin osaamismittareihin. Myös koulutuksen määrällä ja laadulla voi arvioida osaamista, mutta on hyvä huomioida, että koulutuksen määrä ei kuitenkaan välttämättä kerro omasta osaamisesta. (Rauramo 2012, 169.)

## 2.8 Psykologinen pääoma

Yksilön työhyvinvointia voidaan tarkastella lisäksi psykologisen pääoman ulottuvuuksien kautta. Sen avulla yksilö voi pohtia vastauksia kysymyksen ”Kuka olen?” ja ”Millaiseksi haluaisin tulla?”. Psykologiseen pääomaan voi vaikuttaa elämän varrella, joten jokaisella on mahdollisuus muuttua ja kasvattaa omaa henkistä pääomaansa. Itseluottamus, toiveisuus, optimismi ja sitkeys muodostavat yksilön psykologisen pääoman, johon vaikuttavat perimä ja olosuhteet, mutta joihin yksilö pystyy myös itse vaikuttamaan (kuvio 6). (Manka & Manka 2016, 159.)



Kuvio 6. Psykologisen pääoman ulottuvuudet ja sen muodostumiseen vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka & Manka 2016)

Psykologinen pääoma on nykyään isossa roolissa, sillä itseohjautuvuus alkaa olemaan entistä suurempi trendi työpaikoilla. Itseohjautuva työyhteisö antaa yksilölle enemmän valtaa vaikuttaa omaan työhönsä, jolloin yksilön omat kyvyt tulevat vielä enemmän esille. Kuviossa 4 esitetyt psykologisen pääoman neljä osa-aluetta ovat tärkeitä ominaisuuksia oman työn hallinnassa, sillä niiden avulla yksilö voi selviytyä omista töistään itsenäisesti. Vaikka itseohjautuvuus ei tarkoita sitä, että kaikki tulisi hoitaa yksin eikä esihenkilöitä ole käytettävissä, on yksilöillä paljon vastuuta omien tehtävien tekemisessä ja valmiiksi saamisessa. (Manka & Manka 2016, 158.) Työhyvinvoinnin kannalta itseohjautuvuus voi jossain määrin jopa lisätä yksilöiden työhyvinvointia, sillä vastuu omasta tekemisestä ja omaa työtä koskevien

päätöksien tekemisestä on monelle tärkeää. Nämä antavat lisää motivaatiota, sillä kukaan ei sanele miten asiat tulisi hoitaa, vaan omien kykyjen ja osaamisen käyttämisen rooli lisääntyy. Arvostuksen tunne voi myös nousta, sillä yksilö kokee, että hänen oma panoksensa on tärkeää työyhteisön kannalta ja hänen kykyihinsä luotetaan sekä niitä arvostetaan.

Itseluottamuksella on suuri vaikutus psykologiseen pääomaan, sillä luottamalla itseen ja omiin kykyihin, yksilön on helpompi selviytyä työelämässä. Itseluottamus koostuu yksilön kokemuksesta omista kyvyistä, tiedollisista resursseista sekä tehtävistä suoriutumisesta. Itseluottamuksella on vaikutusta esimerkiksi siihen, millaisiin tehtäviin yksilö hakeutuu, kuinka paljon uskaltaa haastaa itseään tai miten kohtaa haasteita ja jatkaa niistä eteenpäin. Yleensä yksilö, jolla on suurempi itseluottamus asettaa itselleen korkeampia tavoitteita, jotka nostattavat motivaatiota ja parhaassa tapauksessa auttavat kehittämään itseään. Minäpystyvyys on yksi itseluottamuksen osa, jonka avulla yksilö pystyy toimimaan haasteellisimmissäkin tilanteissa. Korkean minäpystyvyyden ansiosta yksilö kokee pystyvänsä suoriutumaan tilanteesta, vaikka se olisikin haasteellinen tai vieras. Minäpystyvyys on nimensä mukaisesti käsitys siitä, että yksilö pystyy suoriutumaan tehtävistä ja jaksaa keskittyä niihin. (Manka & Manka 2016, 161.)

Psykologiseen pääomaan liittyvä itseluottamus ei automaattisesti tarkoita sitä, että yksilö luottaisi omiin kykyihinsä kaikessa. On hyvin normaalia, että yksilö kokee itseluottamusta enemmän sellaisissa asioissa, jotka hän tietää varmasti osaavansa. Itseluottamusta voi kuitenkin myös lisätä yksinkertaisesti harjoittelemalla ja hankkimalla lisää osaamista. Itseluottamusta voi kehittää esimerkiksi ottamalla pieniä riskejä, sillä mukavuusalueelta poistuminen opettaa yleensä enemmän kuin siellä pysyminen. Kun huomaa selviytyvänsä vähän haasteellisimmista tehtävistä, itseluottamus saa pientä nostatusta. Onnistumisen tunne yleensä lisää yksilölle hyvän olon tunnetta, joka auttaa lisäämään innostusta työtä kohtaan. Muilta voi myös pyytää apua ja palautetta, jos tuntuu, että on vaikeaa kehittää omaa osaamistaan itsenäisesti. Itseluottamusta kehittää myös psyykinen ja fyysinen hyvinvointi, sillä kun mieli on virkeä ja positiivinen, tuntee itsensä helpommin kykeneväiseksi. (Manka & Manka 2016, 162.)

Toiveikas yksilö haluaa asettaa itselleen tavoitteita ja saavuttaa niitä. Joskus tavoitteiden saavuttaminen ei välttämättä suju niin kuin olisi aluksi ajatellut, mutta toiveikkuus auttaa löytämään vaihtoehtoisia keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Jos toiveikkuutta ei löydy ja tavoitteet jäävät saavuttamatta, voi sillä olla suuri vaikutus itseluottamukseen. Sellaisessa tilanteessa on tarpeen tarkastella kaikkia eteen tulleita asioita ja miettiä, onko vaikka jokin ulkopuolinen asia, johon itse ei ole voinut vaikuttaa ollut esteenä. Itsensä syyttäminen

alentaa oletettavasti itseluottamusta, jolla on helposti vaikutuksia seuraavien tavoitteiden asettamisen kannalta. Toiveikkuus vaikuttaa yleensä yksilön tarpeeseen olla itsenäinen ja vaikuttaa itse omaan tekemiseensä. (Manka & Manka 2016, 163.)

Toiveikkuutta voi lisätä asettamalla sellaisia tavoitteita, joihin on mahdollisuus vaikuttaa itse. Tulee kuitenkin muistaa, että vaikka tavoitteiden kannattaa olla hiukan haasteellisia niiden tulisi myös olla realistisia, jotta ne on mahdollista saavuttaa. Tavoitteiden asettaminen on turhaa, jos ne ovat sellaisia, ettei niitä voi saavuttaa, koska silloin yksilö ei ikinä pääse tavoitteidensa kanssa maaliin asti vaan ne jäävät aina puolitiehen. Tavoitteita voi myös pilkkoa pienempiin osiin, eikä niitä tarvitse saavuttaa kerralla. Joskus tällainen voi kehittää enemmän, sillä välietappien kautta voi helpommin miettiä, mitä siihen mennessä on jo oppinut. Palkitseminen on tärkeä osa toiveikkuutta ja tavoitteiden saavuttamista. Sen tulisi tapahtua heti, jotta aivot osaavat yhdistää tekemisen ja aikaansaamisen toisiinsa. Samaa metodologia käytetään esimerkiksi koiran kouluttamisessa; palkitseminen tapahtuu heti, kun koira tekee onnistuneesti jotain mitä on pyydetty, jolloin se osaa toimia näin myös jatkossa. Palkitseminen toimii tässä myös motivaattorina, toimimalla niin kuin tavoitellaan saa heti kiitosta. (Manka & Manka 2016, 163.)

Optimismi auttaa näkemään asiat positiivisen näkökulman kautta, joka auttaa kokemaan, että omassa elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita. Omalla ajattelutavalla on mahdollisuus vaikuttaa asioiden kokemiseen, kun mieli on positiivinen, tuntuu asiatkin positiivisilta. Psykologisen pääoman tarkastelussa optimismi vaikuttaa siihen, että yksilö ajattelee realistisesti ja pystyy olemaan joustava. Nämä näkyvät esimerkiksi niin, että yksilö tietää omat kykynsä, osaa suunnitella tulevaisuutta ja ennakoida. Kun on kyky kohdata haasteelliset asiat joustavasti, on niistä helpompi selviytyä. Optimismin avulla pystyy esimerkiksi ajatella, että tämä haasteellinen tilanne ei kestä ikuisesti ja osaa löytää keinot sen selättämiseksi. (Manka & Manka 2016, 164.)

Optimisti pitää esiintyvää ongelmaa ennemmin haasteena, joka saa yrittämään vielä enemmän. Haaste toimii toisin sanoen motivaation lähteenä ja ongelma selviää yksilön omien kykyjen ansiosta. Optimismia voi lisätä muun muassa pohtimalla, mitkä tilanteet työssä ja muussa elämässä ovat olleet kivoja hetkiä ja ajatteleamalla, että näitä kivoja hetkiä voi tulla lisää ja ne voivat olla eri muodoissa. Erilaiset kiitollisuusharjoitukset, kuten kirjoittamalla ylös mistä asioista on lähiaikoina ollut kiitollinen, ja mitä myönteisiä asioita lähiaikoina on tapahtunut, voivat auttaa huomaamaan, että hyviä asioita tapahtuu. Rentoutuminen päivän päätteeksi auttaa kokoamaan päivän aikana tapahtuneet asiat ja ajatukset yhteen, ja niiden avulla voi miettiä, mitkä asiat toivat itselle hyvää mieltä. (Manka & Manka 2016, 165–166.)

Sitkeys auttaa yksilöä olemaan lannistumatta, vaikka hän kohtaisi haasteita. Painimme jatkuvasti muutoksien kanssa, jotka pakottavat kehittymään ja kohtaamaan onnistumisia sekä epäonnistumisia. Sitkeyden avulla yksilö jaksaa yrittää ja aloittaa alusta, vaikka epäonnistumisia tulisi. Sitkeyttä voi vahvistaa esimerkiksi panostamalla avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen, jotka lisäävät luottamusta. Turvallisessa ympäristössä epäonnistumisia on helpompi kohdata ja käsitellä, kun niistä ei tuomita. Omia epäonnistumisia voi käsitellä esimerkiksi itsereflektionin ja peiliin katsomisen avulla ja miettiä, mitä itse olisi voinut tehdä paremmin. Vastoinkäymisiä voi myös ennakoida ja ehkäistä, minimoimalla riskejä ja aktiivisella itsensä kehittämällä. (Manka & Manka 2016, 167.)

Nämä neljä ominaisuutta, itseluottamus, toiveikkuus, optimismi ja sitkeys, ovat lähtöisin yksilöstä itsestään, eikä kukaan voi niitä toiselle antaa. Niiden aktiivinen kehittäminen ja harjoittaminen auttavat kasvattamaan psykologista pääomaa, jolla on vaikutuksia työhyvinvointiin. Omalla asenteella on mahdollista vaikuttaa työhyvinvoinnin positiivisiin kokemuksiin, sillä oma osaaminen ja itsensä haastaminen pitävät työn mielekkäänä. Itsereflektion kautta yksilö havainnoi omaa toimintaansa ja voi esimerkiksi löytää kehityskohteita ennen epäonnistumisia. (Manka & Manka 2016, 171–172.)

### 3 Työn imu

Hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker määrittelevät työn imun eli *work engagement* aidosti myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi työssä. Työn imua kokeva työntekijä nauttii työstään, kokee työnsä mielekkääksi ja on sitoutunut työhön. Työn imua kuvaavat kolme myönteistä tunnetilaa; tarmokkuus, onnistuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella tarkoitetaan kokemusta energisyydestä ja halua ponnistella työssä myös vastoinkäymisissä. Omistautuminen on työntekijän kokemus työn merkityksellisyydestä, ylpeydestä ja innokkuudesta. Uppoutuminen puolestaan syvä keskittyneisyyden tila, jossa työntekijä on paneutunut työhön ja kokee tästä nautintoa. (Hakanen 2011, 38–41.)

Työn imu kuvastaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa ja työn imua kokevilla työntekijöillä on lukuisia positiivisia vaikutuksia työntekijään itseensä ja ympäristöön. Työn imua kokevat työntekijät ovat esimerkiksi aloitteellisia, tuottavia, herättävät asiakastyytyvää ja -uskollisuutta, ovat terveempiä ja kaikkiaan muutenkin onnellisimpia. Työn imua on mahdollista kokea alasta ja työtehtävästä riippumatta ja toisinaan työn imua voi kokea myös hetkellisesti. Jotta työntekijä aidosti kukoistaisi työssään, olisi työn imua koettava useammin kuin kerran viikossa. (Hakanen 2011, 38–41.)

Flow -tilasta työn imu eroaa pitkäkestoisuudella ja positiivisella vaikutuksella ympäristöön. Siinä missä flow -tila on usein hetkellinen, erityiseen tilanteeseen sidottu huippukokemus, työn imu on pidempiaikaisempi tila. Työn imu tarttuu työntekijöissä ja ennen kaikkea energisoivilla ja laadukkailla työoloilla voidaan nostaa koko organisaation työn imun taso. Koska kokemus työn imusta on tarttuvaa, ei saavutettu työn imun taso helposti laske organisaatiossa. Flow -tilan tunne voi olla hetkellinen ja mennä ohi kännykän soidessa, työn imu vaatii laskeakseen suurempia muutoksia, kuten työpaikan vaihtaminen tai muutokset organisaatiossa. (Hakanen 2011, 49.)

#### 3.1 Työn voimavarat

Työn voimavaroilla tarkoitetaan niitä työn fyysisiä, psykologisia ja sosiaalisia piirteitä, jotka auttavat työntekijää kohtaamaan ja vähentämään työssään koettuja vaatimuksia, sekä edesauttamaan tavoitteiden saavuttamisessa. Työn voimavarat jaotellaan tehtävää, työn järjestelyä, vuorovaikutusta ja organisatorista tasoa koskeviksi. Eri aloilla ja tehtävissä työn voimavarat voivat vaihdella, lisäksi jokaisessa tehtävässä on tehtäväkohtaisia työn voimavaroja, jotka auttavat edistämään työn imua. Merkitys työn imuun perustuu siihen, että työn voimavarat tyydyttävät psykologisia perustarpeitamme itsenäisyydestä, yhteenkuulumisesta ja kyvykkyydestä. Näin ollen ne lisäävät sisäistä motivaatiota. Ulkoisen motivoinnin

kautta työn voimavarat lisäävät työn imua auttaessaan kohtaamaan työn vaatimuksia ja saavuttamaan työssä vaaditut tavoitteet. Työn voimavarojen, työn imun ja myönteisten seurausten polkua voidaan kutsua työhyvinvoinnin motivaatioprosessiksi. (Hakanen 2011, 49–51; 104.)

Monet työn voimavaroista ovat ilmaisia ja talouden suhdanteista riippumattomia, sekä niihin on aina mahdollista panostaa. Hakanen (2011, 50) tuo kirjassaan esiin, että useilla suomalaisilla työpaikoilla liittyy työn voimavaroihin merkittävästi hyödyntämätön potentiaali. Työpaikoilla korjataan ja ratkotaan pielessä olevia tekijöitä, mutta huomaamatta ja hyödyntämättä jäävät ne asiat, jotka eivät varsinaisesti ole pielessä tai huonosti, mutta voisi keskeisellä tavalla edistää työn voimavaroja ja näin ollen työn imua. Organisaatiossa vahvuudet tulisi tunnistaa vahvuuksiksi ja pyrkiä vahvistamaan niitä niin, että ne kestävät huonojen aikojen läpi ja kannattelevat työyhteisöä. Juuri työn voimavaroihin perustuu se, että työntekijät haluavat antaa parhaansa työlle.

Positiiviseen työn imun tilaan vaikuttaa pitkälti saatavilla olevat työn voimavarat. Jonkin verran työn imuun vaikuttaa kuitenkin myös henkilökohtaiset voimavarat ja persoonallisuus. Positiivisesti työn imuun vaikuttavia luonteenpiirteitä ovat esimerkiksi optimismisuus, luottamus omaan ammatilliseen osaamiseen, sinnikkyys, itsetunto ja systeemiäly, eli kyky toimia rationaalisesti ja luovasti monimutkaisissa vuorovaikutustilanteissa. Henkilökohtaisilla voimavaroilla on ennen kaikkea voimaannuttava merkitys ja vaikutusta siihen, kuinka yksilö kokee työolot. Tilanne toimii myös toisin päin, kun työssä on riittävästi työn voimavaroja, heijastuvat ne myös yksilöllisiin voimavaroihin ja lisäävät esimerkiksi työntekijän pärjäämisen tunnetta sekä itsevarmuutta. (Hakanen 2011, 70–71.)

### 3.2 Työn imun vastakohtat

Työn imu edustaa työhyvinvoinnin myönteisten tuntemusten tutkimussuuntaa. Ennen 2000-lukua työhyvinvoinnin tutkimus ja työhyvinvoinnin kuvaaminen keskittyivät lähinnä negatiivisiin suuntautuksiin, kuten työuupumukseen tai työholismiin. Myönteinen tutkimussuunta tuo esiin myös työhyvinvoinnin positiivisia puolia ja painottaa, ettei työhyvinvointi ole ainoastaan pahoinvoinnin ja siihen liittyvien oireiden puuttumista. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103.)

#### **Työholismi**

Työn imua ei tule sekoittaa työholismiin, eikä työn imu johda työholismiin. Työholismin käsitteet on muuttuneet vuosien saatossa ja työn imu on toisinaan sekoitettu työholismiin. Nykytiedon valossa positiivinen työn imu ei kuitenkaan johda työholismiin, eikä myönteinen innostus työn tekemistä kohtaan kuvaa työholisteja. (Hakanen 2014.) Työholismilla

tarkoitetaan pakonomaista tarvetta tehdä työtä. Pakonomainen tarve työn teolle on ennen kaikkea sisäsyntyistä. (Kaltainen 2020.)

Työholismia ja työn imua kokevia työntekijöitä yhdistää halu panostaa aikaansa merkitykselliseksi kokemaansa työhön. Heitä kuitenkin erottaa motivaatioperusta työn tekemiseen. Pakonomainen tarve työn tekoon ja liiallisten vaatimusten asettaminen itselle on tyypillistä työholismia, hän kuormittaa itseään selvästi enemmän, kuin organisaatio tai esihenkilö vaativat. Myös työn imua kokeva työntekijä on aloitteellinen ja hakeutuu omasta halustaan erilaisiin haasteisiin. Kuitenkin ylimääräisten ponnisteluiden jälkeen onnistuminen tuntuu palkitsevalta, tuottaa sisäistä mielihyvää ja myönteistä aikaansaamisen tunnetta. Työholisti puolestaan ei koe iloa tai onnistumista, sillä tavoitteiden saavuttamisen jälkeen ei seuraa pysähtymistä, vaan työholisti jatkaa seuraavaan itselle asettamaansa haasteeseen ja velvollisuuteen. (Hakanen 2010, 112–116.)

Työn imu ei välttämättä johda työuupumukseen, sillä työn imua kokevaa työntekijää suojelee työn voimavarat ja hän nauttii, sekä arvostaa myös muuta elämää. Työholistilla puolestaan on vaikeuksia irrottautua työstä ja häntä varjostaa vahva syyllisyyden tunne. Stressin ja työuupumuksen oireet kuvaavat vahvasti työholistin tapaa tehdä työtä. Uusiin haasteisiin hakeutuva, aloitteellinen, työn imua kokeva työntekijä kukoistaa niin kauan, kun hänen työnsä kantavat voimavarat säilyvät ja kehittyvät samassa tahdissa, kun uusia haasteita ilmaantuu. (Hakanen 2014.)

### **Työuupumus**

Työterveyslaitoksen (b) mukaan työuupumus eli *burnout* on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriö, jossa ihmisen voimavarat ehtyvät. Työssä on voimavarojen lisäksi myös vaatimuksia, jotka edellyttävät työntekijältä fyysisiä ja psyykkisiä ponnisteluja. Ponnistelu puolestaan kuormittaa aina työntekijän fyysistä ja/tai henkistä jaksamista. Jos työn vaatimukset ja ponnistelut pitkittyvät, eikä työntekijä pysty tai ennätä riittävästi palautumaan, voivat korkeat vaatimukset aiheuttaa työuupumusta. Työuupumuksella tiedetään olevan negatiivisia, pitkän aikavälin vaikutuksia työntekijän terveyteen ja työkykyyn. (Hakanen 2010, 103–104.)

Työssä kohdattavien vaatimusten ja työn voimavarojen suhde määrittää kokonaishyvintä työssä. Optimitalanteessa työn vaatimukset ovat kohtuullisella korkeudella, eivät kuitenkaan niin korkealla, että työ aiheuttaisi jatkuvaa ponnistelua ja pysyvää kuormitustilaa. Samanaikaisesti työn voimavaroja olisi tarpeeksi työtehtävistä suoriutumiseen ja toisaalta innostavat työntekijää ja mahdollistavat työn imun kokemuksen. (Hakanen 2011, 106.)

Työn imun ylläpitämisen kannalta on tärkeää, että työn imu säilyy, eikä työhön ilmaannu liikaa kuormittavia asioita. Henkilö, joka kokee työn imua, oppii mielellään uutta ja ottaa vastaan uusia haasteita pitääkseen yllä mielenkiintoa. Tällaisille henkilöille usein annetaan myös vastuuta ja uusia tehtäviä. Työuupumuksen ehkäisemiseksi ja työn imun säilyttämiseksi on tärkeää, ettei työn haasteet lisäänty kohtuuttomasti, elleivät myös käytettävissä olevat voimavarat lisäänty. Tällaisia työn vaatimusten kasvaessa lisääntyviä hyviä voimavaroja ovat esimerkiksi mahdollisuus työn delegointiin, yksikön tuki ja mahdollisuus uusien työssä tarvittavien taitojen oppimiseen ja lisääntynyt työn itsenäisyys. (Hakanen 2011, 108–109.)

### **Työhön kyllästyminen**

Työn imun vastakohtana voidaan pitää työhön kyllästymistä tai leipääntymistä eli *boreoutia*. Työhön kyllästyminen on pidempiaikainen tylsyyden kokemus, ei hetkellinen tunnetila, joita toisinaan voi tulla työssä. Työhön kyllästyneen työntekijän motivaatio laskee ja asenne työtä kohtaan muuttuu välinpitämättömäksi. Työstä tulee rutiiniomaista ja työntekijä kyllästyy. Työn imua lisää itsenäisyyden ja pärjäämisen tunnetilat, kun taas niiden puuttuminen edistää työhön kyllästymistä. Työhön kyllästynyt työntekijä ei näe tulevaisuutta työssä, työstä puuttuu merkitys ja ponnistelulla ei ole tarkoitusta. (Hakanen 2011, 118.) Työhön kyllästyminen ja työuupumus aiheuttavat samanlaisia tunnetiloja yksilössä. Yhdistäviä tekijöitä on matala vireystila työssä ja negatiiviset tunnetilat työtä kohtaan. Työhön tylsistyneen yksilön tunnetilat ovat kuitenkin lievempiä ja lyhytaikaisempia, kuin työuupumuksesta kärsivällä yksilöllä. (Mäkikangas 2017, 110.)

Rutiiniomaiset yksitoikkoiset työtehtävät lisäävät työhön kyllästymisen riskiä, mutta työhön voi kyllästyä missä tahansa työtehtävässä. Mielenkiintoinen ja kehittävä työ voi myös johtaa kyllästymiseen, jos työstä ei saa tarvittavaa kiitosta. Palkkion, kiitoksen ja tunnustuksen sekä työssä vaadittavien ponnistelujen ollessa epäsuhteessa, voi työntekijä kokea, ettei työ ole kannattavaa. Tällöin työntekijä muokkaa työtään passiivisemmaksi, eikä tartu samalla tavoin uusiin haasteisiin tai ole innostunut. Työntekijän asenne muuttuu enemmän ”olen täällä vain töissä” -asenteeksi ja työpaikka menettää työntekijän parhaimmat puolet ja tulokset. (Hakanen 2011, 118–119.)

Muita syitä työhön kyllästymiseen on esimerkiksi nykyisin jokaisen työpäivän ennakoimattomuus, jatkuvat huonosti tiedotetut muutokset ja tarkoitukseltaan epäselvät ”ylhäältä alas” tulevat muutokset. Liiallinen byrokratia ja liian tiukat säännöt ja toimintatavat voivat ehkäistä luovuutta, uppoutumista ja positiivista työn tuunaamista. Myös työpaikan huono ilmapiiri ja liiallinen, jatkuva ylikuormitus edesauttavat työssä kyllästyneisessä. Rutiinit helpottavat

työssä, mutta vain rutiinien varassa toimiminen ei edistä työn imua ja motivaatiota. (Hakanen 2011, 118–119.)

### 3.3 Työn tuunaaminen

Omaan kokemukseen työn imusta voi vaikuttaa myös työn tuunaamisella. Työn voimavarojen ja vaatimusten säätelyn koetaan perinteisesti tapahtuvan työnantajan tai organisaation puolesta johtamisella ja töiden suunnittelulla. Työn tuunaamisella tarkoitetaan työntekijän oma-aloitteista vaikuttamista työn voimavaroihin ja vaatimuksiin, siten että ne vastaavat paremmin yksilön tavoitteita, kykyjä ja tarpeita. (Mäkinen ym. 2017, 154.) Käytännössä kaikissa nykypäivän työpaikoissa on mahdollista vaikuttaa yksilölliseen tapaan tehdä työtä. Joissain työtehtävissä mahdollisuuksia oman työn tuunaamiseen on huomattavasti enemmän, esimerkiksi asiantuntijaorganisaatioissa. Tarkkaan valvotuissa ja rajatuissa tehtävissä mahdollisuudet ovat huomattavasti rajallisemmat. (Hakanen 2014, 85.)

Työtään tuunaava työntekijä ylläpitää ja lisää omatoimisesti työn imua, samalla mahdollisuudet työn negatiivisiin vaikutuksiin, kuten työhön kyllästymiseen tai työuupumukseen vähenevät. Työn tuunaaminen voi tapahtua lisäämällä työssä tarvittavia voimavaroja. Tällaisia voimavaroja on uusien asioiden ja taitojen opettelu, tai vanhojen ylläpito, sekä kehityksestä huolehtiminen. Omaan työsuoritukseen voi vaikuttaa ja työsuorituksessa kannattaa hyödyttää kaikkia mahdollisia kykyjä parhaan lopputuloksen saavuttamiseksi. Kehittymiseen auttaa myös palautteen tai ohjauksen pyytäminen, jota voi esihenkilön lisäksi pyytää esimerkiksi kollegoilta. Myös inspiraation hakeminen on keino lisätä työn voimavaroja. Inspiraatiota voi hakea myös oman organisaation ulkopuolelta. (Hakanen 2014, 85–86.)

Toinen keino työn imun lisäämiseksi on oman työn tuunaaminen työn voimannuttavien vaatimusten lisäämisellä. Tällaisia tilanteita on esimerkiksi uusiutumista vaativien työtehtävien tai roolien vastaanottaminen, erilaisiin projekteihin osallistuminen, tai kertominen omasta halukkuudesta uuden oppimiseen ja oman työroolin kehittämiseen. Uusiin projekteihin mukaan lähtemisessä tai uuden työroolin omaksumisessa on kuitenkin huolehdittava, ettei työstä tule liian kuormittavaa. Ajatus voimannuttavien vaatimusten lisäämisen mallin taustalla on, ettei työhyvinvointi tule vain työmäärää tai kiirettä vähentämällä. Työn tuunaamista on myös työn haitallisten vaatimusten vähentäminen. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi niiden työroolien ja tehtävien välttämistä, jotka tuntuvat itselleen jatkuvasti liian kuormittavilta. (Hakanen 2014, 86–87.)

### 3.4 Työn imun vaikutukset

Työntekijän työssä kokemien tunnetilojen on todettu heijastuvan myös yksilön muuhun elämään. Vaikutukset näkyvät niin työntekijässä kuin hänen läheisissään, jonka vuoksi työhyvinvointi olisi tärkeä ymmärtää osana kokonaisvaltaista hyvinvointia. Vaikutukset voivat olla pitkä- tai lyhytkestoisia, positiivisia tai negatiivisia. Työuupumuksella on suora vaikutus yksilön terveyteen ja jaksamiseen. Yksilön lisäksi työuupumuksesta kärsivät usein myös heidän läheisensä. Samanlaisia negatiivia vaikutuksia työntekijän läheisiin on työssä tylsistymisellä. Työholismin kaikki seuraukset eivät aina ole negatiivisia, toisinaan työholismin työtulokset parantuvat, tai työtehtävää kehitetään. Työholistin vaikeus irrottautua työstä näkyy kuitenkin usein myös työholistin läheisiin. (Mäkinen & Hakanen 2017, 116–119.)

Onnellinen ja työn imua kokeva työntekijä on positiivinen, aikaansaava ja luo uutta. Työn imun myönteiset tunnetilat työelämässä avartavat ajattelu- ja toimintamalleja. Vaikutukset saattavat näkyä myös henkilökohtaisten voimavarojen, kuten luovuuden ja osaamisen vahvistumisena. Työn imu on tarttuvaa ja vaikutukset voivat heijastua myös yksilön perhe-elämään ja läheisiin. Työn imun vaikutukset ovat nimenomaa sen suuntaisia, että positiiviset vaikutukset voivat heijastua muuhun elämään, mutta eivät toisin päin. Hyvinvointi ja onnellisuus muussa elämässä eivät yksistään riitä työn imuun. (Hakanen 2014.)

## 4 Stressi

Kun puhumme stressistä, tarkoitamme sitä yleensä negatiivisessa muodossa ja keskitymme enemmän sen haittavaikutuksiin. Stressillä voi kuitenkin myös olla positiivisia vaikutuksia, sillä pieni stressi sopivassa määrässä voi saada esimerkiksi suoriutumaan paremmin. On hyvä tiedostaa, että jokainen kokee stressin eri tavalla, joten asia mikä stressaa yhtä ei välttämättä stressaa muita. Stressi on melko suoraan vaikutuksessa yksilön työhyvinvointiin, joten mielestämme on tärkeää käsitellä stressiä osana tätä opinnäytetyötä.

Stressi on trendikästä. Kiire määrittää millaisia olemme ihmisenä. Tylyisyys ei ole innostavaa. Edellä mainitut toteamukset kertovat siitä, millaisessa maailmassa elämme tällä hetkellä. Mitä kiireisempi on, sitä ahkerampana ihmisenä näyttäytyy ulos päin. Työelämässä on aina tilaa ahkerille työntekijöille, jotka organisaatio näkee tehokkaina ja tuotteliaina. Jatkuva kiire ja stressi voi kuitenkin olla esteenä tehokkaalle työnteolle ja aiheuttaa hallaa etenkin yksilölle itselleen. Hermoston laittaessa stressivaiheen päälle, stressin tunne helposti jää, vaikka kiire itsessään loppuisi. (Airaskorpi 2020, 55; 59.)

Kun ihmiseen kohdistuu paljon haasteita ja vaatimuksia, jolloin voimavarat ovat tiukoilla tai jopa ylittyvät, puhutaan stressistä. Lähes mikä tahansa myönteinen tai kielteinen muutos voi vaikuttaa yksilöön stressaavasti, sillä reaktio riippuu yksilön vastustus- ja sietokyvystä. Kaikki stressi ei kuitenkaan ole haitallista, vaan haitallisuus määräytyy yleensä stressin keston mukaan. Näin ollen lyhytaikainen stressaaminen aiheuttaa harvoin yksilölle haittavaikutuksia, kun tasapainona antaa aikaa mielen ja kehon palautumiselle (palautumista käsittelemme tarkemmin luvussa 5). (Mattila 2022.)

Stressi vaikuttaa ihmisiin psykologisesti sekä fysiologisesti, minkä takia stressi häiritsee niin mielen kuin kehonkin toimintaa. Kun stressi vaikuttaa yksilöön psykologisesti, voi syntyä tunne, ettei enää hallitse itse ympärillään tapahtuvia asioita. Yksilö voi kokea, että omat voimavarat sekä taidot eivät riitä hoitamaan asiaa, jolloin se alkaa kuormittamaan yksilön mieltä. Tämän takia yleensä omat odotukset kasvavat ja on vaikea tarttua asiaan, sillä se tuntuu ylitsepääsemättömältä esteeltä. Hyvin yleistä on, että yksilö itse asettaa itselleen liian korkeita vaatimuksia ja tavoitteita, vaikka hän pärjäisi loistavasti myös vähemmällä. Jossain tapauksessa korkeat vaatimukset voivat myös tulla esimerkiksi työnantajan puolelta ja niihin halutaan vastata eikä tuottaa pettymystä. Työnantajan olisi kuitenkin tärkeää tuntea omat alaisensa, jotta tällaisilta tilanteilta vältyttäisiin. Vaatimukset ja tavoitteet olisi hyvä asettaa yhdessä työntekijän kanssa, jotta niistä saadaan sellaiset, etteivät ne kuormita liikaa. Fysiologinen stressi näkyy kehon toiminnassa, eikä sillä ole väliä onko kyseessä negatiivisena vai positiivisena koettu stressireaktio. Käsien hikoilu, päänsärky ja selkäkipu, vatsan oireet sekä väsymys ovat esimerkkejä fysiologisen stressin aiheuttamista oireista,

jotka näkyvät kehossa. Stressiä voi aiheuttaa stressaavien tilanteiden lisäksi myös esimerkiksi päihteiden käyttö, urheilu sekä jokin kipu tai sairaus. (Leino 2020, 66; 79.)

Stressin takana on ihmisillä oleva stressijärjestelmä, joka lähettää aivoista signaaleja ja vaikuttaa sitä kautta toimintaan. Yksi osa stressijärjestelmää on SAM-järjestelmä (sympaattis-adreno-medullaarinen järjestelmä), joka on autonomisen hermoston sympaattinen osa. Tämä osa vastaa nopeasta stressivasteesta, eli niin sanotusta taistele tai pakene reaktiosta. Järjestelmän toiminta perustuu siitä vapautuvaan adrenaliiniin ja noradrenaliiniin, jotka saavat yksilön toimimaan stressaavassa tilanteessa. Pidemmän aikavälin stressin säätelystä vastaa HPA-akseli (hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaiskuori), joka erittää elimistöön kortisolia. Stressijärjestelmä ei toimi pelkästään itsekseen, vaan se on yhteydessä myös muihin kehossa oleviin järjestelmiin kuten esimerkiksi hormonitoimintaan. Ulkoinen tai sisäinen uhka lähettää viestin aivojen hypotalamukseen, joka käynnistää stressireaktion. Uhka voi olla oikea tai yksilön mielikuvituksen tuotetta, mutta joka tapauksessa stressireaktio käynnistyy ja muuttaa kehon vireystilaa. Stressijärjestelmä pystyy myös itse säätelemään omaa toimintaansa esimerkiksi jarruttelemalla itseään. Tämä on elimistön yritys pitää yksilö toimintakykyisenä mahdollisimman pitkään, mutta jos stressireaktio jatkuu aktiivisena siitä huolimatta, jossain vaiheessa stressistä syntyvät haittavaikutukset ottavat vallan. (Leino 2020, 67–68.)

Pitkään jatkuneena stressaaminen on kuormittavaa niin keholle kuin mielelle ja usein joko toinen tai molemmat niistä alkavat oireilla. Tässäkin kohtaa on tärkeää huomioida, että stressi oireilee ihmisillä eri tavoin. Stressin oireet voivat liittyä esimerkiksi tunnetason oireisiin, tiedon käsittelyyn, kehollisiin tuntemuksiin tai käyttäytymiseen. Yleisimpiä tunnetason oireita ovat muun muassa hermostuneisuus, ahdistuneisuus tai tunteiden ailahtelu, jotka vaikuttavat paljon yksilön mielialaan. Stressi heikentää tiedon käsittelyä ja aiheuttaa esimerkiksi keskittymis- ja muistivaikeuksia, vaikeuttaa päätöksentekoa ja saa aloitekyvyttömäksi. Kehossa stressi voi näkyä esimerkiksi erilaisina särkyinä, ylimääräisinä sydämentykytyksinä sekä alentuneena vastustuskykyinä, jolloin saattaa olla jatkuvasti kipeänä. Lisäksi käyttäytyminen voi muuttua stressin seurauksena, joka näkyy muun muassa yliaktiivisuutena tai päinvastoin saamattomuutena ja vaikeutena rentoutua. (Leino 2020, 76; 78–79.)

Vaikka stressi koetaan yleensä negatiivisena asiana, sillä on kuitenkin myös hyviä puolia. Stressi auttaa yksilöä selviytymään erilaisista tilanteista esimerkiksi luovuttamalla oikeanlaisia hormoneja, jotka vaikuttavat suoraan toimintaan. Tästä voisi käyttää esimerkkinä aiemmin tekstissä mainittua taistele tai pakene reaktiota, joka syntyy stressijärjestelmästä vapautuvan adrenaliinin seurauksena. Tutkimalla omia stressitasoja ja kuuntelemalla omaa mieltä ja kehoa, voi myös huomata tarvitsevansa lepoa. Ensimmäisten stressioireiden

ilmentyessä, olisi hyvä osata keventää esimerkiksi työtaakkaa ja lisätä palautumista edistäviä tapoja omaan toimintaansa. (Leino 2020, 66–67.)

#### 4.1 Eustressi ja distressi

Stressi voidaan jakaa kahteen eri tyyppiin, jotka molemmat ovat stressireaktioita, mutta niiden lopputulos on erilainen. Haittavaikutuksia ja esimerkiksi ahdistusta aiheuttava distressi on se, mitä yleensä arkikielessä stressillä tarkoitetaan. Tämän rinnalla on kuitenkin toinen käsite eli eustressi, joka on käsite positiivisesta stressistä. Hans Selye (1976) on ensimmäinen henkilö, joka on kuvaillut tätä positiivista stressimuotoa ja perustellut sen sillä, että stressitekijöiden ei aina tarvitse olla negatiivisia, vaan ne voivat johtaa myös myönteisiin tuloksiin. Eustressi ja distressi ovat kaksi erilaista stressin rakennetta. Niillä on kuitenkin taustalla sama syy, mutta niistä syntyy kaksi erilaista tulosta. Ne eivät siis sulje toisiaan pois ja voivat jopa esiintyä samanaikaisesti. (Marten 2017, 4.) Eustressin ja distressin välinen ero selittyy sillä, että kun kyseessä on eustressi, yksilö tuntee, että tilanne on itsellään hallinnassa ja hän pystyy suoriutumaan siitä. Päinvastoin distressi vaikuttaa niin, että tilanne tuntuu ylittämättömältä eikä löydy voimavaroja tilanteesta suoriutumiseen. (Roda Rivera 2022.)

Eustressi auttaa yksilöä suoriutumaan ehkä jopa paremmin, miten hän ilman sitä suoriutuisi. Positiivinen stressi voi antaa tukea ja auttaa tavoitteiden saavuttamisessa, sillä se antaa lisää virtaa kohdata haasteet. Esiintymistilanteet ovat tunnettu esimerkki siitä, milloin eustressistä on hyötyä. Tilanne koetaan hiukan jännittäväksi, mutta positiivinen eustressi virittää ja auttaa tilanteesta suoriutumisessa. Esiintymisen jälkeen olo saattaa olla energinen ja monesti huomataan, että pieni jännitys auttaa suoriutumaan paremmin. Eustressiä voisi kuvailla lähes samanlaiseksi tilaksi kuin flow-tila ja työn imu, silloin hyvä ja keskittynyt mieli auttaa saavuttamaan omat tavoitteet. Eustressin voi tunnistaa muun muassa kiinnostuksesta ja innostuneisuudesta, virittyneestä mielentilasta ja uppoutumisesta sekä omistautumisesta. Vaikka eustressistä on yksilölle hyötyä, voi siitäkin aiheutua haittaa. On siis tärkeää palautua myös eustressi kokemusten jälkeen, jotta keho ja mieli pääsevät palautumaan normaalille tasolle. Aina ei myöskään tarvitse ylittää omaa suorituskykyä, vaan on hyvä joskus tyytyä riittävän hyvään suoritukseen. (Mieli.)

Eustressi on yleensä lyhytkestoista, joten siitä harvemmin syntyy haittavaikutuksia. Negatiivinen distressi kuitenkin kuvaa sitä, että stressireaktio kehossa on pitkittynyt ja siitä alkaa muodostumaan haittavaikutuksia yksilölle. Distressi häiritsee palautumista ja pahimmillaan aiheuttaa vakaviakin fyysisiä ja psyykkisiä terveyshaittoja. Stressin tunnistaminen on tärkeä kyky, jolla omaa hyvinvointia voi hallita. Tässä on avuksi itsensä tunteminen ja omien tunteiden tiedostaminen, jotta osaa pysähtyä silloin, kun tunnistaa, että stressi alkaa ottamaan

vallan. Haitallisen stressin oireita voi oppia tunnistamaan ja niiden kanssa kannattaa olla tarkkana, jos tietää, että itsellä on taipumusta stressaantua helposti. Tunnistettavia oireita ovat muun muassa vaikeus rentoutua, erilaiset kivut ja säryt sekä uniongelmat, alakuloinen mieli ja esimerkiksi hermostuneisuus sekä aloittekyvyttömyys. (Mieli.)

## 4.2 Työstressi

Hyvin suuri osa yksilöiden kokemasta stressistä tänä päivänä on työn aiheuttamaa stressiä, sillä työssä vietetään paljon aikaa. On hyvin yleistä kuulla, kuinka paljon on töitä, kuinka aika ei riitä kaiken työn tekemiseen ja kuinka on niin väsynyt työpäivän jälkeen, ettei jaksa paljoa muuta päivän aikana tehdä. Työpäivän aikana voi kohdata monia erilaisia tekijöitä, jotka kuormittavat yksilöä jokainen omalla tavallaan. Yksilön oma persoona, temperamentti ja stressiherkkyys vaikuttavat siihen, miten he stressin kokevat ja mitkä asiat saavat stressireaktion aikaan. Työterveyslaitoksen mukaan n. 17 % Suomen työntekijöistä kokee melko paljon tai paljon stressioireita. Työstressi tulisi ottaa vakavasti, sillä pitkittyessään se hyvin usein aiheuttaa työuupumusta (työuupumusta käsiteltiin enemmän luvussa 3.2), jolloin yksilö saattaa menettää työkykynsä kokonaan. (Työterveyslaitos c.)

Työstressin aiheuttajat voidaan jakaa kolmeen yläkategoriaan, jotka kukin pitävät sisällään erilaisia stressiä aiheuttavia kuormitustekijöitä. Nämä kolme kategoriaa ovat työjärjestelyihin liittyvät kuormitustekijät, työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät ja työyhteisöön liittyvät kuormitustekijät. Tarkastelemme näitä kategorioita seuraavaksi tarkemmin. (Merikallio 2020, 91.)

### 4.2.1 Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Tämän kategorian stressiä aiheuttavat tekijät liittyvät siihen, millaiset edellytykset työntekeymiseen on. Tähän vaikuttavat muun muassa työn organisointi ja työtehtävien jakaminen sekä työvälineet, joita työn tekeminen vaatii. Yleisimpiä työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat jatkuva kiireen tunne, epäselvyys omasta toimenkuvasta tai epätasainen työnjako ja erilaisista työajoista ilmenevät häiritteijät. (Merikallio 2020, 93.)

Yksi yleisimmistä ja useimmin esiin nousseista kuormitustekijöistä työssä on kiire ja työn määrä. Joskus voi tuntua siltä, että työpäivän aikana on niin kiire, että mitään ei saa aikaiseksi. Koko ajan vastaanotetaan uusia työtehtäviä ja monia asioita tehdään päällekkäin, jolloin voi tuntua siltä, että mikään ei etene tai mitään ei saada tehtyä valmiiksi. Työpäivät voivat kulua myös esimerkiksi pelkissä palavereissa, jolloin työpäivän aikana pakollisten kirjallisten töiden tekeminen jää vähäiseksi. Yleensä näissä tilanteissa aikaa kirjallisten töiden tekemiseen otetaan yksilön vapaa-ajasta, eli työajat kasvavat ja vapaa-aika vähenee.

Tämä on etenkin tunnollisten työntekijöiden ongelma, sillä he saattavat helpommin kokea riittämättömyyttä, jos eivät suoriudu työtehtävistä työajan puitteissa ja kompensoivat tätä tekemällä töitä myös vapaa-ajalla. Kiire näkyy myös esimerkiksi siinä, että ruoka- ja kahvitaukoja ei keretä pitämään vaan niistä varastetaan aikaa työntekoon tai niiden aikana tehdään töitä. Palautumisen kannalta tämä ei ole järkevää, sillä pienetkin tauot työn lomassa ovat hyväksi yksilön hyvinvoinnille. Kiireessä muut ympärillä toimivat ihmiset ja heidän tapansa alkavat helposti ärsyttämään, joku liikkuu liian hitaasti ja toinen puhuu liian hitaasti. Tämä tulee helposti esille esimerkiksi liikenteessä, jolloin hitaammat autoilijat saavat hermot kiristymään. Kiire voi vaikuttaa lisäksi muistiin, jolloin helpommin unohdellaan asioita tai ei muisteta mitä oltiin tekemässä, kun tekeminen keskeytyy jonkun toisen asian takia. Kiireessä on vaikea saada tehtyä tehokasta työtä, sillä keskeytykset lisääntyvät tai yksinkertaisesti ei ole aikaa keskittyä yhden asian tekemiseen niin paljoa mitä haluaisi. Tällöin jotain ei niin tärkeitä asioita on pakko tehdä hutiloiden, jotta aikaa saa revittyä jostain muiden asioiden tekemiseen. (Merikallio 2020, 93–97.)

Yleensä kiire johtuu huonosti organisoidusta työstä, eikä siitä, että yksilö olisi niin hidas tekemään töitä, että ne kasaantuvat. Kiire syntyy silloin, kun työmäärää ei ole saatu suhteutettua työaikaan nähden oikein. Kiireen taltuttamiseksi ei siis suinkaan ole ratkaisu tehdä pidempää työpäivää, vaan keskittyä työmäärään. Työtehtävien tulisi olla sellaisia, että ne saadaan työpäivän aikana tehdyksi eikä niitä tarvitse miettiä vapaa-ajalla. Jos jotain ei kerkeä tehdä, sitä jatketaan seuraavana päivänä. Tämän pitäisi olla yleinen menettelytapa työelämässä, jotta työntekijät pysyvät hyvävointisina. Tärkeää olisi osata valita työtehtävät sen mukaan, mitä on järkevää tehdä missäkin vaiheessa ja jättää epäolennaiset asiat huomioimatta. Aikaa voisi työpäivän aikana säädellä esimerkiksi kartoittamalla mitkä palaverit voi jättää pitämättä ja sen sijaan kirjoittaa tärkeät asiat jollekin yhteiselle alustalle, josta ne voi käydä lukemassa silloin kun itsellä on sopiva hetki. Tässä pitää kuitenkin myös huomioida se, mitkä asiat ovat niin tärkeitä, että ne kirjoitetaan muiden nähtäville. Yksilön olisi osattava suojella omaa aikaansa, eikä suostua kaikkeen, mitä työpaikalla ehdotetaan. (Merikallio 2020, 93–97; Fried & Heinemeier Hanson 2019, 39–43.)

Stressiä aiheuttaa kiireen lisäksi alikuormittuneisuus eli se, että työpaikalla on paikallaolo velvoite, mutta ei tekemistä. Yksilö voi joutua tällaiseen alikuormittumisen tilaan, jos hän jostain syystä tarvitsee korvaavaa työtä oman työnsä tilalle. Pahimmassa tapauksessa työllä ei ole mitään merkitystä, eikä se ole yksilölle merkityksellistä. Epäselvä toimenkuva ja huono työnjako ovat kuormitustekijöitä, jotka rasittavat työntekijöitä. Työ voi olla työpäivän aikana mitä sattuu, eikä ole mitään selkeää kaavaa, jonka mukaan kaikki toimisivat. Tämä voi johtaa siihen, että samoja töitä tehdään ristiin, kun ei tiedetä, että mikä kuuluu kenenkin vastuulle. Tästä seuraa se, että joku tai jotkut ovat joutuneet tekemään turhaa työtä ja se

on saattanut olla pois muihin tärkeisiin töihin käytetystä ajasta. Lopputulemana voi myös olla se, että kukaan ei ole hoitanut kyseistä työtehtävää, jos on sillä mentaliteetilla, että kyllä sen joku muu hoitaa. Selkeä toimenkuva ja hyvä työnjako säästää ylimääräiseltä työltä ja stressiltä, koska muut voivat luottaa siihen, että jokainen hoitaa oman vastualueensa. (Merikallio 2020, 93, 104, 110.)

Työn sujuvuuden kannalta olisi olennaista, että työssä käytettävät välineet ja työolosuhteet olisivat sellaisia, jotka mahdollistavat työnteon. Puutteellisilla työvälineillä työskenteleminen voi vaikeuttaa työntekoa ja tehdä siitä vaivalloisempaa. Sen takia jonkin asian tekemiseen voi uhrata enemmän aikaa kuin normaalitilanteessa tai töitä on mahdoton tehdä, jolloin ne kasaantuvat. Työnantajan tulisi aina tarkastaa, että työn tekemiseen vaadittavat välineet ovat kunnossa. Jos työntekijä joutuu kerta toisensa jälkeen huomauttelemaan asiasta, mutta mikään ei ikinä korjaannu, alkaa työ kuormittamaan yksilöä. Puutteelliset välineet tai huonot työolosuhteet voivat jossain tapauksissa olla myös turvallisuusriski, jolloin pelko omasta turvallisuudesta kuormittaa yksilöä. Etenkin toimistotyötä tekevillä ympäriltä tuleva hälinä, jota esimerkiksi avokonttorit aiheuttavat, voi aiheuttaa ongelmia keskittymiseen, jolloin omien töiden tekeminen vaikeutuu. Jos töitä tehdään suurimmaksi osaksi avokonttorissa, tulisi lisäksi olla myös rauhallisempia tiloja, joihin tarvittaessa voi mennä työskentelemään, jos kaipaa enemmän omaa rauhaa. Yksilöä voi kuormittaa myös se, että työnantaja ei tunne omia velvollisuuksiaan eli ei esimerkiksi hallitse työläidansääntöä. Työnantajan on hyvin tärkeää tuntea omat vastuunsa, jotta hän voi tarjota työntekijöilleen parhaat mahdolliset työskentelyolosuhteet, jotka tukevat yksilön hyvinvointia. Työntekijöille on paljon erilaisia koulutuksia ja lupia, joita heidän pitää suorittaa, jotta he voivat tehdä tiettyä työtä. Tämän periaatteen takia olisi työelämän kannalta hyvä, että työnantajalta vaadittaisiin esimerkiksi koulutusta työlainsäädännön tuntemisesta. (Merikallio 2020, 103–106.)

#### 4.2.2 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät liittyvät itse työhön ja sen sisältämiin kuormitustekijöihin. Tämän kategorian yleisin stressin aiheuttaja on joko työn yksitoikkoisuus tai niin sanottu multitaskaaminen, jotka ovat toistensa vastakohtat. Keskeytykset ovat myös nykyään muodostuneet suureksi häiriötekijäksi, sillä vastaanotamme koko ajan viestejä erilaisissa alustoissa, jotka rikkovat keskittymistä. Näiden lisäksi epäselvät odotukset, vaikeat työtehtävät ja esimerkiksi väkivallan uhka ovat työn sisällöstä syntyviä kuormitustekijöitä. (Merikallio 2020, 108–115.)

Työn yksitoikkoisuus kuormittaa siinä missä monen asian yhtä aikaan tekeminen, vaikka näiden kahden välillä on iso kontrasti. Saman työn tekeminen ilman erikoista vaihtelua voi käydä pidemmän päälle jopa niin tylsäksi, että se sen takia työ alkaa kuormittamaan yksilöä.

Omat työtehtävät sujuvat niin automaatiolla, ettei niiden tekeminen enää haasta ollenkaan eikä niiden tekemiseen tarvitse ylittää omia kykyjä. Tällaisessa tilanteessa mielenkiinto työtä kohtaan voi alkaa pikkuhiljaa hiipumaan, joka loppujen lopuksi saa työn tuntumaan pakonomaiselta. Työn yksitoikkoisuuteen olisi hyvä välillä puuttua, varsinkin jos yksilöstä itsestään alkaa tuntumaan siltä, että kaipaisi vaihtelua. Työnkierto on yksi hyvä tapa muuttaa työtehtävää, jonka tarkoitus on, että yksilö pääsee näkemään ja opettelemaan jotain uutta työtehtävää. Multitaskaaminen eli monen asian samaan aikaan tekeminen, on tässä hektisessä maailmassa melkein enemmän sääntö kuin poikkeus. Työelämässä monet asiat ja projektit ovat käynnissä samaan aikaan, ja kaikille pitää antaa huomiota yhtäaikaisesti, jotta ne edistyvät. Multitaskaaminen on kiireen kanssa yksi eniten työstressiä aiheuttava kuormitustekijä, sillä yksilö joutuu antamaan itsestään yleensä enemmän mitä olisi kykeneväinen suoriutuakseen työpäivästä näiden takia. Multitaskaaminen rauhoittuisi melko samanlaisilla toimenpiteillä kuin kiire, jotain epäolennaisia asioita pitäisi jättää pois ja löytää ne asiat kaikkien muiden joukosta, jotka ovat oikeasti oleellisia. (Merikallio 2020, 108–110.)

Jatkuvat keskeytykset ovat nykyajan suurin työajan rikkoja, sillä olemme koko ajan saatavilla puhelimen välityksellä tai erilaisten alustojen kautta. Joissain työpaikoissa jopa edellytetään jatkuvasti saatavilla olemista, jonka takia voi olla mahdoton keskittyä mihinkään asiaan ilman häiriötekijöitä. Kahdeksan tunnin työpäivässä on kahdeksan 60 minuutin mittaista pätkää, jolloin töitä pitäisi saada aikaiseksi. Kun ajattelee esimerkiksi kahdeksan tunnin automatkaa, tuntuu aika hyvinkin pitkältä ja siinä ajassa pääsee jo melko kauas. Ajallisestihan kahdeksan tuntia on hyvin pitkä aika, mutta keskeytykset rikkovat aikaa niin paljon, että työpäivä ei tunnu yhtä pitkältä ajalta kuin ajallisesti saman mittainen ajomatka. Tämä johtuu siitä, että jo yhteen tuntiin voi mahtua niin monta keskeytystä, että omaan työhön ei ole esimerkiksi voinut keskittyä kuin ehkä 10 minuuttia. Työaika päivän mittaan voi olla niin pirstaleista, että on mahdotonta olla tehokas ja saada jotain konkreettista aikaan. (Fried & Heinemeier Hanson 2019, 44–45.) Keskeytyksien takia, olisi otollista järjestää jonkinasteinen työrauha, jotta saisi työskennellä ilman jatkuvia häiriötekijöitä. Jos jatkuvasti pitäisi olla tekemässä jotain muuta tai antaa huomiota jollekin muulle kuin työn teolle, on melko todennäköistä, että jossain vaiheessa sitä ei enää jaksa. Oma kuormitus alkaa näkyä esimerkiksi ärtymyksenä, jota saattaa purkaa tahtomattaan muihin. Tästä syystä omasta työrauhasta pitäisi pitää kiinni ja toisten tulisi myös kunnioittaa muiden työrauhaa. Olisi hyvä miettiä, tarvitseeko oikeasti koko ajan olla saavutettavissa vai voisiko edes osan päivää olla muiden tavoittamattomissa ja kerralla vastata tulleisiin viesteihin tai kysymyksiin. (Merikallio 2020, 108–109.)

Työ voi jossain aloilla olla sellaista, että siihen liittyy esimerkiksi väkivallan uhka tai oma sekä jonkun toisen turvallisuus. Nämä ovat yleensä jossain määrin vaikeita työtehtäviä,

jotka sisältävät haastavia tilanteita. Yleensä tällaisille aloille hakeutuvat ovat tietoisia mahdollisista uhista, mutta ovat valmiita ottamaan sen riskin. Väkivallan uhka tai turvallisuuteen vaikuttavat tilanteet ovat selvästi kuormittavia tekijöitä ja stressin aiheuttajia, sillä turvattuus pidemmän päälle ei ole hyväksi yksilön hyvinvoinnille. Työnantajan tuki sekä järjestetty keskusteluapu ovat vaikeita tilanteita sisältävän työn tekemisen edellytys, jotta omista tuntemuksista pääsee tarvittaessa keskustelemaan. On kuitenkin hyvin mahdollista, että esimerkiksi asiakaspalvelutyössä joutuu myös kohtaamaan uhkaavia tai pelottavia tilanteita, jonkun asiakkaan toimesta. Näihin on työnantajan pitänyt osata varautua esimerkiksi hälytysnappien tai jatkuvan vartioinnin avulla. Uhkaava tilanne voi pahimmassa tapauksessa aiheuttaa traumaperäisen stressireaktion, johon on saatava oikeanlaista hoitoa. Valitettavaa on, että uhkaavassa tilanteessa olevien tuntemuksia usein vähätellään, eikä oteta huomioon sitä, että kaikki reagoivat tilanteisiin eri tavalla. (Merikallio 2020, 111–115.)

#### 4.2.3 Työyhteisöön liittyvät kuormitustekijät

Sosiaaliset suhteet ovat yksi yksilön hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, ja ne vaikuttavat myös työstressiin. Työyhteisöön liittyvät kuormitustekijät pitävät sisällään työyhteisön toimivuuden, ongelmat niin esihenkilön kuin työntekijöidenkin välillä sekä häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun. Toimiva työyhteisö edistää työhyvinvointia ja motivoi tehokkaaseen työntekoon, mutta erilaiset kitkat työyhteisössä luovat negatiivisen ilmapiirin ja kuormittavat työntekijöitä. (Merikallio 2020, 116.)

Sosiaalisten suhteiden toimimattomuus työyhteisössä kuormittaa työntekijöitä, sillä silloin yhteisöllisyys ja vuorovaikutus kärsivät. Kun jotkut henkilöt työyhteisön sisällä eivät tule toimeen keskenään, vaikuttaa se myös kaikkiin muihin työyhteisön jäseniin. Kireä työilmapiiri saa hiukan varuilleen, kun aina ei välttämättä tiedä mitä voi sanoa ja kenelle. Saattaa myös olla, että työyhteisön sisällä on muodostunut pieniä omia kuppikuntia, joiden sisällä asioita sitten puidaan. Uutena työntekijänä tällaiseen työyhteisöön tuleminen voi olla erityisen hankalaa, koska ei haluaisi heti aluksi joutua valitsemaan omaa puoltansa. Työpaikkakiusaaminen ei myöskään ole harvinaista ja se muistuttaa hyvin paljon yläasteella tapahtuvaa kiusaamista. Joku jätetään porukan ulkopuolelle, jonkun kanssa ei haluta tehdä yhteistyötä tai joku vähäpätöinen asia toisessa ärsyttää. On sanomattakin selvää, että tällaiset tilanteet kuormittavat työelämässä, sillä ne kuormittavat myös yläasteella. (Merikallio 2020, 119–121.)

Ongelmat työntekijöiden välillä eivät kuitenkaan ole ainoat, mitkä kuormittavat työyhteisöä, vaan yhtä lailla ongelmat esihenkilön ja työntekijöiden välillä lasketaan kuormitustekijäksi. Esihenkilön ja työntekijän väliset ongelmat voivat johtua esimerkiksi esihenkilön puutteellisista johtamistaidoista, jotka kuitenkin ovat kehitettävissä. Esihenkilöllä on suuri rooli

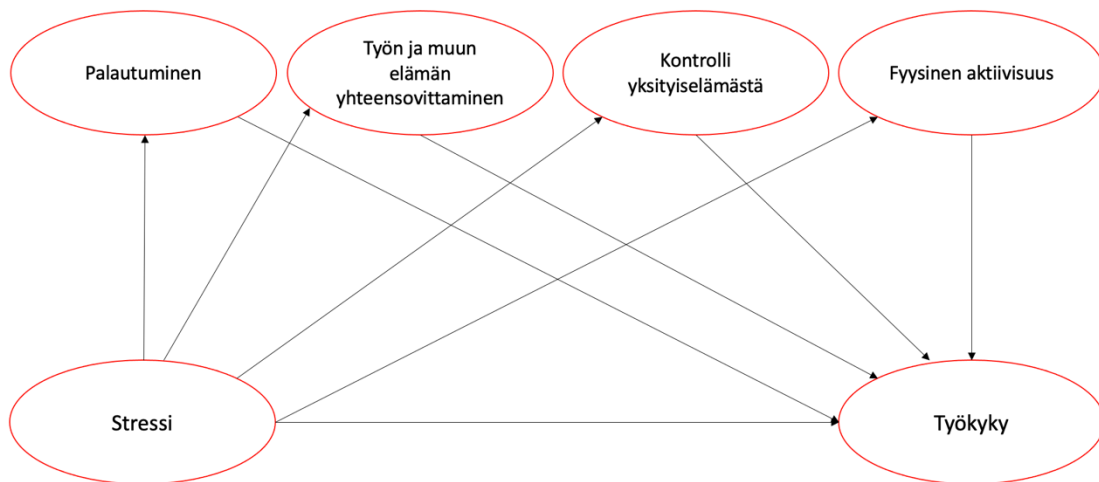
työelämässä, sillä omalla toiminnallaan hän näyttää esimerkkiä työntekijöille. Jos esihenkilön toiminnassa on jotain puutteita, voi työntekijöiden olla vaikea toimia työyhteisössä. Hyvä esihenkilö tuntee omat alaisensa, osaa toimia haastavissa tilanteissa, toimii moraalisesti oikein ja tasapuolisesti sekä osaa olla läsnä. Vaikka esihenkilö tulisi hyvin toimeen alaisensa kanssa, ei hän kuitenkaan voi unohtaa omaa asemaansa. Ihanteellisessa työyhteisössä vallitsee mukava ilmapiiri ja tiimi osaa toimia itsenäisesti, mutta silti esihenkilöllä on aina hieman vastuuta ja hänen pitää osata toimia jämäkästi. (Merikallio 2020, 116–119.)

Valitettavaa on, että työyhteisössä voi esiintyä syrjinnän lisäksi myös häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Nämä ovat ikäviä tilanteita, jotka kuormittavat yksilöä ehkä vielä syvemmin kuin muut stressiä aiheuttavat tekijät. Kaikista ikävin tilanne on silloin, jos esimerkiksi seksuaalista häirintää joutuu kokemaan esihenkilön toimesta. Tämä asettaa yksilön hankalaan tilanteeseen, sillä asiasta puhumista voi estää pelko oman työpaikan menettämisestä. Missään tapauksessa häirintä tai epäasiallinen kohtelu ei ole hyväksyttävää tuli se sitten esihenkilön tai toisen työntekijän taholta. Tilanteesta pitäisi aina puhua ja se pitäisi selvittää perinpohjaisesti. Työterveyshuollon puoleen on turvallista kääntyä niin tämän kuin minkä tahansa muun stressiä aiheuttavan kuormitustekijän takia, sillä työterveyshuolto on työpaikoilla tukemassa työntekijöiden hyvinvointia. (Merikallio 2020, 122–123.)

### 4.3 Työstressi ja työkyky

Opinnäytetyössä aiemmin mainittu työkyky (luku 2.3.) voidaan ottaa uudelleen esille käsitellessä työstressiä, sillä stressi on yksi yleisimmistä työkykyyn vaikuttavista terveysongelmista. Työkyky tarkoittaa siis sitä, missä määrin yksilö voi tehdä työnsä tyydyttävästi vahingoittamatta henkistä ja fyysistä terveyttään. Alhainen työkyky voi lisätä poissaoloja ja riskiä jäädä varhaiseläkkeelle, kun taas korkea työkyky ehkäisee näitä. Etenkin nuoret aikuiset tarvitsevat erityishuomiota työkyvyn suhteen, sillä työelämän alussa yksilöt kohtaavat korkeita odotuksia, jotka aiheuttavat helposti stressiä. Työelämän varhaisessa vaiheessa koettu stressi ja työkyvyn aleneminen voivat johtaa myöhemmällä iällä työuupumukseen, masennukseen tai epäsuotuisiin työllistymistuloksiin. (Schaaijk ym. 2020, 1–2.)

On olemassa useita tekijöitä, jotka saattavat vaikuttaa stressin ja työkyvyn väliseen suhteeseen. Osa stressin ja työkyvyn välisestä suhteesta voidaan selittää toisen muuttujan läsnäololla, mutta edellytyksenä on, että tekijä liittyy sekä stressiin että työkykyyn. Alla oleva kuvio 7 havainnollistaa neljän tekijän vaikutusta stressiin sekä työkykyyn, jotka ovat kytköksissä toisiinsa. Nämä neljä ulottuvuutta ovat palautuminen eli työstä toipuminen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, yksilön kontrolli yksityiselämästä ja fyysinen aktiivisuus. (Schaaijk ym. 2020, 2.)



Kuvio 7. Teoreettinen viitekehys, joka koostuu neljästä välittäjätekijästä stressin ja työkyvyn välisessä suhteessa (mukaillen Schaijk ym. 2020)

Ensimmäiseen ulottuvuuteen eli palautumiseen, vaikuttavat muun muassa stressin määrä sekä sosiaaliset suhteet. Näillä kahdella voi olla suuret vaikutukset esimerkiksi unihäiriöihin, sillä esimerkiksi stressi kuormittaa niin mieltä kuin kehoa. Palautuminen, joka auttaa tai häiritsee työkykyä, näkyy muun muassa jaksamisena. Toinen ulottuvuus eli tasapaino työn ja yksityiselämän välillä, kuormittuu enimmäkseen työn rasituksesta sekä häiriöistä. Tämä ulottuvuus pitää sisällään negatiivisten asioiden leviämisen työstä yksityiselämään, jos stressiin liittyy esimerkiksi työn vaatimuksia, jotka voivat häiritä yksityiselämää. Tämän takia on tärkeää osata vetää rajat ja tasapainottaa työ- ja yksityiselämä itselleen sopivaksi, jotta työkyky pysyy yllä. Työstressi voi vaikuttaa kolmanteen ulottuvuuteen eli kontrolliin yksityiselämästä, joka tarkoittaa sitä, että yksilö menettää hallinnan tunteen yksityiselämään liittyviin asioihin kuten esimerkiksi terveyteen, ihmissuhteisiin tai taloudelliseen tilanteeseen. Kontrollin puute yksityiselämän asioista voi vaikuttaa työkykyyn esimerkiksi aloittekyvyttömyytenä tai saamattomuutena. Neljäs ulottuvuus sisältää fyysisen aktiivisuuden, jolla tässä tapauksessa tarkoitetaan vapaa-ajan liikuntaa. Vähemmän fyysisen aktiivisuuden tiedetään liittyvän yksilöiden korkeimpiin stressitasoihin, sillä liikunta vapauttaa hyvänolon tunteita ja auttaa esimerkiksi palautumisessa. Fyysisellä aktiivisuudella on siis mahdollista vaikuttaa työkykyyn, niin negatiivisesti kuin positiivisestikin. (Schaijk ym. 2–3.)

Nuorten siirtyminen opinnoista työelämään voi olla täynnä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa. He ovat usein myös saman aikaisesti perustamassa perhettä, jonka takia heidän on löydettävä tasapaino työn ja yksityiselämän välillä. Yksityiselämään vaikuttavat työn vaatimukset sekä yksityiselämän hallinnan tunteet ovat tärkeässä osassa nuorten

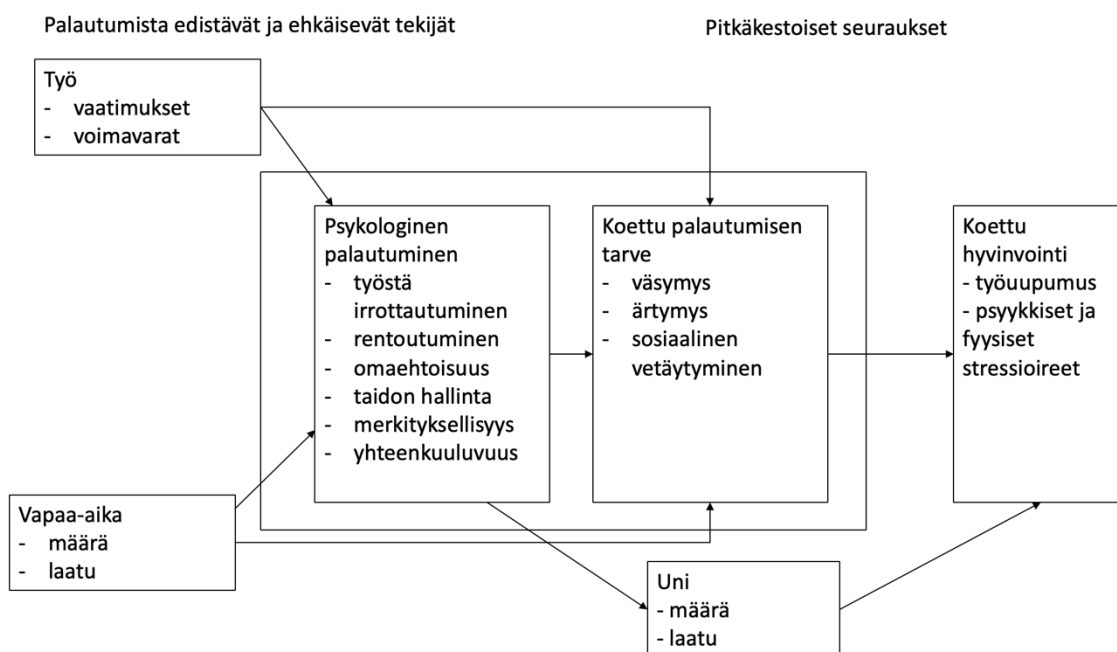
aikuisten stressin ja työkyvyn välisessä suhteessa. Tasapainoinen suhde työn ja yksityiselämän välillä voi torjua stressin vaikutusta työkykyyn tässä ikäryhmässä. Oikean aikainen puuttuminen nuorten kokemaan stressiin voi olla hyödyllistä työkyvyn parantamiseksi ja ylläpitämiseksi heidän työuransa kannalta. On viitteitä siitä, että työstressin osalta varhainen havaitseminen ja siihen puuttuminen on tärkeää, sillä työstressi lisää nuorten työntekijöiden masennusta ja ahdistuneisuushäiriöitä. Varhainen puuttuminen työstressiin parantaa sietokykyä työpaikan stressitekijöitä vastaan, joka edistää työhön osallistumista ja estää pysyvää poistumista työmarkkinoilta. (Schaaijk ym. 2020, 1–2.)

Stressin ja työkyvyn välistä suhdetta haastaa enimmäkseen työn vaatimusten leviäminen yksityiselämään ja yksityiselämän hallinta. Siksi voisi sanoa, että työelämän stressi vaikuttaa henkilökohtaiseen elämään ja että henkilökohtainen elämä on tärkeää työkyvyille. Olisi suositeltavaa, että sekä työnantaja että työntekijä huolehtisivat työperäisen stressin ennaltaehkäisystä sekä välttämään sellaisia työvaatimuksia, jotka vaikuttavat negatiivisesti henkilökohtaiseen elämään. Tasapainoinen työ- ja yksityiselämäsuhde voi torjua stressin vaikutusta työkykyyn, jonka takia rajojen asettamisella on tärkeä rooli työn ja yksityiselämän parantamisessa. Yksi tällainen tapa on esimerkiksi asettaa rajat saavutettavuudelle työajan ulkopuolella, jolla pyritään lisäämään henkilökohtaisen elämän hallinnan tunnetta, joka estää stressin vaikutusta työkykyyn. (Schaaijk ym. 9–10)

## 5 Palautuminen

Työstä palautuminen on merkittävä osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. NykYTEknologia mahdollistaa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta, usein työ seuraa mukamme kaikkialle. Tällaisissa tilanteissa on tärkeää, että yksilö asettaa rajat omalle työnteolle. Palautumisen laiminlyönti ja pitkittynyt työstressi voi vaarantaa yksilön psyykkisen ja fyysisen terveyden, sekä työkyvyn. (Kinnunen 2017, 128.)

Työstä palautuminen (kuvio 8) on psykofysiologinen prosessi, jonka aikana työntekijän voimavarat palautuvat työsuoritusta edeltäneelle tasolle. Psykologisesta näkökulmasta tarkoitetaan työntekijän kuormittuneisuuden ja väsymyksen tunteen vähenemistä. Psykologisesti palautunut työntekijä koee olevansa valmis jatkamaan työtä ja kohtaamaan uusia haasteita. Fysiologisella näkökulmalla tarkoitetaan, että työntekijän vireystila palautuu työsuoritusta edeltäneelle tasolle. (Siltaloppi & Kinnunen 2007.) Opinnäytetyössä ja opinnäytetyön osana toteutettavassa podcastissa painopiste on psykologisessa palautumisessa.



Kuvio 8. Työkuormituksesta palautumista havainnollistava yksinkertainen malli (mukaihen Siltaloppi & Kinnunen 2007)

Työpäivän aikana yksilö joutuu ponnistelemaan käyttäen sen hetkisiä voimavarojaan, työn ja ponnistelujen jatkuessa nämä yksilön voimavarat kuluvat. Kerätäkseen voimavarat takaisin ponnisteluja edeltäneelle tasolle, yksilön on palaututtava työsuoritusten välissä. Palautumisen onnistuessa yksilö on valmis kohtaamaan työpäivän uusine voimavaroineen. Mikäli työpäivän vaatimista ponnisteluista ei ennätä palata, kohdataan seuraava työpäivä entistä

vähemmällä resursseilla. Tällöin uusi, vajailla voimavaroilla kohdattu työpäivä, vaatii entistä enemmän ponnisteluja. Tällaisen kierteen jatkuessa yksilön voimavarat ehtyvät ja palautumista ei tapahdu koskaan. Myös työn voimavaroilla, kuten työn vaatimuksilla on merkitys palautumisen tarpeeseen. Kovat aikapaineet tai liiallinen työmäärä lisää palautumisen tarvetta. (Siltaloppi & Kinnunen 2007.)

Pääsääntöinen työstä palautuminen tapahtuu vapaa-ajalla, vaikka osittain palautumista voi tapahtua jo työpäivän aikana, esimerkiksi tauoilla. Vapaa-ajan määrällä on merkitys palautumiseen, mutta se ei yksistään riitä. Vapaa-ajan laadulla ja aktiviteeteilla on puolestaan suurempi merkitys kokonaisvaltaiseen palautumiseen. Psykologisen palautumisen mallin mukaan yksilön tulisi kokea vapaa-ajallaan työstä irrottautumista, rentoutumista, omaehtoisuutta, taidon hallintaa, merkityksellisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. (Kinnunen 2017, 131–136.) Psykologisen palautumisen osa-alueita käsitellään tarkemmin luvussa 5.1.

Riittämätön työstä palautuminen näkyy usein fysiologisina oireina, kuten väsymyksenä, ärtymyksenä ja sosiaalisena vetäytymisenä. Fysiologisista oireista väsymys on yleisin ja nopeasti tunnistettava oire. Väsymys on usein välitön seuraus työn ponnisteluista, kun taas työstressin aiheuttamat oireet vaativat usein pidemmän ajan kehittyäkseen. Varhaista palautumisen tarvetta ei tule sivuuttaa, vaan riittävän ajoissa tapahtuva palautuminen estää pidempiäaikaisia oireita. (Siltaloppi & Kinnunen 2007.) Riittävällä palautumisella on todettu olevan yhteys positiivisiin työstä palautumisen seurauksiin, kuten korkeampaan vireystasoon, vähäisempiin stressioireisiin ja uniongelmiiin (Kinnunen 2017, 135).

## 5.1 Psykologinen palautuminen

Psykologisella palautumisella tarkoitetaan mielen palautumista työkuormituksesta. Metodeja ja tapoja palautua on useita. Psykologisia työstä palautumisen malleja on useita erilaisia, mutta opinnäytetyössä ja opinnäytetyön osana toteutetussa podcastissa käsitellään työstä palautumista DRAMMA -mallin avulla. DRAMMA -malli on yksi psykologisen palautumisen malleista, jossa psykologinen palautuminen on jaettu kuuteen eri osa-alueeseen; työstä irrottautuminen (*detachment*), rentoutuminen (*relaxation*), autonomia eli omaehtoisuus (*autonomy*), taidon hallinta (*mastery*), merkityksellisyys (*meaning*) ja yhteenkuuluvuus (*affiliation*). (Virtanen 2020.)

Useilla tieto- ja asiantuntijatehtävissä toimivilla työntekijöillä työn ja vapaa-ajan raja saattaa hämärtyä. Informaatio ja tieto kulkevat nopeasti, sähköposteja ja työhön liittyviä viestejä lähetetään normaalien toimistoaikojenkin ulkopuolella. Työsähköposti kulkee monilla kännykässä mukana kaikkialle ja viesteihin vastataan, tai vähintään luetaan, myös työajan ulkopuolella. Harmittomalta tuntuva nopea sähköpostin vilkaisu todellisuudessa vie

pidemmän ajan kuin työntekijä olettaakaan. Työasiat jäävät monesti pyörimään mieleen pidemmäksi aikaa, kuin vain yksittäisen sähköpostin lukemisen ajaksi. Työn tekeminen ja työasioiden ajattelu on pois muusta ajasta, eli työstä palautumisesta. (Siltaloppi & Kinnunen 2007.)

Työstä irrottautumisella tarkoitetaan nimensä mukaisesti muuta tekemistä kuin työn tekemistä, tai työasioiden ajattelua. Työajan ulkopuolella tulisi tehdä asioita, jotka poikkeavat mahdollisimman paljon työn tekemisestä. Hyviä esimerkkejä on liikuntaharrastukset, jotka auttavat unohtamaan työasiat ja keskittymään täysin muuhun. Toisinaan työstä voi olla hankala päästää irti, asiat jäävät pyörimään mieleen, vaikka työpäivä olisi jo ohi. Työstä irrottautumisesta auttaa, jos kirjoittaa ylös kaikki mielessä olleet asiat, jotka voi jättää seuraavalle päivälle. Tämä toistuva rutiini kertoo aivoille, että nyt on aika jättää työasiat taakse ja keskittyä muuhun. (Virtanen 2020.)

Rentoutumisella tarkoitetaan tekemistä, joka ei vaadi älyllisiä tai fyysisiä ponnisteluja. Yksilön oman mielenkiinnon mukaan, mielekäs tekeminen voi olla kirjan lukemista, musiikin kuuntelua tai luonnossa liikkumista. Toisia auttaa rentoutumaan myös ystävien tapaaminen tai TV:n katselu. Näissä on hyvä kuitenkin muistaa, että liiallisella TV:n katsomisella voi olla myös psykologisia haittoja ja ihmisten tapaamisen ei tule vaatia ponnisteluja. Rentoutumisella on merkitystä myös fysiologisen palautumisen kannalta. (Virtanen 2020.)

Autonomialla eli omaehtoisuudella tarkoitetaan yksilön mahdollisuutta päättää itse tekemisistä. Työssä kohtaamme paljon asioita, joihin emme voi vaikuttaa ja joudumme tekemään muiden käskyjen mukaan. Vastapainona tulisi vapaa-ajalla olla mahdollisuus tehdä juuri kuten itse haluaa. Toisinaan on hyvä järjestää aikaa itselleen, jolloin saa tehdä juuri niitä asioita, jotka kokevat itselle mielekkäiksi. Osana omaehtoisuutta on myös rajojen asettaminen. Aina ei tarvitse toimia muiden odotusten mukaan. Omaehtoisuutta on myös mahdollisuus kieltäytyä esimerkiksi ystävän luona vierailusta, jos omat voimavarat eivät sitä salli. (Kasanen 2021, Virtanen 2020.)

Taidon hallinnalla tarkoitetaan uusien taitojen opettelua, tai jonkin taidon ylläpitämistä. Uusien taitojen opettelu ja itsensä kehittäminen tarjoaa mahdollisuuden oppia uutta myös työn ulkopuolella. Uusien taitojen opettelu ja itsensä kehittäminen vaatii meiltä vaivannäköä ja ponnisteluja. Vastapainona ne tuottavat kuitenkin onnistumisen kokemuksia, jotka tukevat palautumista. Hiottavalla taidolla ei ole merkitystä, kunhan se ei liity työhön. Hyviä esimerkkejä ovat liikuntaharrastukset tai kielen opiskelu. Tekemisen ei kuitenkaan tarvitse olla pitkäkestoista, vaan jo esimerkiksi tieteellisen artikkelin lukeminen tai museovierailu auttavat tuottamaan taidon hallinnan kokemusta. (Kasanen 2021, Virtanen 2020.)

Merkityksellä tarkoitetaan niitä asioita, jotka ovat työntekijälle yksilölleen tärkeitä ja merkityksellisiä. Tyypillisiä esimerkkejä on muiden auttaminen tai vapaaehtoistyö. Vapaaehtoistyössä voi tulla toisinaan vastaan myös vaikeita tilanteita ja ihmiskohtaloita, tällaiset tilanteet tuovat kuitenkin vastapainoa omalle työlle ja syvempää sisältöä elämään. Monelle työ ja työn tekeminen on merkityksellistä. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että merkityksellisiä asioita ja merkityksellisyyden tunnetta koetaan myös työn ulkopuolella. Jos kakki merkityksellisyytemme kokemukset liittyvät työhön, pahimmassa tapauksessa työhön liittyvät vastoinkäymiset vievät pohjan merkityksellisyyden tunteeltamme. (Kasanen 2021.)

Yhteenkuuluvuudella tarkoitetaan läheisiä, merkityksellisiä ihmissuhteita, ryhmiin ja muihin yhteisöihin kuulumista. Tärkeää on panostaa ihmissuhteiden laatuun, ei määrään. Yksi psykologisista perustarpeistamme on läheisyyden ja yhteyden tunne muihin toisiin ihmisiin. Jokainen meistä tarvitsee ihmissuhteita, varsinkin nähdä ja kohdatuksi tulemisen kokemuksia. Hyvien, luotettavien ihmissuhteiden merkitys korostuu etenkin silloin, kun koemme vastoinkäymisiä tai olemme erityisen stressaantuneita. Tällaisissa tilanteissa oma itsesääntelymme ei usein riitä, vaan kaipaamme ulkopuolista apua ja tukea. Tällaisissa tilanteissa voimme tukeutua luotettaviin ihmisiin ja puhua huolta aiheuttavista asioista, sekä saamme kokemuksen, että meitä kuunnellaan. (Kasanen 2021.)

Läheiset ihmissuhteemme sijoittuvat usein työn ulkopuolelle. Kuitenkin myös työyhteisön ihmissuhteilla on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Työpaikalla koettu yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne edesauttavat työhyvinvointiamme ja edistävät työstä palautumista. Myös harrastusryhmissä ja erilaisissa yhteisöissä kokemamme ihmissuhteet auttavat lisäämään yhteenkuuluvuuden tunnetta. Vaikka harrastusryhmissä ja muissa yhteisöissä kohtaamamme ihmiset eivät olisi läheisiä, voivat samanlaisten mielenkiinnonkohteiden ja arvojen jakavat ihmiset olla meille yllättävän tärkeitä. (Kasanen 2021, Virtanen, 2020.)

## 5.2 Työssä palautuminen

Pääasiallisen työstä palautumisen tulee tapahtua vapaa-ajalla. Kuitenkin osittaista palautumista tapahtua voi tapahtua myös työpäivän aikana. Tauot, kuten lounastauko tai kahvitauko työkaverin kanssa irrottavat hetkellisesti työstä ja edesauttavat palautumisessa. Taukojen lisäksi myös työllä itsellään on merkitystä palautumisen kannalta. Palautumisen näkökulmasta ei ole yhdentekevää minkälaisissa fyysisissä ja psykososiaalisissa oloissa työtä tehdään. Työn voimavarojen ja vaatimusten tulee olla sopivassa suhteessa toisiinsa. Työn määrällisillä vaatimuksilla tarkoitetaan esimerkiksi suurta työmäärää, aikataulupaineita ja ylikuormitusta. Näitä työn vaatimustekijöitä pidetään yhtenä kuormittavimmista voimavaroista ja palautumista haittaavista tekijöistä. Työntekijä, jolla on liian suuri työmäärä, vie todennäköisemmin töitä kotiin. Tai työntekijä, joka ei ole ehtinyt tehdä kaikkia tehtäviään

työpäivän aikana, miettii työnasioitaan vielä kotiin päästyä. Myös työn ja työhön liittyvien asioiden ajatteleminen on pois palautumisajasta. (Kinnunen 2017, 131–133.)

Negatiivinen vaikutus palautumiseen on todettu olevan myös silloin, kun normaali 55-tunnin viikkotyöaika ylittyy. Ylityöt ja työhön käytetty ylimääräinen aika on suoraan pois palautumisajasta, joka näkyy usein lisääntyneenä väsymyksenä, stressioireina ja uniongelmina. Vähäisen palautumisajan lisäksi liiallisella työllä on negatiivinen vaikutus elintapoihin. Työntekijä, jolla ei ole riittävästi vapaa-aikaa palautumiseen, todennäköisesti huonontuu elintavat. Tällöin esimerkiksi liikunta vähenee ja ruokailutottumukset muuttuvat herkästi epäterveellisemmäksi. Pidemmän aikaa erittäin pitkää työviikkoa tekevillä on myös normaalia työaikaa tekeviin työntekijöihin verrattuna kohonnut aivoinfarktirisiki ja kohonnut riski sairastua verenpainetautiin. (Kinnunen 2017, 136–137)

Työn laadullisilla vaatimuksilla on todettu merkitystä työstä palautumiseen. Työpäivän aikana monimutkaisia päätöksiä tekevällä työntekijällä saattaa olla haasteita irrottautua työstä. Jos työstä saatu palkkio ja pitkäaikainen vaadittujen ponnistelujen määrä ovat epäsuhdassa toisiinsa, voi työntekijällä olla haasteita irrottautua ja rentoutua vapaa-ajalla. Puolestaan työntekijöillä, joilla työn voimavarat ovat kunnossa, saattaa taidonhallinnan kokemuksia esiintyä jo työpäivän aikana. Tällaisia positiivisia voimavaroja ovat sosiaalinen tuki, vaikutusmahdollisuudet ja oikeudenmukainen johtaminen. (Kinnunen 2017, 137–138.)

Työstä palautumista tulisi tapahtua jatkuvasti. Palautuista ei pidä suorittaa, eikä jättää lomalle. Loman positiivisten vaikutusten on todettu katoavan kahden viikon aikana. (Kinnunen 2017, 132.) Jatkuva työstä palautuminen on merkittävää yksilön työhyvinvoinnin ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta.

## 6 Podcastin luominen

### 6.1 Podcastin suunnittelu

Podcastin suunnittelu alkoi samalla, kun suunniteltiin, mistä aiheista opinnäytetyön tietopohja koostuu. Tietopohja kirjoitettiin sillä ajatuksella, että samoista aiheista halutaan keskustella podcastissa. Aiheiksi valikoitui opinnäytetyön tekijöiden mielestä tärkeät ja itseä koskettavat aiheet, jotta niistä olisi helppoa ja luontevaa keskustella podcastissa. Tietopohjan ja podcastin aiheiksi valikoituivat työhyvinvointi yleisesti, työn imu, stressi ja palautuminen. Aiheita käsitellään tässä järjestyksessä, jotta ne kulkevat mielestämme loogisesti aiheesta toiseen. Podcast sisältää omia kokemuksia ja asiasisältöä, joka on lähtöisin tähän opinnäytetyöhön kirjoitetusta tietopohjasta. Podcastin lähteinä toimivat samat lähteet, kuin mitä tietopohjaa varten olemme etsineet ja tutkineet.

Kulutamme paljon erilaisia podcasteja, joten aloimme kuuntelemaan niitä hiukan eri tavalla opinnäytetyö prosessin alkaessa. Koimme, että muiden podcastien kuuntelu oli hyvä tapa analysoida ja löytää tapoja, joita voisimme itse hyödyntää podcastin teossa. Yksi inspiraation lähteemme oli Mimmit sijoittaa -podcast, jota pitävät Pia-Maria Nickström ja Hanna Tikander. Podcast on rennolla asenteella ja keskustelulla muodostettu asiapodcast, jossa puhutaan tärkeistä asioista helposti lähestyttävällä tavalla. Halusimme muodostaa työhyvinvointi podcastin samalla idealla, jossa käydään keskustelua sekä selitetään aiheen kannalta tärkeitä käsitteitä. Otimme mallia myös heidän tyylistään tehdä podcastia, jossa toinen kysyy ja toinen vastaa kysymykseen niin, että se selittää kuulijalle mistä asiassa on kyse.

Suunnitteluvaiheessa pohdimme podcastille nimeä, joka osoittautui hankalammaksi tehtäväksi mitä osasimme odottaa. Halusimme, että podcastin nimi on osuva ja kertoo kuuntelijalle, mitä on odotettavissa. Päädyimme valitsemaan podcastin nimeksi OppariCast ja lisäsimme mukaan vielä alaotsikon, joka selventäisi, mistä podcast kertoo. Lopulliseksi podcastin nimeksi valikoitui OppariCast -puhetta työhyvinvoinnista. Tämän jälkeen aloimme suunnittelemaan podcastin visuaalista ilmettä, joka tässä tapauksessa on logona käytettävä kuva. Kuvan liitämme podcastin jaksoihin, jotta jaksojen ulkonäöstä tulevat yhtenäiset ja ne ovat yhdistettävissä toisiinsa. Lisäksi loimme podcastille tunnusmusiikin eli jinglen, sekä tulemme lisäämään jaksoihin välimusiikkeja.

Suunnitteluvaiheeseen lisäsimme vielä myöhemmin itse jaksojen käsikirjoituksen, sillä huomasimme, että tarvitsemme jaksoille melko yksityiskohtaisen rungon. Tätä emme olleet aikatauluttaneet kunnolla itse projektiin, sillä ajattelimme aluksi, että riittää kun olemme kirjoittaneet tietopohjan ja saamme sen avulla helposti keskusteltua aiheesta. Koimme kuitenkin ongelmaksi, että keskustelu ei sujunut ja edennyt niin, että siitä olisi saanut järkevää

keskustelua aikaan. Tämä olisi pitänyt olla odotettavissa, sillä emme olleet aiemmin tehneet podcastia tai harjoitelleet tällaista keskustelua. Käsikirjoitimme jaksot yksi kerrallaan niin, että saimme pureuduttua aiheeseen kunnolla. Kävimme läpi kirjoittamaamme tietopohjaa ja tutkimme asioita vielä hieman lisää. Kirjoitimme ylös rungon, jonka mukaan halusimme keskustelun etenevän sekä lisäksi kysymyksiä, joiden avulla halusimme keskustelua viedä eteenpäin. Mietimme myös hiukan valmiiksi, millaisia vastauksia kysymyksiin haluamme antaa, jotta toisen oli helpompi reagoida ja kommentoida asiaa. Jätimme kuitenkin vähän varaa myös spontaanille keskustelulle, jotta saisimme keskustelun kuulostamaan luontevammalta. Käsikirjoituksia tehdessä kävimme dialogia yhdessä läpi ja saimme hyviä keskusteluja aiheesta, joka lisäsi omia näkemyksiämme ja opetti lisää aiheista.

### 6.1.1 Jaksot

Podcastin jaksojen rakenne alkoi muodostua sen perusteella, että olimme valinneet tyyliksi keskustelun. Kaikki neljä jaksoa kulkevat samaa kaavaa, jossa jakson aiheesta keskustellaan kysymyksien kautta. Jaksot ovat sekoitus omia kokemuksia ja asiasisältöä, ja otamme faktoja esille koko keskustelun ajan. Koimme tärkeäksi sisällyttää keskusteluun faktoja, joiden avulla avaamme kuuntelijalle, mitä jaksossa käsiteltävä aihe teoriassa tarkoittaa. Tämän avulla saimme yhdistettyä kirjoittamamme tietopohjan podcastiin, johon lisäsimme omia kokemuksia esimerkkeinä.

Alkuperäisen suunnitelmamme mukaan yhden jakson kesto olisi noin puoli tuntia. Harjoitusäänityksissä huomasimme kuitenkin puolen tunnin olevan yllättävän pitkä aika. Mikäli olisimme pystynyt äänittämään ja puhumaan podcastin jaksojen aiheet spontaanisti, olisi puoli tuntia ollut todennäköisesti sopiva aika. Koska päädyimme käsikirjoittamaan kaikki jaksot, oli puolen tunnin mittaisen puheen käsikirjoittaminen yllättävän työlästä ja haastavaa. Asiasisältöä tulee helpommin tiivistettyä, eikä podcastiin tule varsinaisia miettimistaukoja tai keskustelu eksy raiteilta samalla tavalla.

Liitimme jokaisen jakson alkuun samanlaisen intron, joka kertoo lyhyesti, ketä me podcastin tekijät olemme ja mihin podcastin aiheet liittyvät. Lisäksi halusimme mainita, että podcast on tehty osana opinnäytetyötä ja podcastin yhteydestä löytää palautekyselyn ja toivomme, että podcastia kuuntelevat täyttäisivät kyselyn. Jaksojen lopussa on myös lyhyt outro, jossa kiitämme kuuntelusta, muistutamme kyselystä ja kerromme, mikä on seuraavan jakson aiheena. Seuraavaksi avaamme jaksoja hieman kirjallisessa muodossa.

Jaksojen aiheet:

1. Työhyvinvointi (12min)

2. Työn imu (17min)
3. Stressi (23min)
4. Palautuminen (22min).

Ensimmäinen jakso käsittelee yleisesti työhyvinvointia ja pohdimme jaksossa, mitä työhyvinvointi meille tarkoittaa. Käsittelemme jaksossa myös sitä, kenen vastuulla työhyvinvointi on ja avaamme asiaa ulkoisten ja sisäisten työhyvinvoinnin tekijöiden kautta. Listaamme lisäksi vinkkejä, millä keinoin omaa työhyvinvointia voisi lisätä. Lopuksi käymme vielä läpi, mitä seuraavissa jaksoissa on tulossa. Jakso toimii johdatteluna työhyvinvointiin ja on pohjana seuraaviin aiheisiin, joissa on yksityiskohtaisemmat teemat.

Toisessa jaksossa paneudumme työn imuun ja sen merkitykseen. Avaamme työn imun käsitettä ja keskustelemme siitä, millaisia kokemuksia meillä on työn imun kokemisesta. Tarkastelemme, millainen vaikutus motivaatiolla on työhön ja mikä meitä motivoi työelämässä. Puhumme myös työn imun vastakohdista, kuten työuupumuksesta, työholismista ja työhön leipääntymisestä eli kyllästymisestä. Keskitymme myös siihen, mitkä asiat voisivat edesauttaa työn imun kokemista ja millaisia voimavaroja sen kokeminen vaatii.

Kolmannen jakson aiheena oleva stressi herätti keskustelua siitä, mitkä asiat meitä stressaavat ja tuntuuko stressi olevan tämän hetken trendi. Käsittelemme erilaisia stressin oireita niin fysiologisen kuin psykologisen näkökulman kautta ja kerromme millaisista oireista itse huomaamme stressaavamme. Puhumme myös niin sanotusta hyvästä stressistä eli eustressistä, sillä halusimme tuoda esille, ettei kaikki stressi ole pahasta. Paneudumme lisäksi vielä tarkemmin työstressiin ja millaiset asiat työelämässä voivat kuormittaa ja aiheuttaa stressiä.

Neljännessä ja viimeisessä jaksossa käsittelemme palautumista, joka on yksi olennaisimmista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tuomme jaksossa esille sen, että joka päivä töiden jälkeen pitäisi saada palaututtua, jotta seuraavana päivänä olisi hyvä määrä voimavaroja käytettävänä töissä. Mietimme, millaista on hyvä palautuminen ja puhumme siitä, että työ itsessään voi myös olla palauttavaa. Viimeiseksi käsittelemme DRAMMA-mallia, joka antaa vinkkejä työstä palautumiseen.

### 6.1.2 Visuaalinen ilme

Podcastin nimen synnyttyä aloimme miettimään, millaisen logon haluaisimme podcastille luoda. Kuvan suunnittelussa käytettiin alustana Canva nimistä verkkosivustoa, joka oli tekijöille jo ennestään tuttu. Canvasta löytyy paljon erilaisia malleja ja suunnittelupohjia, joita käytettiin avuksi hakiessa inspiraatiota.

Lähdimme aluksi suunnittelemaan yksinkertaista logoa, jossa podcastin nimi oli keskiössä. Loimme kaksi erilaista mallia yksinkertaisista logoista, mutta teimme vielä kolmannen mallin, joka poikkesi kahdesta muusta. Lopullinen versio (kuva 1) syntyi kolmannen mallin pohjalta, sillä halusimme kuvan herättävän mielenkiintoa. Kuvan keskellä on podcastin nimi ja etualalla kaksi naishahmoa, joka luo mielikuvan kahdesta naisesta puhumassa työhyvinvoinnista.



Kuva 1. OppariCastin logo

Kuva liitettiin osaksi jaksoja, jotta jaksoilla on yhteneväinen ilme jakoalustassa. Tämän lisäksi liitimme kuvan palautekyselyn yhteyteen, jotta palautekyselyllä on myös yhteneväinen ilme jaksojen kanssa.

## 6.2 Podcastin toteutus

Suunnitteluvaiheen jälkeen aloitimme itse podcastin toteutuksen, joka vaati meiltä enemmän resursseja. Toteutusvaiheeseen kuuluivat podcastin äänitykset, jaksojen editoinnit ja podcastin julkaisu. Ennen podcastin julkaisua laadimme myös palautekyselyn, sillä halusimme lisätä sen mukaan podcastin kuvaukseen jaksojen yhteyteen.

Ennen virallisia äänityksiä teimme muutaman harjoitusäänityksen ja mietimme mikä olisi meille paras mahdollinen tapa ja paikka äänittää podcast jaksot. Huomasimme, että kirjastossa olisi ollut mahdollista varata äänieristetty tila sekä lisäksi erillinen podcast setti, josta olisi löytynyt äänitykseen tarvittavat välineet kuten kuulokkeet ja mikrofonit. Toinen vaihtoehto oli koululta löytyvä äänieristetty koppi, jossa äänittäisimme jaksot suoraan puhelimelle. Päätimme äänittää jaksot koululla omaan puhelimeen, sillä uskoimme laadun olevan tarpeeksi hyvä käyttöömme.

### 6.2.1 Äänitys

Ennen varsinaisia podcastin äänityksiä teimme harjoitusäänityksiä Teamsin välityksellä. Niiden tarkoituksena oli harjoitella aiheesta puhumista yhdessä ja katsoa, miten onnistuimme vapaassa keskustelussa ilman suurempia suunnitelmia. Harjoittelimme puhumista ilman, että tallensimme keskustelua. Kokeilimme pari kertaa myös niin, että teimme keskustelustamme tallenteen. Huomasimme suuren eron omassa keskustelussamme silloin, kun tallennus ei ollut päällä ja silloin kuin laitoimme tallennuksen. Tallentaminen toi mukanaan erilaisen jännityksen ja tiedosti paljon enemmän omaa puhetta, jolloin keskustelu ei enää ollut sujuvaa. Tällainen vapaa keskustelu ei meillä toiminut, vaan päädyimme tekemään paremmat käsikirjoitukset jaksoihin, jota avasimme aiemmin kohdassa 6.1. podcastin suunnittelu.

Kun olimme harjoitelleet muutaman kerran Teamsin välityksellä ja saaneet käsikirjoitukset tehdyksi sovimme yhdessä yhden äänityspäivän. Tarkoituksena oli äänittää kaikki jaksot saman päivän aikana ja onnistuimme siinä. Ennen äänitystä kävimme jaksojen käsikirjoitukset yksitellen ääneen läpi yhdessä ja kokeilimme, miten tekemämme runko sopii keskusteluun. Muutamaa kohtaa muutimme ja keskustelimme aiheista, jotta saimme fokuksen täysin aiheeseen ennen äänitystä. Saimme äänitettyä jokaisen jakson kerralla purkkiin, sillä päätimme etukäteen, että emme anna pienten virheiden haitata. Tämän avulla saimme pidettyä jaksot aidon kuuloisina, ja tämä toi mukaan myös rentoutta sekä auttoi meitä itseämme, sillä emme antaneet pienten virheiden haitata. Kuuntelimme kuitenkin jokaisen jakson vielä sen äänittämisen jälkeen, ettei siellä olisi mitään liian huomattavaa sanoissa sekoamista.

Käytimme koulun äänieristettyä koppia äänitykseen ja se oli meille mukava intiimi tila, jossa istuimme vastakkain. Kopissa oli sohvat ja vastakkain istuminen mahdollisti meille aidon keskustelun tunteen, jossa pääsimme reagoimaan toistemme ilmeisiin ja eleisiin keskustelun aikana. Pidimme jaksojen äänityksien välissä pienet tauot, joiden aikana pääsimme jalloittelemaan ja juomaan vettä. Neljän jakson äänittäminen putkeen oli yllättävän raskasta ja

jälkeen päin ajateltuna äänitykset olisi voineet jakaa vaikka edes kahdelle päivälle niin energia äänittämiseen olisi jakautunut tasaisemmin.

### 6.2.2 Editointi

Podcastin editointiin käytimme internetistä ilmaisesti ladattavaa Audacity ohjelmaa ja Applen omaa iMovie ohjelmaa. Nopealla vilkaisulla Audacity näyttää vanhalta ja yksinkertaiselta ohjelmalta, mutta todellisuudessa Audacity tarjoaa monipuoliset mahdollisuudet äänen editointiin. Ensimmäistä kertaa ääntä editoivaille Audacity vaikuttaa vaikeaselkoiselta ja yksinkertaisten toimintojen löytäminen on haastavaa. Ohjelman käyttöä varten netistä löytyy laajasti erilaisia opetusvideoita, joita hyödynsimme ahkerasti. Audacityn rinnalla käytimme iMovieta, joka oli meille ennestään tutumpi.

Halusimme jaksoihin alku- ja loppumusiikin, sekä pienet välimusiikit. Musiikit otimme internetistä Pixabay sivustolta. Sivusto tarjoaa erilaisia musiikkeja ja äänitehosteita vapaaseen käyttöön. Valitsimme musiikit sen mukaan, että niitä saa käyttää podcastissa, sekä muokata. Monet musiikit olivat sellaisenaan liian pitkiä, joten lyhensimme näitä podcastia varten. Lyhyiden välimusiikkien koimme selkeyttävän kuulijakokemusta. Välimusiikit lisättiin aina keskustelujen väliin, eli silloin kun keskustelun aihe tai kulma vaihtuivat. Podcastissa olevia keskusteluja emme editoineet, vaan keskustelut on äänitetty ja julkaistu sellaisenaan.

Ensimmäinen haaste jaksojen editoinnissa oli väärä tiedostomuoto. Applen puhelimella äänittäessä tiedostot olivat tiedostomuotoa m4a, joita Audacity ohjelma ei avannut. Käytimme tiedostojen muuntamiseen netissä olevaa ilmaista ohjelmaa, jolla saimme äänitiedostot muutettua tiedostomuotoon MP3. Audacityä käytimme lähinnä kohinan poistamiseksi. Vaikka jaksot oli äänitetty hiljaisessa kopissa, oli selkeä taustakohina kuultavissa. Taustakohinaa olisi todennäköisesti saatu vähennettyä käyttämällä mikrofoneja. Jälkikäteen ajateltuna mikrofonien käyttäminen olisi ollut järkevää kuulijaystävällisemmän äänenlaadun ja taustakohinan poistoon käytetyn ajan kannalta. Taustakohinaa on hankala saada poistettua kokonaan, ilman että äänen laatu kärsii. Käytimme siis editointivaiheessa paljon aikaa siihen, että taustakohinaa on poistettu tarpeeksi, mutta äänemme kuulostavat silti normaaleilta ja kirkkailta.

Taustakohinan poistamisen jälkeen siirsimme editoinnin iMovie sovellukseen, joka lienee tunnetummin käytetty videoiden muokkauksessa. Sovelluksen käytön ollessa meille ennestään tuttua, oli meidän helppo lisätä ja poistaa ääniä. Lisäsimme oikeisiin kohtiin alku- ja loppumusiikit, sekä välimusiikit. Koska oman puheemme ääniraita oli äänenvoimakkuudelta huomattavasti hiljaisempi verrattuna musiikkeihin, säädimme vielä puheen äänenvoimakkuutta kovemmalle ja vastaavasti musiikkien äänenvoimakkuutta hiljaisemmalle. Tällöin

kuulijan ei tarvitse säikähtää yllättävää, kovemmalla äänenvoimakkuudella soivaa musiikkia, tai säädellä äänenvoimakkuuksia podcastin kuuntelemisen aikana. Podcastin äänenvoimakkuus jäi kuitenkin kauttaaltaan hiljaisemmaksi kuin muut kuuntelemamme podcastit. Suoraan OppariCastin sivulta kuunneltaessa tätä ei huomaa, mutta suoratoistopalvelu Spotifyssa tämä tulee selkeämmin esille niissä tilanteissa, joissa podcastjaksomme perään alkaa heti uusi kappale tai toinen podcast.

Jälkikäteen huomasimme podcastia editoidessa, että olisimme voineet äänittää podcastin suoraan esimerkiksi Audacity ohjelmalla tai julkaisualustaksi valitsemaamme Acast -palveluun (julkaisualustasta enemmän luvussa 6.2.3). Tämä olisi mahdollisesti säästänyt meiltä työväihteitä editoitaessa ja olisimme saaneet esimerkiksi välimusiikkien paikat merkittyä selkeämmin. Editointivaiheessa huomasimme myös kuinka suuri merkitys olisi ollut, jos olisimme käyttäneet äänittäessä mikrofoneja. Nämä asiat korjaisimme, jos jatkaisimme podcastin tekemistä.

### 6.2.3 Julkaisu

Kuuntelemme itse podcasteja suoratoistopalveluista, kuten Spotifysta tai suoraan Applen omasta podcastsovelluksesta. Toiveenamme oli julkaista podcast alustalle, joka olisi mahdollisimman monelle tuttu ja jonka avulla podcastia olisi helppo jakaa eteenpäin. Alustan valintaan vaikutti myös hinta, sillä emme halunneet podcastista aiheutuvan kuluja. Päädyimme lopulta Acast -sovellukseen, johon julkaiseminen on ilmaista ja podcastin sai helposti jaettua sen kautta Spotifyhin. Halutessaan podcastin saisi jaettua myös Applen omaan podcastsovellukseen tai Android -käyttöjärjestelmän vastaavaan versioon.

Vertailimme eri julkaisualustojen ominaisuuksia ennen julkaisualustan valitsemista. Monet jakavat podcasteja Soundcloud -palveluun, joka on ilmainen ja suosittu etenkin pienempien artistien keskuudessa. Soundcloud toimii selaimella ja puhelinsovelluksena. Toinen vaihtoehtomme oli Youtube, mutta emme halunneet videoida äänitystämme samanaikaisesti. Valitsimme Acast -sovelluksen juuri helppokäyttöisyyden ja jakamismahdollisuuksien vuoksi. Meidän käyttötarkoitukseemme Acast on kokonaan ilmainen. Kaupallisessa käytössä Acas-tissa on kuukausimaksu, sekä mahdollisista tuotoista vähennetään heidän provisiossa.

Latasimme valmiit jaksot palveluun ja nimesimme jaksojen aiheiden mukaan. Halutessaan podcastin olisi voinut suoraan äänittää ja editoida Acastin avulla. Acastiin saa myös halutessaan lisätä valmiiksi alku- ja loppumusiikin, eikä näitä tarvitse lisätä erikseen jokaiseen äänitiedostoon. Heti Acastiin lataamisen jälkeen jaksot olivat kuunneltavissa internet-selaimessa. Jaoimme jaksot myös Spotifyhin, mutta Spotifyhin julkaisu vaatii Spotifyn

tarkistuksen. Tarkastuksessa kestää noin vuorokauden, joten jaoimme lopulta suurimmalle osalle verkostoistamme linkin suoraan selainversioon.

Noin viikko julkaisun jälkeen huomasimme podcastin kuuntelustatistiikasta ensimmäisen ja viimeisen jakson olevan kuunnelluimmat. Jaksot on ladattu samaan aikaan Acast -palveluun ja esimerkiksi suoratoistopalveluissa viimeisimpänä ladattu eli neljäs jakso näkyy tuoreimpana. Päätimme viikko julkaisun jälkeen lisätä vielä jaksojen nimen eteen jakson numeron. Tämän koimme kuulijaystävälliseksi tavaksi helpottaa tunnistamaan mikä julkaistuista jaksoista on tuorein ja mikä jaksoista on ensimmäinen.

### 6.3 Palautekysely

Palautekyselyn (liite 1.) tarkoituksena oli selvittää, oliko podcastista hyötyä kuuntelijoille ja kuuntelisivatko he podcastia, jos podcastin teko jatkuisi opinnäytetyön jälkeen. Linkki palautekyselyyn löytyi podcastin jaksojen kuvauksista ja vastauksia pyydettiin erikseen jaksojen alussa ja lopussa. Palautekyselyn analyysi on tämän opinnäytetyöprojektin viimeinen toiminnallinen osa, jossa keskitytään kyselyn luomiseen ja vastauksien avaamiseen.

Virallista tutkimusta tässä opinnäytetyössä ei tehty, vaan palautetta haluttiin kerätä henkilökohtaisista syistä. Molemmilla opinnäytetyön tekijöillä olisi kiinnostusta jatkaa podcastin tekoa kyseisestä aiheesta ja palautekyselyn tarkoitus oli saada palautetta siitä, olisiko podcastille kuuntelijoita jatkossa. Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, joka antaa vastaukseksi lukuja. Kyselytutkimus on määrällisen tutkimuksen yleisimpiä muotoja ja tärkeää on osata kysyä oikeita asioita, jotka vastaavat tutkimusongelmaan. Määrällinen tutkimus perustuu siihen, että kohderyhmää vastaavan otoksen vastauksista tehdään yleistävät johtopäätökset koko kohderyhmän osalta. (Kananen 2015, 200–201.) Tämän opinnäytetyön kohderyhmänä toimi nuoret aikuiset, jotka ovat vastavalmistuneita tai valmistumassa tai ovat olleet hetken aikaa työelämässä. Otos kohderyhmästä on otettu opinnäytetyön tekijöiden verkostoista.

Palautekysely toteutettiin verkkokyselynä Google Forms -palvelun avulla, joka oli tekijöille ennestään tuttu. Google Formsin avulla saa luotua ja jaettua verkkokyselyitä ilmaiseksi, sekä niiden ulkoasua on helppo muokata olemassa olevien värien ja kuvien avulla tai palveluun voi liittää omaan brändiin sopivia kuvia. Palvelu kokoaa vastaukset automaattisesti ja reaaliajassa kaavioiksi, jotka ovat valmiiksi käytettävissä datan analysointiin. Google Formsin verkkokyselyyn vastaaminen on vaivatonta niin tietokoneella, puhelimella kuin tabletilla, sillä palvelu näyttää kyselyn laitteeseen sopivassa muodossa eikä vastaajan tarvitse erikseen kirjautua. (Google.)

Tärkeäksi koettiin se, että palautekysely keräisi vain oleellista tietoa eikä esimerkiksi vastaajan taustatiedoilla, kuten sukupuolella, ollut merkitystä. Palautekyselyyn muodostui yhteensä viisi kysymystä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot sekä yksi vapaan palautteen kohta. Kysymykset pyrittiin muotoilemaan niin, että ne olisivat helposti ymmärrettävissä eikä niitä tarvitsisi selittää auki. Vastausaikaa palautekyselyyn oli noin kaksi viikkoa ja 22 henkilöä vastasi kyselyyn.





Luotettavuus on yksi perustekijöistä tutkimuksen tekemisessä ja sen tarkasteluun on vaikiintunut kaksi käsitettä, jotka ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Minkä tahansa tutkimuksen tavoitteena on saada oikeita tuloksia, johon luotettavuudella pyritään. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksen kannalta oleellisia ja oikeita asioita tutkitaan. Reliabiliteetti eli pysyvyys kuvaa puolestaan sitä, että toistettaessa tutkimus, saadaan samat tulokset. Vaikka tutkimus ei ollutkaan virallisessa osassa tätä opinnäytetyötä, käsittelemme seuraavaksi hieinan validiteettia ja reliabiliteettia työmme kannalta. (Kananen 2015, 343.)

Ulkoinen validiteetti kuvastaa tulosten yleistettävyyttä eli sitä, miten hyvin tulokset pitävät paikkaansa niin käytännössä kuin kohderyhmässä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa (jota tässä työssä on käytetty) otetaan kohderyhmästä sopiva otos, joiden vastauksilla yleistetään koko kohderyhmän mielipiteet. Heikkoutena tässä voi kuitenkin olla se, että otos ei kuvaa kohderyhmää tarpeeksi hyvin. (Kananen 2015, 347–348.) Koska podcastin kuuntelijat ovat olleet opinnäytetyön tekijöiden verkostoista, palautekyselyyn vastaajat ovat olleet nuoria aikuisia, vaikka taustamuuttujia ei ole kysytty. Kuitenkaan ei ole varmaa, onko vastaajien joukossa ollut eri sukupuolisia, joten sen perusteella yleistettävyys hiukan horjuu.

Reliabiliteetti eli pysyvyys on silloin korkea ja tutkimus luotettava, kun tutkimus uusitaan ja siitä saadaan samat tulokset (Kananen 2015, 349). Tämän tutkimuksen kannalta uusiminen olisi hankalaa, sillä mitään vastaajien henkilötiedoista ei ole selvillä. Näin ollen olisi mahdollonta saada tietää, onko samat henkilöt vastanneet kyselyyn uudestaan. Kysely perustui täysin vastaajien omiin kokemuksiin, jotka voisivat muuttua uusinta tutkimuksessa. Jos vastaaja on esimerkiksi oivaltanut jotain ensimmäisellä kerralla, on hän voinut kokea podcastin hyödylliseksi. Jos toisella kerralla mitään uusia oivalluksia ei synny, voi podcastin kokea hyödyttömäksi.

### 6.3.1 Palautekyselyn vastaukset

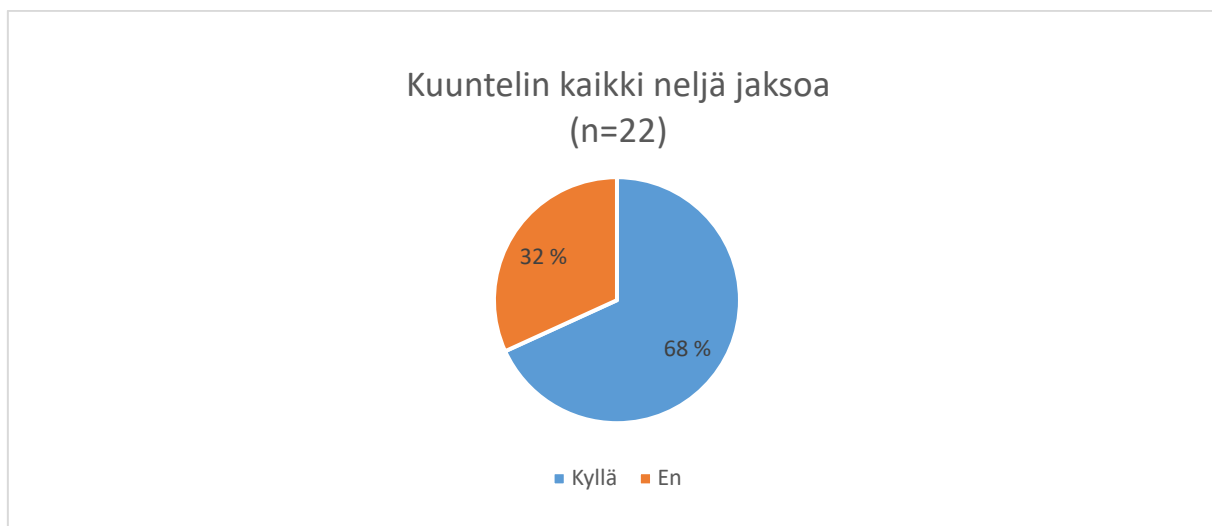
Palautekyselyn vastaukset koottiin kaksi viikkoa podcastin julkaisun jälkeen. Yhteensä kaikilla jaksoilla oli 91 kuuntelukertaa Acast -palvelun kautta (kuva 2).

Name	↓ Published	Downloads
 #4 Palautuminen	Mar 26, 2023	28
 #3 Stressi	Mar 26, 2023	21
 #2 Työn imu	Mar 26, 2023	18
 #1 Työhyvinvointi	Mar 26, 2023	24

Kuva 2. Podcastin kuuntelijamäärät

Kuunnelluimmat jaksot olivat ensimmäinen jakso Työhyvinvointi, sekä viimeisin jakso Palautuminen. Viimeisin jakso näkyy julkaisualustoilla ensimmäisenä, joten kuuntelijan on helppo aloittaa tuoreimmasta jaksosta. Uskomme viimeisen jakson keränneen tämän vuoksi eniten kuuntelukertoja. Yhteensä 91 kuuntelukerrasta emme kuitenkaan tiedä kuinka moni on kuunnellut kaikki jaksot, tai kuinka moni yksittäinen henkilö on podcastia kuunnellut. Palautekyselyyn saimme 22 vastausta, joten oletamme suuren osan kuuntelijoista käyneen vastaamassa palautekyselyyn.

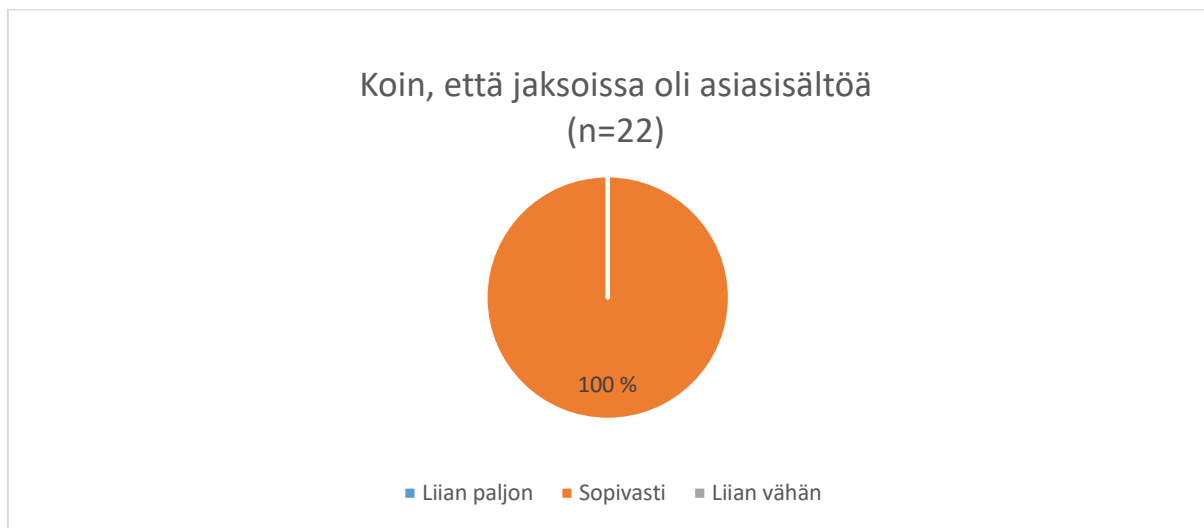
Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, oliko kuulija kuunnellut kaikki neljä podcastin jaksoa (kuvio 9). Vastaajista 68 prosenttia vastasi kuunnelleensa kaikki jaksot ja 32 prosenttia ei ollut kuunnellut niitä kaikkia. Tässä tilanteessa emme tiedä, kuinka monta jaksoa loput 32 prosenttia ovat kuunnelleet. Vastausvaihtoehdoissa ei ollut vaihtoehtona kertoa, kuinka monta jaksoa on kuunnellut.



Kuvio 9. Kaikkien jaksosten kuuntelu

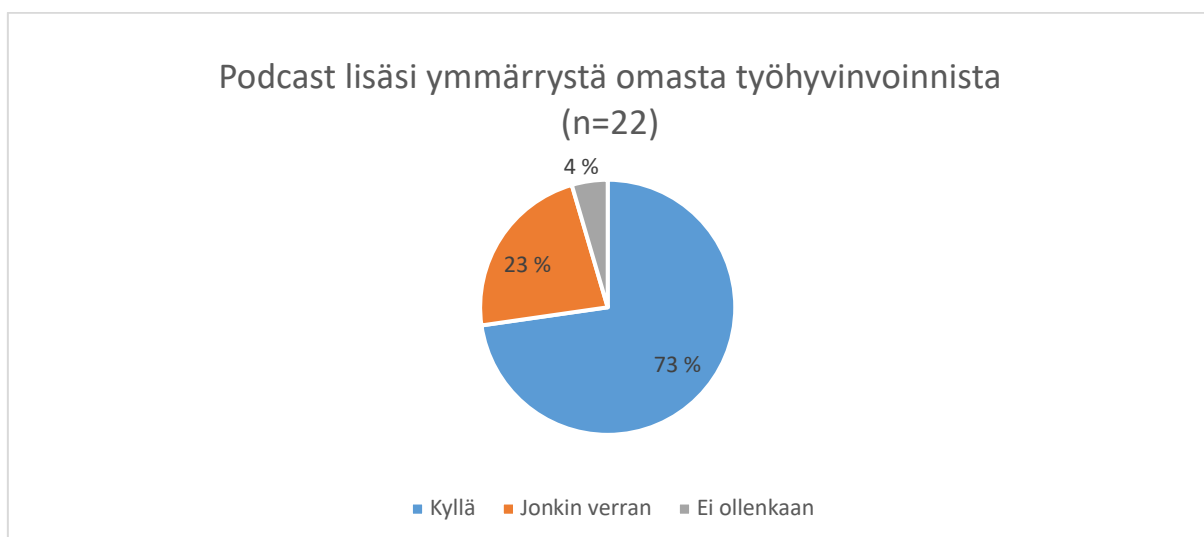
Toinen kysymys käsitteli podcastin sisältöä ja vastaajilta kysyttiin, miten he kokivat podcastin asiasisällön määrän (kuvio 10). Kaikki vastaajat eli 100 prosenttia olivat sitä mieltä, että podcastissa oli sopivasti asiasisältöä. Vastaajilla olisi ollut vaihtoehtona myös vastata, että

asiasisältöä oli liikaa tai liian vähän. Asiasisällöstä kysyttiin sen takia, että halusimme tietää, oimmeko onnistuneet saamaan podcastiin tarpeeksi faktatietoa vai oliko sitä ollut jopa liikaa kuuntelijoiden mielestä.



Kuvio 10. Asiasisällön määrä vastaajien mielestä

Seuraavat kaksi kysymystä (kuvio 11 ja kuvio 12) valikoituivat antamaan vastauksia siihen, että oliko podcastista vastaajille hyötyä. Kuvio 11 näyttää vastaukset kysymykseen, jossa kysyttiin lisäsikö podcast ymmärrystä omasta työhyvinvoinnista. Vastaajista 73 prosenttia oli sitä mieltä, että podcast lisäsi ymmärrystä. Puolestaan 23 prosenttia oli sitä mieltä, että ymmärrys lisääntyi jonkin verran ja 4 prosenttia mielestä ymmärrys ei lisääntynyt ollenkaan.



Kuvio 11. Oman työhyvinvoinnin ymmärryksen lisääntyminen

Kuvio 12 havainnollistaa vastaukset neljanteen kysymykseen, jossa kysyttiin suoraan, kokiivatko vastaajat podcastin hyödylliseksi. Vastaajista 91 prosenttia oli sitä mieltä, että

podcast oli hyödyllinen, kun taas vain 9 prosenttia oli sitä mieltä, ettei kokenut podcastia hyödylliseksi. Tämän ja edellisen kysymyksen voi linkittää yhteen ja todeta sen riittäneen, että vastaajien ymmärrys omasta työhyvinvoinnista lisääntyi edes jonkun verran, että podcast koettiin hyödylliseksi.



Kuvio 12. Podcastin hyödyllisyys

Viides kysymys antaa vastauksen siihen, kuuntelisivatko vastaajat podcastia tulevaisuudessa (kuvio 13). Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että he kuuntelisivat podcastia, jos se jatkuisi. Tämä kysymys vastaa toiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, olisiko podcastia kannattavaa jatkaa opinnäytetyön jälkeen ja olisiko sillä kuuntelijoita.



Kuvio 13. Podcastin kuunteleminen jatkossa

Palautekyselyn viimeinen kohta antoi vastaajille vapauden antaa vielä sanallista palautetta podcastista. Kaikista vastaajista (n=22) oli 15 antanut vielä vapaata palautetta, jossa oli

kehuja, mutta myös hyviä kehitysideoita. Alla (kuvio 14) on nostettu esimerkkejä vapaasta palautteesta. Palautteista nousi esille, että podcast oli koettu kivaksi kanavaksi saada tietoa työhyvinvoinnista ja omat kokemukset olivat tuoneet hyvän lisän asiasisällön lisäksi. Podcastin keskusteleavasta tyylistä oli pidetty ja osa vastaajista oli kiinnittänyt huomiota podcastin tekijöiden hyvään kemiaan keskusteluissa. Hyvä pointti nousi myös esille, ettei pidä syytää liikaa vastuuta yksilölle, koska vastuu siitä on myös työnantajalla. Podcast oli kuitenkin tehty tarkoituksella perustuen yksilön näkökulmaan, mutta tätä asiaa olisi voinut tuoda ehkä myös enemmän esille.

Kuulosti luontevalta ja oli miellyttävä kuunnella. Tuli esiin myös sellaisia asioita, joita en ole itse tajunnut työhyvinvoinnista.

Todella mielenkiintoinen ja sisälsi paljon hyödyllisiä vinkkejä. Tykkäsin, että vakavat aiheet oli saatu helposti ymmärrettävään ja rentoon muotoon.

Tärkeitä asioita ja hyviä perus pohdintoja ja omia kokemuksia asian tiimalta. Kaipaisin lisää ajankohtaisempaa tietoa (uutisartikkeleja, tutkimuksia, yms.) ja niiden avauksia jaksoihin. Lisäksi voisi olla kiinnostavaa kuulla mitä työhyvinvoinnin markkinoilla on teknologian ja palveluiden suhteen tarjottavaa.

Tutkimuksista puhuttaessa on hyvä avata mistä tieto on peräisin. Se lisää luottamuksellisuutta puhujien ja kuulijan välille. Jaksoista puuttui paikoin tietynlainen spontaanisuus. Se olisi tuonut varmasti lisää arvoa kuunteluun. Asiasisältöä tuki kivasti kuitenkin omakohtaiset kokemukset.

Podcast oli kivasti toteutettu niin, että juontajat keskustelivat vastavuoroisesti. Oli paljon asiasisältöä ja lisäksi omia kokemuksia. Olen tutustunut aiheeseen itsekin aika paljon, eikä mielestäni ollut asiavirheitä. Juontajilla oli selvästi myös mukavaa yhdessä, se välittyi lämminkisyytenä ja positiivisuutena. Kehitettävää: Olisi ollut kiva jos juontajat olisitte kertoneet enemmän itsestänne. Nyt sain ainoastaan tiedon siitä, että olitte tradenomiopiskelijoita. Lisäksi olisi ollut kiva tietää enemmän lähteistä, mitä käytitte. Ja jos jatkatte podcastin tekemistä, kuuntelen mielelläni lisää, mutta äänen laatuun voisi kiinnittää huomiota: Minua välillä ärsytti taustahumina.

#### Kuvio 14. Esimerkkejä vapaasta palautteesta

Selkeiksi kehityskohteiksi nousi muun muassa lähteiden ja tutkimustietojen tuominen esille sekä jotkut jäivät kaipaamaan enemmän ajankohtaisempaa tietoa. Toivottiin myös lisää tietoa siitä, mitä teknologialla ja erilaisilla palveluilla olisi tarjota työhyvinvointiin. Tulevaisuutta ajatellen tuli myös hyviä huomioita siitä, mitä kannattaisi jatkossa huomioida itse podcastin toteutuksessa. Jaksoista jäi paikoittain puuttumaan tietynlainen spontaanisuus, joka oli odotettavissa. Podcast vaati melko selkeät käsikirjoitukset, jonka takia spontaanisuus oli minimissä. Toiveissa oli myös se, että olisimme kertoneet enemmän itsestämme. Äänenlaatu oli lisäksi yksi esille noussut kehityskohde, jonka huomasimme myös itse podcastia editoidessa. Nämä kehitysideat ovat todella arvokkaita ja tärkeä ottaa huomioon, jos podcastia jatketaan tulevaisuudessa.

### 6.3.2 Johtopäätökset

Suurin osa vastaajista oli kuunnellut kaikki neljä jaksoa ja vastannut palautekyselyyn niiden kaikkien perusteella. Vastaajista 32 prosenttia ei ollut kuitenkaan kuunnellut kaikkia jaksoja, mutta he vastasivat silti kyselyyn niiden kokemusten perusteella, jotka olivat saaneet kuuntelemistaan jaksoista. Tämän perusteella on hiukan kyseenalaista, onko vastaukset todennukaisia. Herää kysymys siitä, että olisiko heidän vastauksensa olleet erilaisia muihin palautekyselyyn kohtiin, jos he olisivat kuunnelleet kaikki jaksot. Tätä olisi kannattanut miettiä palautekyselystä tehdessä, sillä nyt emme tiedä, kuinka monta jaksoa sellaiset henkilöt ovat kuunnelleet ketkä eivät kuunnelleet kaikkia neljää jaksoa.

Kaiken kaikkiaan voisi todeta, että lähes kaikki kuuntelijoista olivat kokeneet podcastin hyödylliseksi tai edes jonkun verran hyödylliseksi. Kuitenkin myös ne vastaajat, jotka eivät olleet saaneet omaan työhyvinvointiin mitään lisää tai eivät olleet kokeneet podcastia itselleen hyödylliseksi, olisivat valmiita kuuntelemaan podcastia jatkossa. On mahdollista, että kuuntelijat, jotka eivät kokeneet podcastia itselleen hyödylliseksi, ovat jo tietoisia omaan työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Toinen syy voisi olla se, että podcastin aiheet eivät olleet vastaajille relevantteja, jonka takia he eivät olleet kokeneet sitä hyödylliseksi.

Vapaat palautteet tukivat vastaajien aiempia vastauksia esimerkiksi siitä, oliko podcast koettu hyödylliseksi. Podcastin koettiin olevan hyvä kanava tuoda työhyvinvointia esille ja monen mielestä työhyvinvointi on tärkeä keskustelun aihe. Podcastille annettiin myös erittäin hyviä kehitysideoita, joista on apua podcastin tulevaisuuden suunnittelussa. Palautekyselyn perusteella podcast oli onnistunut kokeilu, jolla olisi kuuntelijoita myös jatkossa.

## 7 Yhteenveto ja pohdinta

### 7.1 Yhteenveto

Opinnäytetyössä luotiin neljä jaksoa sisältävä podcast, jossa keskusteltiin työhyvinvoinnista. Tavoitteena oli lisätä kuuntelijoiden ymmärrystä omasta työhyvinvoinnista ja kehittää opinnäytetyön tekijöiden omaa ammatillista osaamista. Podcastin aiheista; työhyvinvointi, työn imu, stressi ja palautuminen, kirjoitettiin kattava tietopohja, jotta podcastiin saatiin omien kokemusten rinnalle myös asiasisältöä. Opinnäytetyötä ei tehty toimeksiantajalle, sillä oikeudet podcastiin haluttiin pitää itsellä. Podcast julkaistiin Acast-sovelluksessa sekä Spotifyssa ja siitä kerättiin palautetta, jolla saatiin tietoa, oliko podcastista hyötyä kuuntelijoille ja olisiko podcastilla kuuntelijoita tulevaisuudessa.

Työhyvinvointi on laaja ja moninainen kokonaisuus, johon vaikuttaa monen eri tekijän summa. Työhyvinvointiin liittyy ulkoisia sekä sisäisiä tekijöitä, ja tässä opinnäytetyössä keskityttiin enemmän työhyvinvoinnin sisäisiin tekijöihin yksilön näkökulmasta. Yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi kattaa alleen myös yksilön työhyvinvoinnin, sillä niitä on vaikea erottaa ja ne täydentävät toisiaan. Työ ja yksilön vapaa-aika vaikuttavat toisiinsa, joten niiden välinen tasapaino on kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijälle ja työnantajalle hiukan eri asioita, mutta se on kuitenkin molempien arjessa mukana päivittäin. (Terveystalo 2022.) Vastuu työhyvinvoinnista lähtee yksilöstä itsestään, sillä hän on itse vastuussa muun muassa omista voimavaroistaan ja terveydestään. Organisaatiolla ja työnantajalla on myös omat vastuunsa työhyvinvoinnista, sillä heidän pitää esimerkiksi varmistaa hyvät työolot ja työvälineet työntekijöille. (Salakari 2020.)

Työn imua kokeva työntekijä nauttii työstään, kokee työnsä mielekkääksi ja on sitoutunut työhön. Työn imua kokeva työntekijä tuntee työssään tarmokkuuden, onnistumisen ja uppoutumisen tunnetiloja. Työn imu kuvastaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa ja työn imua kokevilla työntekijöillä on lukuisia positiivisia vaikutuksia työntekijään itseensä ja ympäristöön. Työn imua kokevat työntekijät ovat esimerkiksi aloitteellisia, tuottavia, herättävät asiakastyytyväisyyttä ja -uskollisuutta, ovat terveempiä ja kaikkiaan muutenkin onnellisimpia. Työn imun positiiviset vaikutukset heijastuvat myös työntekijän muuhun elämään. (Hakanen 2011, 38–41.)

Stressi on yksi suurimmista hyvinvointia kuormittavista tekijöistä, sillä stressi häiritsee mielen ja kehon toimintaa. Stressi vaikuttaa mielen toimintaan esimerkiksi muistihäiriöinä ja kehon toiminnassa se voi näkyä muun muassa erilaisina särkyinä tai väsymyksenä. (Leino 2020, 66;79.) Työ on nykypäivänä suurin stressiä aiheuttava tekijä, sillä työn ympärillä vietetään niin paljon aikaa. Työjärjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisöön liittyvät

kuormitustekijät ovat kolme yleisintä kategorialla, joista aiheutuu työstressiä (Merikallio 2020, 91). Jatkuva kiire, epäselvyydet toimenkuvissa ja epätasainen työnjako ovat esimerkkejä työnjärjestelyihin liittyvistä kuormitustekijöistä (Merikallio 2020, 93). Työn sisällöstä syntyviä kuormitustekijöitä ovat muun muassa keskeytykset ja väkivallan uhka (Merikallio 2020, 108–115). Työyhteisöstä lähtöisin olevat kuormitustekijät liittyvät yleensä työyhteisön toimivuuteen tai esimerkiksi häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun (Merikallio 2020, 116).

Työstä palautuminen on merkittävä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Työstä palautuminen on kokonaisvaltainen prosessi, jonka aikana työntekijän voimavarat palautuvat työsuoritusta edeltäneelle tasolle. Psykologisesta näkökulmasta tarkoitetaan työntekijän kuormittuneisuuden ja väsymyksen tunteen vähenemistä. Psykologisesti palautunut työntekijä kokee olevansa valmis jatkamaan työtä ja fysiologisesti palautunut työntekijä tuntee vireystason olevan riittävä työn jatkamiseen. (Siltaloppi & Kinnunen 2007.) Opinnäytetyössä ja podcastissa painopiste on psykologisessa palautumisessa. Psykologisen palautumisen mallin mukaan yksilön tulisi kokea vapaa-ajallaan työstä irrottautumista, rentoutumista, omaehtoisuutta, taidon hallintaa, merkityksellisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. (Mäkikangas ym. 2017, 131–136.)

Podcastin luominen piti sisällään suunnittelu- ja toteutusvaiheen, sekä palautekyselyn ja sen vastausten analysoimisen. Suunnitteluvaiheeseen kuului podcastin nimen keksiminen ja visuaalisen ilmeen toteuttaminen Canva verkkosivuston avulla. Jaksojen sisältöjen suunnittelu ja käsikirjoitusten luominen olivat suunnitteluvaiheen suurin osa, sillä niihin kului eniten aikaa. Jaksot ovat Työhyvinvointi (12min), Työn imu (17min), Stressi (23min) ja Palautuminen (22min). Toteutusvaihe piti sisällään podcastin jaksojen äänitykset, niiden editoimisen sekä julkaisun. Harjoitusäänitykset tehtiin Teamsin välityksellä, mutta jaksojen viralliset äänitykset suoritettiin koulun tiloissa. Kaikki neljä jaksoa äänitettiin yhden päivän aikana, joka jälkeen päin ajateltuna olisi ollut parempi jakaa kahdeksi äänityspäiväksi. Jaksojen editoimiseen käytettiin kahta eri ohjelmaa, jotka olivat internetistä löytyvä Audacity ja Applen oma iMovie. Jaksoihin lisättiin alku-, väli- ja loppumusiikit, jotka otettiin Pixabay sivustolta. Julkaisualustaksi valikoitui Acast, jonne julkaiseminen on ilmaista ja jonka kautta podcastin sai myös sujuvasti julkaistua Spotifyyn.

Palautekysely liitettiin jaksojen julkaisun yhteydessä niiden kuvauksiin, sillä palautekyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa siitä, oliko podcast hyödyllinen ja kuunneltaisiinko sitä jatkossa. Palautekysely toteutettiin verkkokyselynä Google Forms palvelulla, jolla saa luotua ja jaettua verkkokyselyitä ilmaiseksi (Google). Palautekyselyyn oli kaksi viikkoa aikaa vastata ja sillä kerättiin yhteensä 22 vastausta. Kysely sisälsi yhteensä kuusi kohtaa, joista

viiteen oli vastausvaihtoehdot ja kuudes oli tarkoitettu vapaalle palautteelle. Palautekyselyn avulla todettiin, että podcastista oli ollut hyötyä suurimmalle osalle vastaajista ja kaikki vastaajat kuuntelisivat podcastia jatkossa. Vastaajat antoivat paljon hyvää palautetta, mutta myös erittäin hyviä kehitysideoita.

## 7.2 Pohdinta

Idea opinnäytetyöhön ja podcastin tekemiseen syntyi vahingossa. Emme olleet aikaisemmin suunnitelleet tekevämme podcastia, mutta idean keksimisen jälkeen halusimme ehdottomasti toteuttaa sen. Emme tienneet pitäisimmekö podcastin tekemisestä, mutta halusimme jättää itsellemme option jatkaa podcastin tekemistä myös opinnäytetyöprosessin jälkeen. Tästä syystä emme esimerkiksi halunneet käyttää koulun nimeä podcastissa, tai käyttää tekijänoikeuksien vastaista musiikkia tai äänitehosteita. Podcastin tekemisen koimme hyväksi lisäksi kehittää omaa ammatillista identiteettiämme ja mahdollisuudeksi opetella uusia asioita, sillä aikaisempaa kokemusta podcastin tekemisestä meillä ei ollut.

Työhyvinvoinnin valikoituminen podcastin aiheeksi oli selkeä ja mielenkiintoinen. Koemme työhyvinvoinnin tärkeäksi osaksi kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja teemme omassa elämässämme aktiivisesti päätöksiä kohti parempaa työhyvinvointia. Halusimme luoda podcastin, josta olisi iloa myös muille ja saisi kuuntelijan ajattelemaan omaa työnhyvinvointiaan. Opinnäytetyöprosessin aikana oma ymmärryksemme työhyvinvoinnista ja sen vaikutuksista syventyi. Tähän vaikutti paljon opinnäytetyön tietopohjan kirjoittaminen, mutta myös käymämme keskustelut. Yhdessä opinnäytetyötä tehdessä ja podcastia suunnitellessa keskustelimme paljon työhyvinvoinnista yleisesti, mutta myös omista kokemuksistamme, oivalluksista ja tunnetiloista.

Prosessi opetti meille myös yleisesti tiimityöstä ja ajanhallinnasta. Olimme aloittaneet opinnäytetyön tekemisen ja suunnittelun hyvissä ajoin ja kirjoitimme tietopohjan rauhassa. Podcastin toteutukseen olimme varanneet myös hyvin aikaa, mutta yllättävä päätös käsikirjoittaa jaksot vei hieman aikaa. Lisäksi jaksojen editointi osoittautui odotettua työläämmäksi. Näillä yllättävillä, hieman enemmän aikaa vievillä seikoilla oli lopulta ainoastaan vaikutusta palautteiden keräämiseen annettuun aikaan. Podcastin kuuntelijoilla oli lopulta kaksi viikkoa aikaa antaa palautetta podcastista. Koimme tämän olevan riittävä ajanjakso antamaan meille luotettavan näkemyksen, että tämän kaltaiselle podcastille olisi kysyntää. Kahden viikon ajanjakso on kuitenkin yleisesti lyhyt aika palautteen antamiseen, mikäli kyseessä olisi tarkempi palautekysely, tai podcastissa olisi enemmän julkaistuja jaksoja.

Alkuperäisen suunnitelman mukaan jaksojen piti olla spontaania keskustelua ennalta määrätystä aiheesta. Tämä kuitenkin osoittautui suunniteltua hankalammaksi, eikä keskustelu

tuntunut luonnolliselta. Päädyimme lopulta käsikirjoittamaan jaksot, joka myös lyhensi jaksojen kestoja merkittävästi. Suunnittelemissamme puolen tunnin jaksoista tuli kestoiltaan 10–23 minuuttia. Jaksojen käsikirjoittaminen ei ollut alkuperäinen suunnitelmamme, emmekä varmasti käsikirjoittaisi jaksoja samassa mittakaavassa, jos jatkaisimme podcastin tekemistä. Osana opinnäytetyötä toteutetun podcastin halusimme kuitenkin olevan lähinnä asiasisältöä, emmekä juurikaan tuoneet podcastissa esiin omaa persoonamme. Muuhun yhteyteen toteutettu podcast olisi varmasti rennompia ja sisältäisi enemmän kokemuksia omasta työelämästä.

Jälkikäteen ajateltuna olisimme myös panostaneet enemmän podcastin äänitystilanteeseen. Tiedostimme äänenlaadun olevan heikompi äänittäessä puhelimen nauhuriin, mutta selkeän eron tajusimme vasta jälkikäteen kuunnellessa. Tämä olisi myös asia, jonka korjaisimme, mikäli jatkaisimme podcastin tekemistä. Helppoja korjauksia olisi ollut esimerkiksi käyttää kuulokkeita tai ulkoista mikrofonia, optimaalinen tilanne olisi tietysti ollut käyttää äänitysstudiota. Harkitsimme myös äänitysstudion lainaamista, mutta tämä olisi vaatinut myös äänityslaitteiden käyttöä, josta meillä ei ollut kokemusta.

Tarkoituksemme ei ole jatkaa podcastia tämän prosessin jälkeen. Mikäli jatkaisimme, kehittäisimme jo aiemmin mainittujen asioiden lisäksi palautekyselyä. Tällöin haluaisimme tarkempaa tietoa kuuntelijoiden mielipiteistä jaksojen aiheista ja kestosta. Lisäksi podcastin kehittämisen kannalta kokisimme hyödylliseksi selvittää kuuntelijoiden ikäjakaumaa ja työllisyystilannetta. Saamiemme palautteiden perusteella tällaiselle podcastille olisi kuitenkin kysyntää, sekä mahdollisuus menestyä.

## Lähteet

- Aaltonen, T. Ahonen, P. Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Airaskorpi, A. 2020. Riittävän hyvä: selviytymisopas työelämään. Helsinki: S&S.
- Bosch, C. Sonnentag, S. Pinck, A. 2017. What makes for a good break? A diary study on recovery experiences during lunch break. Journal of Occupational and Organizational Psychology. Viitattu 11.10.2022. Saatavissa: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joop.12195>
- Cambridge Dictionary. Podcast. Viitattu 11.10.2022. Saatavissa <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/podcast>
- Fisher, C. 2014. Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work. ResearchGate. Viitattu 10.11.2022.
- Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. 2019. Kesytä töiden hullunmylly. Suomentanut Aura Nurmi. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Google. Google Formsin avulla saat tärkeät tiedot käyttöösi nopeasti. Viitattu 27.3.2023. Saatavissa <https://www.google.com/forms/about/>
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirvilammi, T. 2015. Kestävän hyvinvoinnin jäljillä. Viitattu 15.1.2023. Saatavissa <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/154175/Tutkimuksia136.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Huppert, F. 2013. The State of Wellbeing Science. Viitattu 31.10.2022. Saatavissa <http://www.ippanetwork.org/wp-content/uploads/2017/02/Huppert-The-State-of-Wellbeing-Science.-Ch.-1.pdf>
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas – Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kasanen, M. 2021. Kuusi keinoa psykologiseen palautumiseen. Viitattu 1.3.2023. Saatavissa: <https://kollega.fi/2021/10/kuusi-keinoa-psykologiseen-palautumiseen/>
- Kielikello. 2018. Podcast. Viitattu 11.10.2022. Saatavissa <https://www.kielikello.fi/-/podcast>
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Maunula, S. & Feldt, T 2017 (toim.). Tykkää työstä. Jyväskylä. PS-kustannus. 127–148

Kostamoinen, H. 2022. Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia. Viitattu 10.1.2023. Saatavissa <https://www.sosteri.fi/wp-content/uploads/sites/3/2022/06/tyohyvinvointi-on-kaikkien-yhteinen-asia.pdf>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.

Leino, S. 2020. Stressitohtori. Helsinki: S&S.

Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C. & Watt, P. 2016. Work and Wellbeing in the 21<sup>st</sup> Century. International Journal of Environmental Research and Public Health. Viitattu 14.11.2022.

Manka, M-L. 2012. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

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

Marten, F. 2017. The Mediating Effect of Eustress and Distress on the Relation between the Mindset Towards Stress and Health. Viitattu 16.1.2023. Saatavissa [https://essay.utwente.nl/72588/1/MARTEN\\_BA\\_BMS.pdf](https://essay.utwente.nl/72588/1/MARTEN_BA_BMS.pdf)

Mattila, A. 2022. Stressi. Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 10.10.2022. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Merikallio, A. 2020. Ei matka vaan se vauhti – Kirja työstressin biologiasta, oireista sekä hoidosta. Kuopio: Grano Oy

Mieli. Vahvista eustressiä, vähennä distressiä. Viitattu 16.1.2023. Saatavissa <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/vahvista-eustressia-vahenna-distressia/>

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Maunula, S. & Feldt, T. 2017 (toim.). Tykkää työstä. Jyväskylä. PS-kustannus. 103–125

Otala, L. 2018. Ketterä Oppiminen – keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Viro: Meedia Zone OÜ.

Perttula, A-E. 2022. Podcastien suosio ei laannu – Kaupallistamisessa vielä töitä, suosituimmista nimistä käydään jo kilpailua. Kauppalehti. Viitattu 11.10.2022. Saatavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/podcastien-suosio-ei-laannu-kaupallistamisessa-vielaitoita-suosituimmista-nimista-kaydaan-kilpailua/811df5d0-3b25-4c66-807c-0423d53ccb47>

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Porvoo: Edita.

- Roda Rivera, C. 2022. Mitkä ovat eustressin ja distressin erot? Viitattu 17.1.2023. Saatavissa <https://mielenihmeet.fi/mitka-ovat-eustressin-ja-distressin-erot/>
- Salakari, M. 2020. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille. YouTube-video. Viitattu 10.1.2023. Saatavissa <https://www.youtube.com/watch?v=XVUcwlElmzg&t=901s>
- Schaaijk, S., Baloch, A., Thomée, S., Frings-Dresen, M., Hagberg, M. & Nieuwenhuijsen, K. 2020. Mediating Factors for the Relationship between Stress and Work Ability over Time in Young Adults.
- Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. 2007. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. Työ ja ihminen. Viitattu 1.3.2023. Saatavissa [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132312/Tyojaihminen\\_1\\_2007.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132312/Tyojaihminen_1_2007.pdf?sequence=1)
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 8.10.2022. Saatavissa <https://stm.fi/tyo-hyvinvointi>
- Suomen podcastmedia. 2021. Kuuntelijaprofiilit 2021. Viitattu 11.10.2022. Saatavissa <https://www.podcastmedia.fi/wp-content/uploads/suomen-podcastmedia-kuuntelijaprofiilit-2021.pdf>
- Suomalaisen työn liitto. 2017. Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. Viitattu 14.11.2022. Saatavissa <https://suomalaintyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>
- Takamäki, A. 2019. Tehdään oma podcast! Mitä se vaatii? Viitattu 15.3.2023. Saatavissa <https://media.sanoma.fi/kirjoituksia-markkinoinnista/2019-09-11-tehdaan-oma-podcast-mita-se-vaatii>
- Terveystalo. 2021. Työkyky, työkykyarvio ja työkykyneuvottelu käytännössä. Viitattu 14.11.2022. Saatavissa <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopakettit/tyokyky-tyokykyarvio-ja-tyokykyneuvottelu/#Tyokyky>
- Terveystalo. 2022. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Viitattu 21.3.2023. Saatavissa <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketit/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022. Hyvinvointi. Viitattu 12.1.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>
- Työterveyslaitos a. Työkyky. Viitattu 14.11.2022. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos b. Työn imu. Viitattu 10.10.2022. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työterveyslaitos c. Stressi ja työuupumus. Viitattu 26.1.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001.

Työturvallisuuslaki 2002/738.

Työsuojelun valvontalaki 44/2006.

Uusitalo, H., Simpura, J., Saari, J. & Laihiala, T. 2022. Allardt-klassikon uusinta tuo esiin hyvinvoinnin kohentumisen mutta myös pysyvyyttä pitkällä aikavälillä. Viitattu 15.1.2023. Saatavissa <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/allardt-klassikon-uusinta-tuo-esiin-hyvinvoinnin-kohentumisen-mutta-myos-pysyvyytta>

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2002. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Virtanen, A. 2020. Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Työterveyslaitos. Viitattu 11.10.2022. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologisen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>

Virtanen, A. 2021. Teacher's recovery process. Tampereen Yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 11.10.2022. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2189-5>

Yhdenvertaisuuslaki 25/2014.

# Liite 1. Palautekysely



## OppariCast -palautekysely 2023

Palautekysely koskee OppariCast -podcastiamme.  
Podcast on toteutettu osana LAB-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, jonka aiheena on työhyvinvointi.  
Kyselyn avulla keräämme tietoa siitä, oliko podcastista hyötyä kuuntelijoille ja olisiko podcastille kysyntää jatkossa.  
Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti vain opinnäytetyötä varten.

Kiitos vastauksista!

\* Pakollinen

1. Kuuntelin kaikki neljä jaksoa \*

- Kyllä  
 En

2. Koin, että jaksossa oli asiasisältöä \*

- Liian paljon  
 Sopivasti  
 Liian vähän

3. Podcast lisäsi ymmärrystä omasta työhyvinvoinnistani \*

- Kyllä  
 Jonkin verran  
 Ei ollenkaan

4. Koin podcastin hyödylliseksi \*

- Kyllä  
 En

5. Kuuntelin podcastia jatkossa \*

- Kyllä  
 En

6. Vapaa palaute

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms