

Tarja Elokivi

# Kosmetologien työkyvyn kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Tammikuu 2018

Tekijä Otsikko	Tarja Elokivi Kosmetologien työkyvyn kehittäminen
Sivumäärä Aika	35 sivua + 1 liite Tammikuu 2018
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyön ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Tämän opinnäytetyön päätavoitteena oli selvittää, onko haastateltujen kosmetologien työkyvyssä kehitettävää. Tavoitteena oli myös selvittää tekijöitä, joiden koetaan vaikuttavan työkykyyn ja miettiä keinoja, joilla kehitetään työkykyyn vaikuttavia osa-alueita. Opinnäytetyö oli kehittämistutkimus.</p> <p>Opinnäytetyön viitekehukseen kuului työkyky ja työhyvinvointi. Työkykyä tarkasteltiin sekä fyysisestä että psyykkisestä näkökulmasta. Lähteinä opinnäytetyössä käytettiin kirjallisuutta ja internetlähteitä.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Työtä varten tehtiin sähköpostihaastattelu, johon pyydettiin vastaamaan kokonaisilla lauseilla. Sähköpostihaastattelussa kysyttiin taustatekijöitä, vastaajien tyytyväisyyttä ja työkykyyn liittyviä asioita.</p> <p>Vaikka vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä työkykyynsä, löydettiin vastauksien perusteella työkykyyn liittyvää kehitettävää. Kyselystä selvisi, että psyykkiset tekijät huolestuttavat vastaajia enemmän kuin fyysiset tekijät. Muuan muassa unenpuute nousi yhdeksi suurimmaksi työkykyyn vaikuttaviksi tekijäksi. Opinnäytetyössä pohdittiin keinoja, joilla voidaan kohentaa työkykyyn negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä.</p>	
Avainsanat	yrittäjä, toiminimi, kosmetologi, työkyky, laadullinen tutkimus

Author Title	Tarja Elokivi How to Improve Work Ability of Beauty Therapists
Number of Pages Date	35 pages + 1 appendix January 2018
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The main purpose of this thesis was to identify possible development areas in the work ability of beauty therapists. The study analyzed the factors that were seen as affecting work ability and identified ways to develop work ability of the selected target group.</p> <p>The theoretical framework of the thesis focused on work ability and work wellbeing. Work ability was examined from both the physical and the psychological perspective.</p> <p>In the practical part of the thesis, qualitative research was applied. The data was collected with e-mail interviews which focused on job satisfaction and work ability.</p> <p>The study showed that while the respondents were mostly satisfied with their work ability, certain areas for development were identified. The respondents were more concerned about the psychological factors than the physical factors affecting their work ability. For example, lack of sleep was one of the biggest concerns that affected work ability. The thesis includes suggestions on the positive aspects that can be used to improve work ability.</p>	
Keywords	entrepreneur, sole trader, beauty therapist, work ability, qualitative

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aiheen valinta	1
1.2	Tutkimusongelma	1
1.3	Työn tavoitteet ja rajaus	2
1.4	Tutkimusmenetelmä	3
1.5	Viitekehys ja keskeiset käsitteet	3
1.6	Opinnäytetyön rakenne	4
2	Yrittäjyys	4
2.1	Yrittäjä	4
2.2	Yrittäjän ominaisuuksia	5
2.3	Toiminimi	6
3	Kauneudenhoitoala	7
3.1	Toimialan esittely	7
3.2	Kouluttautuminen alalle	7
3.3	Kauneudenhoitoalan tulevaisuus	7
3.4	Kosmetologi, ihonhoidon ammattilainen	8
3.5	Turvallisuus kauneudenhoitoalalla	9
4	Työkyky	10
4.1	Työkyvyn määritelmä vuonna 1995	10
4.2	Työkyvyn määritelmä vuonna 1998	10
4.3	Työkyvyn määritelmä 2000-luvulla	11
5	Työhyvinvointi	12
5.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	12
5.2	Terveysriskit	13
5.3	Työkykytalo	14
6	Kehittämistutkimus	16
6.2	Kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimus	16
6.3	Haastattelu	18
6.4	Teemahaastattelu	18
6.5	Sähköpostihaastattelu	19

7	Tulokset	20
7.1	Laadullisen tutkimuksen aineiston analysointi	20
7.2	Vastaukset	21
7.2.1	Vastaajien taustatiedot	21
7.2.2	Työtyytyväisyys	22
7.2.3	Työkyky	23
8	Johtopäätökset	26
8.1	Työtyytyväisyys	26
8.2	Työkyky	27
9	Opinnäytetyön arviointi	32
9.1	Työn tavoite	32
9.2	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	32
9.3	Tavoitteiden ja opinnäytetyön onnistumisen arviointi	33
	Lähteet	34
	Liitteet	
	Liite 1. Sähköpostihaastattelu	

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön aiheen valinta

Aiheesta kirjoittaminen määräytyi sen perusteella, mikä minua itseäni kiinnostaa. Opinnäytetyön aiheena on kosmetologien työkyvyn kehittäminen. Lähtökohdan aiheen kehittämiseksi sain omasta koulutustaustastani, sillä olen suorittanut kauneudenhoitoalan perustutkinnon ammattikoulussa. Ammattikorkeakoulututkintoa opiskellessani olen kiinnittänyt huomiota työhyvinvointiin ja työkykyyn. Erityisesti nämä aiheet ovat kiinnostaneet minua.

Opinnäytetyössä on käytetty teoriapohjana työkyvystä ja työhyvinvoinnista kirjoitettua tietoa. Näistä aiheista kerätyn tiedon avulla tehtiin sähköpostihaastattelu, joka on kohdennettu valittuihin kauneudenhoitoalan ammattilaisiin. Tämä opinnäytetyö on kehittämistutkimus.

Työkyvyn säilymisen tärkeyttä ei voi korostaa liiaksi. Jopa hallitustasolla on tarkoitus pyrkiä edistämään työkyvyn säilyvyyttä, koska hyvä työ- ja toimintakyky on koko työväestön etu. Väestö ikääntyy, jolloin pyrkimys on pidentää työssäkävien työuria. Tämä vaatii tukea ja kehittämistä, jotta pääsemme tavoitteeseen. Työkykyisten ihmisten työhyvinvointi heijastuu myös eläkkeelle jäävien hyvinvointiin, sillä jos hyvinvointiin puututaan ajoissa, vaikuttaa se pidemmälle elämän janalla. (Gould & Ilmarinen & Järvisalo & Koskinen 2006, 13.)

## 1.2 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tutkimusongelma on kosmetologien työkyvyn kehittäminen. Tutkimuskysymys on seuraava: voiko kosmetologien työkykyä kehittää?

Työkyky vaikuttaa hyvin olennaisesti työn tulokseen sekä laatuun. Kilpailu kauneudenhoitoalalla on erittäin kovaa, ja kauneushoitoloita näkeekin lähes jokaisessa kadun kulmassa. On siis hyvin tärkeää, että kosmetologien työn jälki on hyvää. Asiakkaiden halutaan palaavan aina uudestaan omaan hoitolaan. Hyvä työkyky on siis suuri valtti kauneudenhoitoalalla.

### 1.3 Työn tavoitteet ja rajaus

Työn tutkimuksen kohteena on valittujen yritysten kosmetologien työkyvyn selvittäminen nykyhetkessä. Haastateltavat kosmetologit ovat kaikki naisia. Yrittäjiltä saatujen vastauksien analysoinnin jälkeen selvitetään kehittämideoita työkyvyn säilyttämiseen. Opinnäytetyössä haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä tekijät vaikuttavat kosmetologien työkykyyn?
- Mitä työkyvyn osa-aluetta tai-alueita olisi mahdollista kehittää, vai onko mitään kehitettävää?
- Miten työkykyä voisi kehittää?

Jos tuloksissa tulee ilmi mahdollisia työkykyyn negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä, on tarkoitus kehitellä ajatuksia siitä, miten ehkäistä ennalta työkyvyn rappeutumista. Jos kyselyssä tulee ilmi jo työkyvyn heikkenemisen merkkejä, ei tässä työssä ole tarkoitus kehittää hoitokeinoja.

Päätavoite opinnäytetyössä on löytää haastattelun perusteella mahdollisia työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä kehittämiskohteita sekä ennaltaehkäistä työkyvyn menettämistä. Lisäksi opinnäytetyön tavoite on tutkia, millainen on kosmetologien nykyinen työkyvyn tila.

Opinnäytetyön aihe on rajattu koskemaan valittujen kosmetologiyrittäjien työkykyä valituissa yrityksissä. Työssä keskitytään nimenomaan työkykyyn eikä yleisellä tasolla olevaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointi liittyy vahvasti työkykyyn, joten aihe sisällytetään työhön. Kysely lähetettiin kolmeen pääkaupunkiseudulla sijaitsevaan hoitolaan. Sähköpostihaastatteluun vastasi viisi kosmetologia, joista kahta haastattelin vielä tarkemmin kasvotusten. Tutkimuksessa huomioidaan sekä psyykkiseen että fyysiseen työkykyyn vaikuttavat tekijät.

Tässä opinnäytetyössä ei kartoiteta palkallisten työntekijöiden työkykyä, vaan alalla olevien yrittäjien työkykyä. Suurin osa kyselyyn vastaavista yrittäjistä toimii vuokratuolilaisena hoitolassa. Vaikka haastateltavat kosmetologit ovat vuokratuolilaisia, he toimivat samoissa tiloissa. Yhdessä toiminimellä toimivat kosmetologit muodostavat hoitolan. Heillä on hoitolan sisällä yhteiset säännöt esimerkiksi siisteydestä huolehtimiseen, mutta he ovat joka tapauksessa itsenäisiä yrittäjiä.

#### 1.4 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyyppinen opinnäytetyö, jonka avulla on tarkoitus kehittää kosmetologien työkykyä. Työn tutkimusongelma on kosmetologien työkyky. Tarkoitus on selvittää, onko kosmetologien työkyvyssä kehittämiskohteita. Jos epäkohtia löytyy, on tarkoitus kehittää keinoja, joilla työkyky ei muuttuisi huonoksi.

Työssä päädyttiin valitsemaan kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Haastateltujen joukko oli suhteellisen pieni, joten sen takia haastattelussa pystyi kysymään hieman syvempää ajattelua vaativia kysymyksiä. Lisäksi kosmetologien työkyvystä ei ole tutkittua tietoa haastatelluissa yrityksissä. Tämä puolsi myös sitä, että laadullinen tutkimus on parempi kuin määrällinen tutkimus.

Tutkimuksessa käytettiin sähköpostihaastattelua, jolla selvitetään kauneudenhoitoalalla työskentelevien kosmetologien työkyvyn nykytilaa. Sähköpostihaastattelussa kysyttiin alkuun hieman taustatietoja vastaajista. Haastattelussa kysytyt kysymykset, jotka liittyivät työtyytyväisyyteen ja -kykyyn, olivat esseetyyppisiä. Näin työhön saatiin mahdollisimman kattavat vastaukset. Harkittujen vastausten avulla oli helpompi analysoida vastauksia eikä ollut tarvetta ottaa yhteyttä uudestaan vastaajiin useampaan kertaan.

Haastattelu lähetettiin Word-tiedostona sähköpostitse kontakteille, jotka levittivät haastattelua hoitolan sisällä muille halukkaille vastaajille.

#### 1.5 Viitekehys ja keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään työkykyä sekä työhyvinvointia. Lisäksi viitekehyksessä esitellään työkykytalo. Näistä aiheista saatujen tietojen pohjalta kehitettiin sähköpostihaastattelu.

Työssä esitellään kauneudenhoitoala toimialana sekä kosmetologin ammatti, sillä se voi olla suhteellisen vieras osalle lukijoista. Teoriaosuudessa kerrotaan, mitä kauneudenhoitoala on, mitkä ovat alalle kouluttautumisen polut ja millaiset ovat alan tulevaisuudenäkymät. Kosmetologin esittelyssä kerrotaan, mitä kosmetologit käytännössä tekevät ja mikä on heidän asiantuntija-alansa, työskentely-ympäristönsä ja heidän työtehtävänsä.

Yrittäjyyttä esitellään yleisellä tasolla ja lisäksi kerrotaan yrittäjyyden vaikutuksesta työkykyyn. Yrittäjillä ei ole esimiestä, joka olisi vastuussa alaisten työturvallisuudesta.



Työkyvyn osa-alueita tarkastellaan viitekehyksessä, jota käytetään hyväksi kyselyä tehdessä. Työhyvinvointi sisältyy myös vahvasti työkykyyn, joten se sisällytetään viitekehykseen.

## 1.6 Opinnäytetyön rakenne

Tässä opinnäytetyössä on kokonaisuudessaan yhdeksän lukua. Ensimmäinen luku sisältää johdantoa, työn tavoitetta ja sen rajaamista. Luvussa 2 kerrotaan yrittäjyydestä. Luvuissa 2 ja 3 kerrotaan yrittäjyydestä ja kauneudenhoitoalasta. 3. luku sisältää toimiala- ja kosmetologien esittelyn. 4. ja 5. luku sisältävät työn viitekehysten. Näissä luvuissa on teoriaa työkyvystä ja työhyvinvoinnista. 6. luvussa kerrotaan tutkimusmenetelmästä. Luvuissa 7 ja 8 käsitellään kyselyn vastaukset ja niiden pohjalta tehdyt johtopäätökset eli kehittämisehdotukset. Viimeisessä luvussa pohditaan opinnäytetyön ja sen prosessin onnistumista.

## 2 Yrittäjyys

### 2.1 Yrittäjä

On olemassa monenlaisia yritysmuotoja. Näitä ovat toiminimi, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö, osuuskunta ja franchising eli yrittäjä, joka toimii valmiissa yritysketjussa. (Yrittäjät 2017.)

Yrittäjä voi toimia yksin tai hänellä voi olla lisäksi palkattuja työntekijöitä. Yrittäjä tekee toimeentulonsa yritystoiminnalla. Yrittäjänä voi tuottaa aineettomia sekä aineellisia palveluja kuluttajille, toisille yrityksille tai julkisille yhteisöille, kuten esimerkiksi kunnille ja valtion laitoksille. Yrittäjällä on toiminnassaan vastuuta, mutta myös vapautta. Yrittäjän ja palkallisen työntekijän välillä on suhteellisen suuret erot, sillä erityisesti uran alussa yrittäjällä voi olla hyvinkin pitkiä ja rankkoja työpäiviä. Lisäksi hän todennäköisemmin joutuu joustamaan vapaa-ajan menoissaan töiden vuoksi. Yrittäjän on itsensä lisäksi huolehdittava myös mahdollisista palkallisista työntekijöistä ja siitä että henkilöstöllä on töitä. Yrittäjän on huolehdittava myös työympäristöstä ja toimivista välineistä. (Kallio & Ripatti & Tanni 2008, 9–10.)

On tärkeää, että yrittäjällä on ymmärrystä siitä, mihin suuntaan yrittämistä ja työtä on kehitettävä, jotta yritys pystyy menestykkäästi toimimaan niin nykyisyydessä kuin tulevaisuudessa. Yrittäjällä on erilaisia taloudellisia, oikeustieteellisiä ja moraalisia vastuista, joita normaalisti palkallisilla työntekijöillä ei ole. Vapautta yrittäjyys luo sillä, että esimerkiksi työajat, työskentelytavat, kehittämisideat, mahdollinen laajeneminen (palvelujen monipuolisuus, tilat) ja useat muut päätökset yrittäjä tekee itse. Kukaan ei ole käskemässä tai ohjeistamassa, miten, missä ja milloin toimitaan. (Kallio ym. 2008, 9–10.)

## 2.2 Yrittäjän ominaisuuksia

Yrittäjällä ei tarvitse olla täsmälleen tiettyjä ominaisuuksia verrattuna palkallisiin työntekijöihin. Tällä tarkoitetaan sitä, että usein palkallisia työntekijöitä haettaessa vaaditaan kokemusta tietyistä työtehtävistä, erilaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia (esim. tarkkuutta, täsmällisyyttä) ja eriasteisia koulutuksia. Yrittäjänä ei ole näitä vaatimuksia, vaikka on muutamia erilaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka ovat eduksi yrittäjäksi ryhdyttäessä. Näitä ominaisuuksia ovat mm. rohkeus, sillä yrittäjyyteen liittyy riskejä ja haasteita, vahva tahto sekä halu ja päätöksentekokyky. Asiakkaiden sekä mahdollisten yhteistyökumppaneiden kanssa kommunikointiin tarvitaan sosiaalisia kykyjä, kuten esimerkiksi kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, ja täsmällisyyttä. (Kallio ym. 2008, 10–11.)

Psykologit ovat tutkineet yrittäjien luonteita, ja he ovat tulleet tulokseen, että yrittäjillä on voimakkaampia luonteenpiirteitä liittyen vastuun kantamiseen, saavutuksiin ja menestymiseen. Lisäksi luonteenpiirteisiin kuuluu organisointitaidot, vahva tahto, aloitteellisuus ja kyky sopeutua erilaisiin muutoksiin. (Koiranen 1993, 28.)

Erityisesti yrityksen perustamisen ensiaskeleilla on tärkeää luoda erilaisia tarpeellisia kontakteja, mikä usein vaatii sitkeyttä yrittäjältä. Paineensietokyky ja vahva tahto ja usko omaan tekemiseen ovat myös arvokkaita henkilökohtaisia ominaisuuksia, joiden avulla pääsy haasteista läpi helpottuu. Olisi tärkeää, että yrittäjäksi lähtevällä olisi jonkinlainen käsitys taloudellisesta käyttäytymisestä ja yritystoiminnasta. Työnteon tulisi olla mieluisaa, sillä me kulutamme suuren osan elämästämme työskentelyyn. Yrittäjänä ihminen itse tekee työnsä ja siihen liittyvät päätökset, joten työntekoa on tällöin helppo muokata itselleen mieluiseksi. (Kallio ym. 2008, 10–11.)

Välillä yrittäjyyteen ja sen onnistumiseen vaikuttavat onni ja erilaiset sattumat. Vaikka henkilön osaaminen ja yrityshenkiset ominaisuudet ovatkin eduksi, voi välillä yrityksen

menestymiseen vaikuttaa erilaiset niin sanotut sattumat. Esimerkiksi tämä voi tarkoittaa sitä, että yrittäjä voi sattumalta verkostoitua henkilön kanssa, joka jollakin tavoin voi vaikuttaa yrittäjän yrityksen menestykseen. Koulutustausta, elämäntilanne sekä asuinpaikan työllisyystilanne todennäköisesti ohjaavat yrittäjän polkua, mutta yrittäjäksi ryhtyminen ja siinä menestyminen ovat usein erilaisten sattumien ja osatekijöiden summa. (Kallio ym. 2008, 11.)

### 2.3 Toiminimi

Toiminimen perustaminen on lähtökohtaisesti yksi edullisimmista, nopeimmista ja helpoimmista yrittäjämuodoista. Näiden etujen lisäksi yrityksen aloittamisprosessikin on suhteellisen vaivatonta. Toiminimen perustaminen ei edellytä erilaisia perustamissääntöjä eikä siihen ole määritelty vähimmäismäärää pääomalle. On silti suotavaa, että toiminimestä tehdään ilmoitus kaupparekisteriin, jotta yrittäjän toiminta ja nimi ovat suojattua. Yrittäjä sijoittaa yritykseen omaa pääomaa ja oman työpanoksensa. Toiminimi on hyvä valinta, jos työskentelee yksin tai toimii yrittäjänä esimerkiksi muun työn ohella. Toiminimen tunnuksena voi toimia lyhenne TMI. Usein tunnuksen perään liitetään yrittäjän oma etu- ja sukunimi. Tunnus ei kuitenkaan ole pakollinen, mutta sen avulla tunnistaa helposti yrittäjän yritysmuodon. (Kallio ym. 2008, 46.)

Toiminimellä toimiva yrittäjä tekee itsenäisesti kaikki yrityksen sisällä tapahtuvat päätökset. Vaikka yrittäjä onkin itsenäinen, ja tekee päätökset juuri niin kuin parhaaksi näkee, hän joutuu yksin kantamaan mahdolliset riskitekijät. Hän on yrityksessä mukana omalla henkilökohtaisella pääomallaan. Näillä tarkoitetaan yrittäjän omia henkivarojaan sekä rahallista pääomaa. Toiminimen tuottamat rahat pidetään erillään henkilön yksityisistä menoista kirjanpidon avulla. (Kallio ym. 2008, 46.)

Toiminimellä toimiva yrittäjä ei nosta niin sanotusti varsinaista palkkaa. Raha, joka menee yrityksen pyörittämiseen, ei ole palkkaa. Kaikki varallisuus, mikä jää ylitse yritykseen käytettyjen rahojen jälkeen, on yrittäjälle palkkaa. Se, mitä toiminimellä kokonaisuudessaan tienataan, on verotettavissa yrittäjän ja omistajan tuloina. Lisäksi toiminimellä toimivalla yrittäjällä voi olla palkallisia työntekijöitä. Kun yrittäjä siirtää rahaa yksityiselle tililleen, se tapahtuu yksityisnostoina. (Kallio ym. 2008, 46–47.)

### 3 Kauneudenhoitoala

#### 3.1 Toimialan esittely

Kauneudenhoitoalan palveluihin sisältyvät kosmetologien, parturi-kampaajien sekä maskeeraajien palvelut (Ammattinetti 2017a). Työ on monipuolista, ja työskentely alalla vaatii kauneudenhoidon tietotaitoa, asiakaspalvelutaitoja sekä kädentaitoja. Työ vaatii myös ohjaustaitoja, koska kosmetologi ohjaa asiakkaita koskien ihon kotihoitoa, muotitietoisuutta sekä erilisten trendien seuraamista. Kauneudenhoitoalalla tavoite on tuottaa asiakkaalle fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Lisäksi pyritään kohottamaan asiakkaan itsetuntoa sekä mielihyvän, elämysten ja virkistymisen tunteita. Alalla tuotetaan palveluja, joilla vaikutetaan asiakkaan ulkonäköön, kuten esimerkiksi hiuksien, ihon ja kynsien terveyttä edistäviä hoitoja. (Studentum 2017.)

Suurin osa kauneudenhoitoalan ammattilaista työskentelee yrittäjinä, joko itsenäisinä yrittäjinä tai niin sanotusti vuokratuolilaisina. Palkallisena työntekijänä työskentelemiseen on paikkoja tarjolla jonkin verran, mutta huomattavasti vähemmän kuin yrittäjille. (Studentum 2017.)

#### 3.2 Kouluttautuminen alalle

Kauneudenhoitoalalle voi kouluttautua toiseen asteen ammattilaisissa oppilaitoksissa. Opintoja tarjoavat ammattikoulujen lisäksi yksityiset maksulliset oppilaitokset. Perustutkinnot voi suorittaa myös näyttötutkintoina, jotka soveltuvat erityisesti aikuisopiskelijoille joustavuutensa vuoksi. Tutkinnon voi suorittaa myös oppisopimuskoulutuksella. (Ammattinetti 2017a.)

Myös ammattikorkeakoulussa voi opiskella kauneudenhoitoalaa, jolloin ammattikorkeakoulusta valmistuu estenomiksi. Estenomin pohjakoulutukseksi sopii erittäin hyvin joko kosmetologin tai parturi-kampaajan perustutkinto. (Ammattinetti 2017a.)

#### 3.3 Kauneudenhoitoalan tulevaisuus

Kauneudenhoitoalan tulevaisuus näyttää melko hyvältä, sillä ulkonäön hoitamisen ja psyykkisen hyvinvoinnin merkitys on kasvanut ja on kasvamassa. Ihmisillä on enemmän rahaa ja aikaa kauneuden- ja hemmotteluhoitoihin. Myös väestön ikääntyminen

vaikuttaa positiivisesti toimialaan, sillä vanhemmalla väestöllä on yhä enemmän tarvetta, halua ja varoja käyttää alan tuottamia palveluja. (Ammattinetti 2017a.)

Trendien, kuten esimerkiksi eettisyyden ja ekologisuuden, korostuessa on kauneudenhoitoalan ammattilaisten huomioitava nämä palveluita ja tuotteita tarjotessaan. Luomukosmetiikka, reilu kaupankäynti (sisältää mm. oikeudenmukaisen palkanmaksun) ja lähiainesosien suosio ovat kasvamassa. Asiakkaat arvostavat, kun alan ammattilaiset tuntevat tuotteiden koko elinkaaren aina valmistuksesta kierrätykseen ja osaavat kertoa siitä. (Ammattinetti 2017a.)

Kilpailu alalla on kovaa, joten ehdottoman tärkeää alalla menestymiseksi on palveluiden, tuotteiden ja asiakaspalvelun laadun ylläpito sekä mahdollisesti niiden kehittäminen parempaan suuntaan. Vaikka kauneudenhoitoalan ammattilaisten perusosaamisen tarve on vakaa, tarvitaan myös erikoisosaamista, sillä palvelujen tarjonta laajenee edelleen nykyisestä. Hoitolat ja toimipisteet pyrkivät yhä enemmän tarjoamaan useampaa kauneudenhoitoalan palvelua samassa liikkeessä, jolloin pyritään yhä asiakaslähtöisempään suuntaan. Tämän myötä verkostoituminen toimialalla sekä monialainen yhteistyö lisääntyvät. Tulevaisuudessa asiakkaat edelleen arvostavat asiakaspalvelualltiutta, johon sisältyvät sosiaaliset taidot. Liiketoimintatuntemus, kielitaito, monikulttuurisuuden hyväksyminen ja sen osa-alueiden osaaminen, alalla toimivien laitteiden tekniikan tuntemus sekä tietotekniset taidot korostuvat tulevaisuudessa. Kansainvälisesti muodin, trendien ja tuotekehityksen seuraaminen on erityisen tärkeää tulevaisuudessa. (Ammattinetti 2017a.)

#### 3.4 Kosmetologi, ihonhoidon ammattilainen

Kosmetologit ovat ihonhoidon asiantuntijoita. Kosmetologeja on erilaisia: toiset työskentelevät hoitoloissa kosmetologeina ja toiset ovat kosmetiikkaneuvojia. Iho on ihmisen suurin elin, ja kosmetologit ovat erikoistuneet hoitamaan sitä. He tuntevat sen rakenteen sekä toiminnot erittäin hyvin ja auttavat sekä edistävät ihon terveenä pysymistä läpi elämänvaiheiden. (Pääskylä-Malmström 2013, 9.)

Kosmetologien ja kosmetologineuvojien työ kehittyy jatkuvasti yhä enemmän hoidonnalliseen suuntaan. Ala on hyvin liki terveydenhuoltoa, ja siten kosmetologit tekevät entistä tiiviimpää yhteistyötä esimerkiksi ihotautilääkäreiden ja plastiikkakirurgien kanssa. Ammattitaitoinen ja eheä hoitoketju takaavat parhaat hoitotulokset, ja sillä on tarkoitus tukea asiakkaan hyvinvointia. (Pääskylä-Malmström 2013, 9.)

Yleinen harhaluulo on, että kosmetologien työ on lähes puhtaasti meikkaamista. Alalla työskentely on kuitenkin suurimmalta osalta kaikkea muuta. Ihonhoidon ylläpito on nykyään olennainen osa ihmisten hyvinvointia. Suomessa kosmetologien, kosmetiikkaneuvojien ja erikoisammattitutkinnon suorittaneilla kosmetologeilla on osaaminen maailman huippuluokkaa. (Pääskylä-Malmström 2013, 9.) Kosmetologien työtehtäviä ovat erilaiset kasvo-, käsi-, jalka- ja vartalohoidot, ehostus eli meikkaaminen sekä ripsien ja kulmien kesto värjäys (Ammattinetti 2017b). Kosmetologit myös ohjaavat ja neuvovat värien käytössä, auttavat asiakkaita löytämään oman tyyliinsä. Palveluiden tuottamisen lisäksi kosmetologit myyvät sekä markkinoivat palveluitaan ja tuotteitaan. (Opintopolku 2017.)

Kauneudenhoitoalan ammattilaiseksi voi opiskella ammattikoulussa. Opintolinjoja on nykyään kaksi: kosmetologitutkinto sekä kosmetiikkaneuvojan tutkinto. Kauneudenhoitoalan perusopinnot suorittaneena on ihonhoidon, joka sisältää asiakkaiden neuvonnan ja ohjaamisen tuotteita sekä hoitoja valittaessa, hieronnan ja ehostamisen ammattilainen. Alalla on myös mahdollista kouluttautua erikoiskosmetologiksi eli erikoisammattitutkinnon suorittaneeksi kosmetologiksi, jolloin tieto ihosta, sen hoidosta ja tuotteiden raaka-aineista on syvempää verrattuna perustutkinnon suorittaneeseen. (Pääskylä-Malmström 2013, 24.)

Kosmetologilla on laajat mahdollisuudet työskennellä erilaisissa ympäristöissä. Kauneushoitoloiden lisäksi kosmetologit voivat työskennellä esimerkiksi tavarataloissa, apteekeissa, laivoilla ja spa-hoitoloissa. Lisäksi työskentely on mahdollista mm. kosmetiikkatuotteiden maahantuonnissa sekä koulutuksen parissa, taiteilijamaisten eli dekoratiivisten palvelujen tuottajina ja terveydenhuollon rajapinnassa. (Pääskylä-Malmström 2013, 33.)

### 3.5 Turvallisuus kauneudenhoitoalalla

Kauneudenhoitoammattilaisten täytyy huomioida tuotteiden ja palvelujen turvallisuus, sillä jotkut kosmeettisten tuotteiden ainesosat voivat olla herkästi allergisoivia. Asiakkaiden turvallisuuden lisäksi ammattilaisten on huomioitava myös oma turvallisuus sekä terveys erilaisia kemikaaleja käyttäessään. Tuotekoulutuksissa usein käydään läpi kosmetiikkatuotteiden ainesosia, mutta myös itsenäinen tiedon hankinta tuotteiden ainesosista on arvostettua. (Ammattinetti 2017a.)

## 4 Työkyky

### 4.1 Työkyvyn määritelmä vuonna 1995

”Kyky tehdä työtä tai suoriutua työn asettamista vaatimuksista on monen tekijän summa.” (Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen 1995, 31.)

Ihmiset kehittävät taitojaan eli osaamistaan ja kerryttävät tietoa kouluttautumalla ja kerryttämällä työkokemusta. Meihin vaikuttavat myös perinnölliset ominaisuudet, joita voi kehittää tai muokata edellä mainituilla keinoilla. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kasvaminen, kehittyminen ja muokkaantuminen luovat ihmisten työkyvyn perustan. Nämä osa-alueet ovat hyvin moniulotteiset ja vaikuttavat meidän läpi työurien erilaisten vaiheiden, eivät nekään yksinään määrittele työkykyä tai sen tasoa. Esimerkiksi myös työmotivaatio vaikuttaa työkykyyn. (Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen 1995, 31.)

### 4.2 Työkyvyn määritelmä vuonna 1998

”Työkykyyn vaikuttavat tutkimusten mukaan monet muutkin tekijät kuin työntekijän fyysinen tai psyykinen kunto.” (Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen 1998, 26.)

1990-luvun lopussa työskenneltiin aina vain enemmän useamman henkilön työyhteisössä, jolloin vuorovaikutus työyhteisön jäsenien välillä lisääntyy. Yhteisöissä toimiminen voi muokata työntekijän henkilökohtaista käsitystä työkyvystä, ja siitä, miten se koetaan. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat terveys sekä kunto, työyhteisössä työskentelevät henkilöt mukaan lukien esimiestyö ja muiden kollegoiden tuki, työyhteisössä vallitseva henkilöstösäädäntö, ammattitaito, työhön liittyvät vaatimukset ja Suomessa oleva eläkelainsäädäntö. (Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen 1998, 26.)

Työkykyä on haastavaa mitata. Työkyky on käytännössä sitä, millä tavalla ihmiset suoriutuvat työstä, jotta saavat tienattua resursseja elämistä varten. Suomessa sosiaaliturvajärjestelmä on kuitenkin nykyään hyvin laajasti vaikuttava, joten työkyvyn määrittelyyn ei riitä enää edellä luetellut osa-alueet. Usein työkykyä tutkitaan myös työhön soveltuvuuden näkökulmasta, vaikka siihen lukeutuvat myös tekijän terveys sekä työympäristö. (Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen 1998, 26.)

#### 4.3 Työkyvyn määritelmä 2000-luvulla

Työkyvyn määritelmä on laajentunut sitä mukaa, mitä enemmän sitä tutkitaan. Työkykyyn ei löydy vain yhtä määritelmää, sillä erilaiset niin sanotut viralliset tahot määrittelevät työkyvyn eri tavoin. Työpaikoilla työhyvinvoinnin strategia on haastava, sillä ympärillä vallitsevat trendit ja ympäristön muutokset vaikuttavat yritykseen ja sen toimintatapoihin. (Gould ym. 2006, 19.)

Työkykyyn mielletään kuuluvaksi ihmisen terveys ja erilaiset toimintakyvyn mallit, työn kuormittavuuden ja henkilön voimavarojen tasapaino sekä asiat, joita ei perinteisesti ole huomioitu kovinkaan paljoa työkykyä määriteltäessä. Näitä asioita ovat työyhteisö, johtaminen ja työn ympärillä oleva ympäristö ja siellä olevat tapahtumat. (Gould ym. 2006, 19.)

Henkilötasolla työkykyyn sisältyvät muun muassa ammatilliset valmiudet, paineensietokyky, henkilön persoonallisuus, vaikuttavuuden tunne, työn merkittävyyden tunne ja työhyvinvointi. Yleisesti työelämässä työkykyyn vaikuttavat töiden organisointi ja työnjako, mahdolliset organisaatiomuutokset, työpaikan henkilöstö, töiden kuormittavuuden hallinta, työn sujuvuus, kiire ja uralla etenemisen mahdollisuudet. Joskus työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin liitetään virallisia toimijoita, kuten sosiaalivakuutus, työterveyshuolto ja työmarkkinaosapuolet. Tämä tarkoittaa sitä, että työkyvyn määritelmä on laajentunut huomattavasti. Aikaisemmin ajassa työkykyä kuvailtiin usein yhden henkilön tai yrityksen vaikuttavuuden puolesta. Muu yhteiskunta ja erilaiset toimijat ympäristössä vaikuttavat toisinaan hyvinkin olennaisesti työntekijän työkykyyn. Yrityksen kehittäessä tai arvioidessa työkykyä tulee aina ensisijaisesti asiaan vaikuttavana tekijänä huomioida ihminen. Vaikka ympäristö vaikuttaakin työkykyyn, on ihminen aina työkyvyn keskiössä. (Gould ym. 2006, 19.)

On huomattavaa, että työkykyä määriteltäessä siihen ei enää riitä henkilön ominaisuuksien kuvailu. Työkyky-yhtälön muodostaa yksilö, hänen työnsä ja työympäristön luoma ominaisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että nämä yhdessä vaikuttavat työntekijän työkykyyn yhtenä kokonaisuutena. Jos työntekijä kokee, että hän ei jaksaa, se johtuu useimmiten esimerkiksi siitä, että työssä olevat prosessit on huonosti suunniteltu tai toteutettu tai molempia, mahdollisuudet vaikuttaa työhön ovat olemattomat tai työilmapiiri ei ole kannustava. Myös kiire vaikuttaa olennaisesti työssä jaksamiseen. Se, että työntekijä ei



jaksa työtä, taas peilaa kokonaisvaltaiseen työntekijän työkykyyn. (Gould ym. 2006, 19–20.)

Työkykyä arvioitaessa tulee ottaa huomioon kokonaisuus. Arvioiden luotettavuuden vuoksi on tärkeää huomioida työntekijän oma arvio aiheesta. (Gould ym. 2006, 20.)

Tulee huomioida, että työkyky ja työhyvinvointi eivät tarkoita samaa. Työkyky sisältyy työhyvinvointiin, eli työhyvinvointi on käsitteenä huomattavasti laajempi. (Kehusmaa 2011, 27.)

## **5 Työhyvinvointi**

### **5.1 Työhyvinvoinnin määritelmä**

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu työstä ja sen miellyttävyydestä, tekijän terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Työhyvinvointia edistää esimiehen oikeanlainen toiminta, työpaikan miellyttävä ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito työssä. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen, mikä taas vaikuttaa suoraan työn tehokkuuteen. Työn tuottavuus lisääntyy, työpaikkaan ja työhön sitoutuminen vahvistuvat ja sairaslomien määrä vähenee, mitä paremmalla tasolla työhyvinvointi on. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

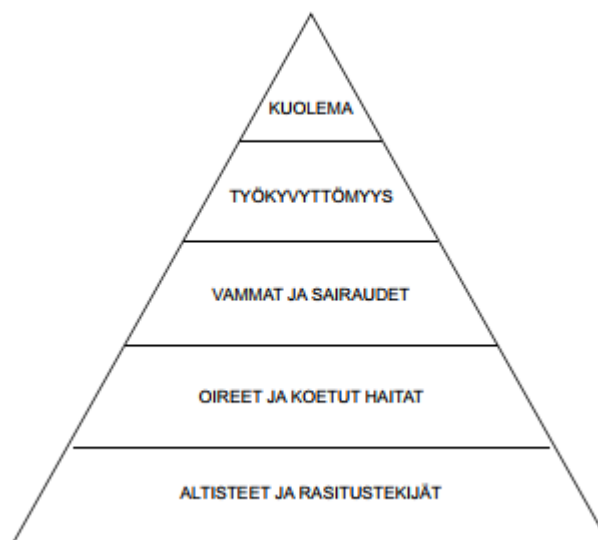
Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen vaikuttaa työpaikalla koko henkilöstö, eli yrityksen johto, esimiehet sekä alaiset. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työympäristö on turvallinen, työvälineet ovat ajan tasalla ja johtaminen on ammattimaista ja vastuullista. Työntekijällä taas on suuri vastuu omasta työkyvystään ja osaamisensa ylläpitämisessä. Työpaikalla olevaan ilmapiiriin vaikuttaa koko henkilöstö. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Työhyvinvointia voidaan kehittää ja parantaa esimerkiksi kouluttamalla työntekijöitä erilaisten työkykyä ylläpitävien toimintamallien avulla. Olennainen osa työelämän hyvinvointia on työterveyshuolto. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

## 5.2 Terveysriskit

Työhön voi sisältyä monenlaisia terveystriskejä. Terveysriskien vakavuus vaihtelee lievemmistä terveyshaitoista jopa kuolemaan saakka. Niihin vaikuttavat työympäristössä olevat altistavat ja rasittavat ympäristötekijät, joita voivat olla

- mekaaniset tekijät, esimerkiksi tapaturmien vaara
- fyysikaaliset tekijät, esimerkiksi ympärillä oleva melu, kylmyys ja kuumuus sekä muut, niin sanotusti aineettomat tekijät
- kemialliset tekijät, esimerkiksi erilaiset kemikaalit, kaasut ja pölyt
- mikrobiologiset tekijät, esimerkiksi erilaiset virukset sekä bakteerit
- fyysiset tekijät, esimerkiksi erilaiset työskentelyasennot
- psyykkiset ja sosiaaliset tekijät, esimerkiksi kiire ja työn henkinen raskaus. (Aromaa & Koskinen 2010, 7–8.)



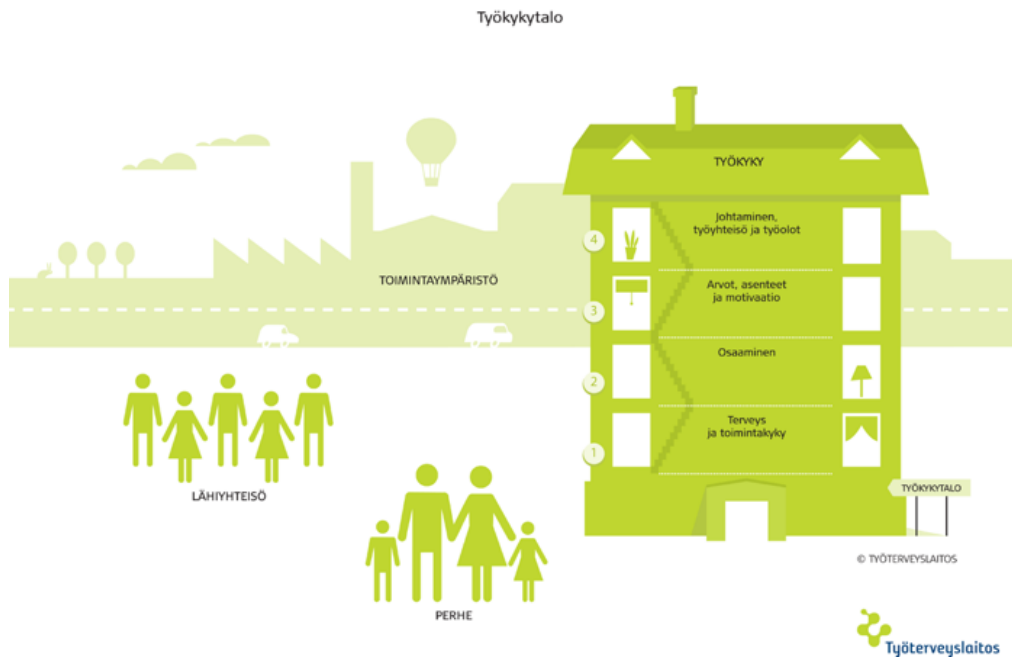
Kuvio 1. Työhön liittyvien terveystriskien vakavuusasteet (mukaillen Aromaa & Koskinen, 2010).

Pyramidi (kuvio 1) kertoo työhön liittyvien terveystriskien vakavuusasteet. Alimmalla tasolla ovat työterveyteen vaikuttavat tekijät, joiden jälkeen pyramidin kärkeen edettäessä nähdään vakavuusasteittain mahdollisia seurauksia altistavista tekijöistä. Työterveyteen vaikuttavista tekijöistä voi seurata erilaisia oireita ja haittoja, kuten esimerkiksi iho-ongelmia ja kipuja, vammoja ja sairauksia, kuten ammattitaudit, jotka sisältävät muun muassa hengityselinsairaudet ja ihotaudit, työkyvyttömyyttä joka johtuu esimerkiksi tuki- ja liikuntaelin sairauksista, mielenterveyssairauksia, kehon sisäisistä sairauksia, kuten sydämen erilaiset häiriöt sekä mahdollisia vakavia tapaturmia. (Aromaa & Koskinen 2010, 7–8.)

### 5.3 Työkykytalo

Työkykytalo on yksi työkykymalleista (kuvio 2). Työkykytalo on tiivistetty hyvin tekijät, jotka vaikuttavat työkykyyn ja työhyvinvointiin. Talon lisäksi kuvaan on lisätty ympärillä oleva ympäristö, joka osaltaan vaikuttaa myös työntekijän työkykyyn sekä työhyvinvointiin. Työkykytalo on kuvailtu neljä erilaista kerrosta, josta kolme alinta porrasta kuvaavat työntekijän voimavaroja. Ylin kerros sisältää asiat, jotka työ tuo mukanaan työntekijän ympärille. Portaattalosta alhaalta ylös lueteltuina ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, motivaatio sekä asenteet, johtaminen, työyhteisö ja työolot. Viimeistä porrasta voi yleisesti kutsua työportaaksi. (Työkaari 2017.)

Työkyky muodostuu siitä, miten henkilön voimavarat sekä työ kohtaavat. Tavoitteena on, että nämä kaksi asiaa ovat tasapainossa ja vastaavat mahdollisimman paljon toisiaan. Mitä enemmän nämä ovat tasapainossa suhteessa toisiinsa, sitä parempi työntekijän työkyky on. Jos työnteolla on liian suuret tai vastapainona liian matalat vaatimukset, vievät ne työntekijän voimavaroja, jolloin hänen työkykynsä sekä työhyvinvointinsa heikkenevät. Ihmisen voimavarat, eli kolme alinta askelmaa, muuttuvat henkilöiden ikääntyessä. Myös erot muiden ihmisten välillä näissä asioissa muuttuvat ajan kuluessa. Ympäristömme muuttuu myös ajan kuluessa jatkuvasti, mikä vaikuttaa suoraan myös työhön. Tämä tarkoittaa sitä, että myös työ muuttuu. Tämän vuoksi on tärkeää, että tavoittelemme koko ajan voimavarojen sekä työn tasapainoa. Se on haastavaa, joten vaikutamme sekä työntekijöinä että esimiehinä merkittävästä tähän suhteeseen, joka vaikuttaa meidän työkykyymme ja sitä kautta työhyvinvointiimme. (Työkaari 2017.)



Kuvio 2. Työkykytalo (Työkaari 2017.)

Työkykytalon kolmas kerros muodostaa käsityksemme omasta työhyvinvoinnistamme. Kokemukset voivat olla joko positiivisia tai negatiivisia, ja ne muodostuvat työstä, voimavaroistamme sekä ympärillä olevista tekijöistä. Perhe sekä muu lähipiiri vaikuttavat myös olennaisesti työkykyyn muun muassa elintapojen sekä opittujen arvojen kautta. Jos kolmannen kerroksen kokemukset ovat negatiivisia, vaikuttaa se huonolla tapaa tekijän työkykyyn. Sitä vastoin, jos kerroksen asiat ovat positiivisia, työkyky vahvistuu. Portaiden järjestys kertoo, kuinka tiiviisti asiat vaikuttavat toisiinsa. (Työkaari 2017.)

Talon ylimpään kerrokseen vaikuttaa suoraan tapahtumat ympäristössä, kuten esimerkiksi kansainvälistyminen, teknologian kehittyminen, kilpailutilanne, väestön ikääntyminen ja mahdolliset talouskriisit. Yrityksessä johto sekä esimiehet joutuvat jatkuvasti kehittämään työn kerrosta, jotta yritys pysyy markkinoilla. Johtoportaan on kuitenkin kehitysasioissa huomioitava työntekijöiden työkyky sekä -hyvinvointi, jotta tasapaino säilyy voimavarojen sekä työn välillä. Johdon, esimiesten sekä työntekijöiden on tehtävä tiivistä yhteistyötä, jotta koko organisaatio on samoilla linjoilla työkyvyn kehittämisen ja ylläpitämisen suhteen. Työkyky voidaan musertaa hyvin nopeasti väärillä käytännöillä, mutta sen korjaaminen kuntoon voi viedä hyvinkin pitkiä aikoja. Siten on tärkeää, että työkyvyn tilaa yrityksessä seurataan jatkuvasti, ja ryhdytään tarpeellisiin toimenpiteisiin tarvittaessa. Johdon on tuettava asiassa muita työyhteisön jäseniä. (Työkaari 2017.)

Suomessa sekä EU:ssa vallitsevat politiikat vaikuttavat yrityksiin sekä sen henkilöstön työkykyyn. Näitä sääntöjä ovat esimerkiksi terveystieteiden politiikka sekä työ- ja elinkeinopolitiikka. Tämä kokonaisuus rakentaa maaperän, jossa talo seisoo. Laki määrää paljon työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, joita yrityksen tulee vähintään noudattaa. Poliittika on tuonut markkinoille hyvin vahvan viestin siitä, kuinka työuria tulisi pidentää. Tämä aiheuttaa suuriakin paineita sekä työnantajille että työntekijöille. Olisi koko yhteiskunnan etu, että yrityksessä voitaisiin hyvin. (Työkaari 2017.)

## 6 Kehittämistutkimus

### 6.1 Kehittämistutkimuksen piirteitä

Työkyvyn tutkimista varten tehtiin sähköpostihaastattelu. Sähköpostihaastattelun kysymykset kehitettiin tämän työn viitekehysten pohjalta. Viitekehysinä toimivat työkyky ja työhyvinvointi. Verkkokyselyyn haettiin myös ideaa Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän julkaisun naisryittäjien työhyvinvointi-kirjan avulla. Kirjan aihe on melko lähellä opinnäytetyön aihetta, joten sieltä sai hyviä ideoita kysymysten laatimiseen.

Kehittämistutkimuksen perustana toimii tutkimusongelma. Aiheen rajaamiseksi täytyy tutkimusongelman tarkentamiseen tarvittaessa pohtia tarkentavia kysymyksiä, jotta tutkimuksessa pysytään valituissa rajoissa. Tutkimuskysymyksiä pohtiminen helpottaa löytämään taustalla olevia tekijöitä, jotka luovat tutkittavaan aiheeseen ongelmia. Tarkentavien kysymyksiä kehittäminen on siis suotavaa. Jos halutusta kehittämisen kohteesta ei löydy ongelmaa, muotoillaan se ongelmaksi. Kehittämistutkimuksessa pyritään poistamaan ongelmakohta tai muuttamaan siihen vaikuttavia asioita positiivisempaan suuntaan, jotta ongelma poistuisi. Ongelman ratkaisua helpottaa jo entuudestaan kirjoitettujen tutkimusten tai teorioiden tutkiminen. Jokainen tutkimusongelma useimmiten poikkeaa toisesta samankaltaisesta ongelmasta, eli tutkimusongelmat syntyvät hyvin harvoin samoista ongelmista. Tämän takia ongelmaa ja sitä luovien syiden analysointi on hyvin tärkeää. (Kananen 2015, 11–12.)

### 6.2 Kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimus

”Mistä ilmiössä on kyse” – Laadullisen tutkimuksen peruskysymys (Kananen 2012, 30.).

Tutkimusmenetelmä tulisi valita sen mukaan, minkä verran tutkittavasta aiheesta tiedetään. Näin ollen, jos aiheesta tai tutkimuksen kohteesta tiedetään hyvin vähän, olisi laadullinen tutkimusmenetelmä enemmän sopivampi menetelmä tiedon hankkimiseen. Laadullinen tutkimus on paras valinta, jos tutkittavaan aiheeseen liittyy seuraavia piirteitä

- kyseisestä aiheesta ei löydy ollenkaan tietoa tai tietoa löytyy hyvin vähän
- ilmiötä ei ole aikaisemmin tutkittu
- halutaan saada syvempää tietoa tutkittavasta aiheesta
- osana tutkimusta, jossa käytetään useampia tutkimusmenetelmiä
- halutaan tutkittavasta asiasta kattava kuvaus. (Kananen 2012, 29.)

Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan kaikenlaisia tutkimuksia, joilla pyritään löytämään aivan uusia asioita tutkittavasta aiheesta ilman minkäänlaisia määrällisiä tutkimusmenetelmiä (eli kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä). Ero laadullisen ja määrällisen tutkimuksen välissä on se, että laadullinen tutkimus perustuu vastaajien sanoihin ja lauseisiin, kun määrällisessä tutkimuksessa tutkimus perustuu numeroihin ja erilaisiin asteikkoihin. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus löytää yleistäviä asioita, vaan se kuuluu määrälliseen tutkimukseen. (Kananen 2012, 29.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei myöskään ole yhtä tarkkoja sääntöjä ja vaatimuksia, mitä määrällisessä tutkimuksessa on. Menetelmässä voidaan joustavasti palata taaksepäin tutkimaan prosessin eri vaiheissa saatua tietoa mahdollisesti useitakin kertoja tutkimuksen aikana. Tutkimustulosten analysoinnissa ei tuoteta yhtä oikeaa vastausta, vaan tulosten tulkinnat riippuvat tutkijasta. Yhtä lailla laadullisessa tutkimuksessa voidaan tuottaa vääriä tulkintoja, kun määrällisessä tutkimuksessa. (Kananen 2012, 30.)

Jos tutkimuksessa käytetään sekä laadullista että määrällistä tutkimusmenetelmää, ei tutkimusten toteuttamisjärjestyksellä ole sääntöä. Laadullinen tutkimus voi olla hyvä pohja määrälliselle tutkimukselle, mutta toisinaan järjestyksen vaihtaminen tukee toista tutkimusta paremmin. Näitä kahta tutkimusmenetelmää ei tulisi vertailla keskenään, että kumpi on parempi ja arvokkaampi, sillä joka tapauksessa kaikissa tutkimuksissa pyritään aina laadulliseen lopputulokseen. Vaikka liike-elämässä määrällinen tutkimus useimmiten tuottaa suoraa hyötyä yrityksille liiketoiminnallisesti (esim. työhyvinvoinnin kartoittaminen yrityksen sisällä), on laadullinen tutkimus lähes aina luonut pohjan näille tutkimuksille joko erilaisina teorioina tai malleina. (Kananen 2012, 30.)

### 6.3 Haastattelu

Haastattelu tarkoittaa sitä, että haastattelija kysyy kysymyksiä haastateltavalta liittyen tutkittavaan aiheeseen suullisesti. Samaan aikaan haastattelija kirjaa vastaukset ylös. Haastattelun ja esimerkiksi sähköpostihaastattelun ero on tapa, jolla kysymykset esitetään. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–73.)

Haastattelun etuna on tiedon tarkempi saaminen. Haastattelussa haastattelija pystyy esittämään tarkempia kysymyksiä aiheeseen liittyen, oikaisemaan mahdollisia väärinkäsityksiä, selventää sanomisiaan ja keskustella asiasta kattavammin. Sähköpostihaastattelut tai erilaiset muut kyselyt eivät tarjoa täysin samanlailla haastattelun tuomia mahdollisuuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–73.)

### 6.4 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu koostuu erilaisista asiakokonaisuuksista eli teemoista. Tutkijalla tulee olla käsitys tutkimuksen koostavista asioista, jotta haastattelu voidaan teemoittaa. Teemojen tulee liittyä tutkittavaan asiaan olennaisesti. Näin saadaan kokonaiskäsitys tutkitavasta aiheesta. (Kananen 2015, 83.)

Teemahaastattelussa edetään nostamalla esiin asiaa koskeva teema, kuten esimerkiksi ”nyt keskustellaan sinun fyysisestä työkyvystä”. Tämä olisi haastattelun ensimmäinen teema, johon haastateltava vastaa. Keskustelun edetessä haastattelija esittää aihetta tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelussa ei ole tarkoitus antaa haastattelussa aihetta, josta haastateltava kertoo itsenäisesti, jonka jälkeen vaihdetaan uuteen teemaan. Haastattelutilanne on hyvin vuorovaikutteinen, eli haastattelija on koko ajan keskustelussa mukana. Vuorovaikutteisessa haastattelussa voidaan löytää uusia aiheeseen vaikuttavia asioita, joita haastattelija ei ole välttämättä ennen kovin paljon ajatellut. (Kananen 2015, 83.)

Kun ensimmäinen teema on käyty läpi, siirrytään seuraavaan teemaan. Koska haastattelun teemat on suunniteltu ennalta tarkkaan, on varmaa, että haastattelun aikana tulee käytyä läpi kaikki aihetta koskevat osa-alueet. Haastattelua varten olisi hyvä tehdä haastattelusuunnitelma ja teemahaastattelurunko. Alla kuvassa on kuvailtu teemahaastattelun soveltuva teemahaastattelurunko. (Kananen 2015, 83.)

### Teemahaastattelurunko

TAULUKKO 4. Teemahaastattelun runko (mukaillen Kananen 2015)	
<b>Teemahaastattelun runko</b>	
Teemahaastattelurunko liitetään omaan opinnäytetyöhön liitteeksi, jotta työn lukija tai arvioitsija voi nähdä, miten kirjoittaja on hahmottanut tutkimuskohteensa.	
<b>Ilmiön/yrityksen taustatiedot</b>	
Yrityksen nimi	
Toimiala	
Liikevaihto	
Henkilöstö	
<b>Teemahaastattelun toteutus</b>	
Haastattelija	
Ajankohta	
Haastattelun kesto	
Haastateltava henkilö	
Asema: työtehtävät, toimivalta	
<b>Teemat</b>	
Teema 1	
Teema 2	
Teema 3	
Teema 4	
Teema n	

Kuvio 3. Teemahaastattelun runko (mukaillen Kananen 2015, 85).

### 6.5 Sähköpostihaastattelu

Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollisuus kerätä tietoa tutkimukseen sähköpostin avulla. Tällä tarkoitetaan sitä, että perinteinen kasvotusten tapahtuva haastattelu voidaan muuntaa tekstimuotoon sähköpostilla lähetettäväksi tai esimerkiksi Word-pohjaan rakennettuun haastatteluun. Sähköposti on yksi teemahaastattelun muodoista, jossa kysymykset on laadittu siten, että vastaaja voi vapaalla sanalla kirjoittaa kysymyksiin vastaukset (ks. Teemahaastattelu). Tätä tutkimuksen muotoa ei pidä sekoittaa määrällisen tutkimuksen verkkokyselyyn. (Kananen 2015, 86.)

Vaikka tutkimus toteutetaan sähköpostilla, on useimmiten yleistä, että keskustelu on vuorovaikutteista. Tällä tarkoitetaan sitä, että prosessi ei jää siihen, että haastattelija laittaa kysymykset haastateltavalle ja hän antaa kerralla vastaukset kysymyksiin. On hyvin todennäköistä, että haastattelija tarvitsee tarkempaa tietoa saaduista vastauksista, jolloin hänen täytyy olla yhteydessä haastateltuun uudestaan syventävillä ja tarkentavilla kysymyksillä. Kontaktikertoja voi olla useampia. On siis selvää, että sähköpostihaastattelu vie enemmän aikaa kuin kasvokkain tapahtuva haastattelu. Sähköpostihaastattelun



prosessia voi verrata perinteiseen ystävysten väliseen kirjeenvaihtoon, jolloin yhteydenottoja on useita peräkkäin. (Kananen 2015, 86.)

## 7 Tulokset

### 7.1 Laadullisen tutkimuksen aineiston analysointi

Seuraavaksi käsitellään läpi haastattelussa kysytyt kysymykset ja vastaukset niihin.

Laadullisen aineiston analysointiin on useampia tapoja. Tutkija Timo Laine Jyväskylän yliopiston filosofian laitoksesta on jo monta vuotta sitten kuvaillut niin sanotun perusrungon laadullisen tutkimuksen aineiston analysointiin. Runko on kuvattu seuraavalla tavalla

1. Päätöksen teko siitä, mikä aineistossa oikeasti kiinnostaa.
- 2a. Aineiston läpikäynti, eli erotellaan aiheet kiinnostuksen mukaan.
- 2b. Kaikki, mikä ei herätä kiinnostusta, pudotetaan tutkimuksesta pois.
- 2c. Kootaan kiinnostuksen kohteet yhteen, ja erota ne muusta aineistosta.
3. Teemoita aineisto.
4. Yhteenvedon kirjoittaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.)

On huomattavaa, että usein haastatteluun kerääntyy kiinnostavaa tietoa, jotka eivät välttämättä liity kovinkaan olennaisesti tutkittavaan aiheeseen. Tällöin tutkijan on oltava määrätietoinen, ja pysyttävä määrittelemissään rajoissa tutkimuksen suhteen. Muita kiinnostavia asioita voi tutkia erikseen omassa tutkimuksessaan myöhemmin. Tutkimuksen kiinnostuksen kohde käy ilmi esimerkiksi esitetyssä tutkimusongelmassa. Kirjoitettu raportti tulee olla samassa linjassa tutkimusongelman kanssa, eli raportin tulee perustua kauttaaltaan tutkimusongelmaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.)

Kohdalle kaksi on määritelty termit aineiston ”litterointi” tai ”koodaaminen”. Tapa koodata on melko vapaamuotoista, ja tapa koodata määräytyy kirjoittajan mukaan. Koodaaminen tarjoaa mahdollisuuden tiedon käsittelyyn kirjoittajan parhaaksi näkemänsä mukaan. Koodaamisella on kuitenkin muutama tärkeä tehtävä

- koodimerkit ovat sisään kirjoitettuja muistiinpanoja, eli tärkeitä asioita voidaan korostaa esim. erivärisellä fontilla
- koodimerkeillä on helppo merkata tärkeät aiheet
- koodimerkit ovat aiheen kuvailuun tarkoitettuja apuvälineitä

- ovat myös testausvälineitä aineiston jäsentämiseen
- ne auttavat palaamaan aiheeseen yhä uudelleen, esimerkiksi tarkastamisen ja tietyn tiedon etsimisen avuksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–93.)

Rungon kolmatta kohtaa luullaan usein työn analysointimenetelmäksi. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, sillä tämä kohta ei toteudu, ellei kahta ensimmäistä kohtaa ole toteutettu. Toisaalta neljäs kohta ole onnistunut ilman kolmannen kohdan toteutumista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Teemoittelussa painottuu aiheet, joita on käsitelty haastattelussa. Tällä on tarkoitus jakaa aiheet omiin lokeroihinsa. Teemoittelun avulla on helppo vertailla saatuja tietoja toisiinsa, ja sen avulla huomata asiat, jotka ovat useimmiten nousseet esiin. Näihin voi tutkimuksessa halutessaan painottaa. Viimeistään tässä vaiheessa tutkimusta olisi hyvä miettiä itsekseen, että etsiikö tutkimuksessa samanlaisuutta vai erilaisuutta vastauksien suhteen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Kun nämä edellä mainitut vaiheet tapahtuvat, on yhteenvedon kirjoittaminen helpompaa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93).

## 7.2 Vastaukset

Sähköpostihaastattelu lähetettiin viidelle kosmetologille, jotka työskentelevät kahdessa eri kauneushoitolassa. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Yksi vastaajista perui vastaamasta haastatteluun, sillä hänellä oli kiireitä. Viides vastaus saatiin kolmannesta kauneushoitolasta, joten vastauksia saatiin loppujen lopuksi viisi kappaletta. Lisäksi haastateltiin tarkentavilla kysymyksillä kahta vastaajista. Tässä osiossa käydään läpi näistä saadut vastaukset.

### 7.2.1 Vastaajien taustatiedot

Aluksi sähköpostihaastattelussa kysyttiin vastaajien taustakysymyksiä, joihin kuuluivat yrittäjien ikä, yrittäjänä toimimisen kokemusvuodet, koulutustausta, tutkintonimike ja mahdollista koulutusta yrittäjyyteen. Sukupuoli ei tuntunut olennaiselta kysymykseltä, sillä suurin osa kosmetologeista on naisia. Seuraavassa taulukossa nähdään vastaajien ikä

Taulukko 1. vastaajien ikä

Ikä	Vastaajat
20	1
22	2
23	2

Vastaajat olivat nuoria. Kokemusvuodet yrittäjinä vaihtelivat alle vuoden mittaisesta yrittäjänä toimimisesta kolmeen ja puoleen vuoteen. Kaikki vastaajat olivat suorittaneet peruskoulun ja ammattikoulun. Niiden lisäksi opintoja on suoritettu lukiossa, mutta ketään ei ole tutkimuksen aikaan opiskellut ammattikorkeakoulussa. Lisäksi oppisopimuskoulutuksella kukaan ei ollut suorittanut opintoja. Tutkintonimikkeistä mainittiin kosmetologi, ylioppilas ja maskeeraaja.

Sähköpostihaastattelussa kysyttiin mahdollista koulutusta yrittäjyyteen. Vastauksista kävi ilmi, että osa ei ole koskaan saanut koulutusta yrittäjyyteen. Osa ilmoitti, että on opiskellut yrittäjyyttä muiden opintojen ohessa. Kukaan vastaajista ei ole suorittanut yrittäjän ammattitutkintoa.

### 7.2.2 Työtyytyväisyys

Sähköpostihaastattelussa kysyttiin vastaajien työtyytyväisyyttä. Kysymys kuului seuraavanlaisesti:

”Työnteko tuntuu välillä ihanalta ja välillä raskaalta. Miten usein tunnet positiivisia tunteita töitä tehdessä? Esimerkkinä positiivisista tunteista voi olla se, että et maltaisi lopettaa töiden tekoa. Entä kuinka usein tuntuu, ettet esimerkiksi jaksais tai työ tuntuu ns. pakkopullalta? Kuvaile alle tuntemuksia, joita olet kokenut. Kerro myös kuinka usein tunnet näitä tuntemuksia.”

Positiivisia ja onnistumisen tunteita vastaajat ilmoittivat kokevansa päivittäin. Hyvän mielen tuojaksi nostettiin ehdottomaksi ykköseksi esiin asiakkaat ja heidän käytöksensä. Asiakkaiden tyytyväisyys ja iloinen, mukava ja ihana käytös luovat erittäin hyvää mieltä vastaajille. Asiakkaiden palaaminen uudestaan hoitolaan, suositeltuihin hoitoihin ja tuotteisiin tykättyminen ja tyytyväisyys hoidon lopputulokseen loivat vastaajille positiivisia tunteita. Yksi vastaajista nosti esiin mukavat työkaverit, jotka vaikuttavat tuntemuksiin. Myös kiireettömyys asiakkaan kanssa mainittiin.

Keskimäärin kerran viikkoon tunnetaan negatiivisia tunteita ja ajatuksia. Näihin tunteisiin vaikuttivat väsymys, yrittäjyyden tuoma raskaus (esimerkiksi hoitotyön ohella hoidetaan yrityksen myyntiä ja markkinointia), pitkät ja raskaat työpäivät ja henkilökohtaisen elämän haasteet. Eräs vastaajista kirjoitti ”Ajoittain, noin kerran viikkoon turhaudun joko unenpuutteeseen, byrokratian, verottajan tai työkuorman vuoksi. Verottaja on yleisin.” Tämä tarkoittaa sitä, että viranomaiset vaikuttavat omalta osaltaan negatiivisiin tunteisiin. Vastauksissa mainittiin, että vaikka tuntee negatiivisia tunteita, voivat ne haihtua päivän kuluessa asiakkaiden takia. He piristävät päivää ja nostattavat mielialaa. Suurimmalta osalta vastaajat kuitenkin haasteista huolimatta pitävät työstään, ja kokevat alan omakseen.

Liittyen työtyytyväisyyteen, kysyttiin ”Mitkä asiat koet kaikista miellyttävimmiksi yrittäjänä toimiessasi?”. Vastauksista nousi esiin vaikuttaminen omaan tulotasoon ja työaikoihin (päivien pituus ja työpäivien määrä), johon lisättiin mahdollisuus tasapainottaa vapaa-aika ja työ. Sopimusyrittäjinä vastaajilla ei ole ihan niin paljon vastuita, kuin yksinyrittäjillä. Tämä myös tarkoittaa sitä, että vapauttakaan ei ole loputtomiin. Toisaalta kuitenkin mainittiin, että heillä on vastuu omista tekemisistään. Miellyttävää oli myös se, että ei tarvitse miellyttää pomoa samanlailla, kun palkallisena työntekijänä.

### 7.2.3 Työkyky

Seuraavaksi kysyttiin ”Missä ja milloin olet viimeksi opiskellut työhyvinvointiopintoja?” Kaikki vastaajista ilmoittivat opiskelleensa työhyvinvointiopintoja ammattiopintojen aikana. Lisäksi työkykyä on käsitelty tuotekoulutuksissa. Muutama on etsinyt aiheesta itsenäisesti tietoa ja yksi mainitsi seminaarin, jossa käsiteltiin työssä jaksamista.

Sähköpostihaastattelussa kysyttiin vastaajien tämän hetkistä terveydentilaa. Vastaajat olivat suurimmalta osalta sitä mieltä, että terveydentila on hyvällä mallilla. Toisaalta väsymys vaikuttaa omalta osaltaan perusterveyteen, mutta ei hälyttävästi.

Fyysisestä työkyvystä kysyttäessä nousi siitä muutama huomio esiin. Neljä viidestä painottivat niska-, hartia- ja selkäseudun jumiutumista työssä. Yksi vastaajista on työuransa aikana sairastanut jännetuppitulehduksen, koska ranne on ollut työskennellessä huonossa asennossa. Koska työ on pääasiassa istumatyötä, voi se jumittaa myös muitakin vartalon lihaksia. Yksi vastaajista pyrkii seisomaan hoidon yhteydessä aina, kun on

mahdollista. Osa vastaajista käy silloin tällöin hieronnassa sekä hoitavat muuta kehoa urheilemalla.

Seuraavaksi kysyttiin psyykkisestä työkyvystä. Stressi mainittiin jokaisessa vastauksessa. Siihen vaikutti ”kestohymy”, joka tarkoittaa sitä, että kosmetologin oma, huono päivä ei saa näkyä asiakkaille, työasioiden hoitaminen töiden ulkopuolella, liiallinen työ määrä ja vaikeudet omassa henkilökohtaisessa elämässä. Erästä vastaajaa stressaa leikkaus, johon hän joutuu lähitulevaisuudessa. Lisäksi mainittiin se, että asiakkaat voivat toisinaan kertoa hyvinkin henkilökohtaisia ja rankkoja asioita, jotka vaikuttaisivat kosmetologin mielialaan. Yksi vastaajista pyrkii kannustamaan itseään ennen töihin menoa, jolloin ns. suojautuu näiltä mahdollisilta ikäviltä asioilta. Toisinaan asiakkaat ovat hankalia, mutta heidätkin täytyy ottaa avosylin vastaan, vaikka kuinka se tekisi itselle pahaa.

Sähköpostihaastattelussa kysyttiin seuraavaksi sairauslomapäivistä ja niiden määrästä viimeisen vuoden aikana. Lisäksi pyydettiin syyt, miksi ei ole ollut sairauslomalla. Vastaukset hieman yllättivät omalla tavallaan, sillä kukaan ei vastaajista ei ole pitänyt yli 10 päivää sairauslomaa vuoden sisällä. Eräs vastasi, että ei ole pitänyt ollenkaan sairauslomapäiviä viimeisen vuoden aikana. Vaikka vastaajilla on ollut flunssaa, eivät he ole pitäneet sairauslomaa. Satunnaisesti he ovat tulleet puolikuntoisina töihin, vaikka olisi ollut fiksumpaa pitää sairauslomaa. Syyksi mainittiin se, että asiakkaiden ajat ovat hankalaa siirtää ja aikojen peruminen ei tunnu hyvältä, eli tulee paha mieli asiakkaiden puolesta. Myös se, että yrittäjänä sairausloma on palkatonta, ei motivoi jäämään sairauslomalle.

Seuraavaksi kysyttiin tarvetta kehittää oma ammatillista osaamista. Jos he kokivat tarvetta, pyydettiin tietoa siitä, että mihin he haluavat koulusta. Vastauksista kävi ilmi, että vastaajat ovat sitä mieltä, että kauneudenhoitoalalla ei ole koskaan valmis ammattilainen. Vastaajat haluaisivat enemmän tuote- ja palvelukoulutuksia, sillä ne piristävät työtä ja antavat uutta energiaa. Lisäksi halutaan tietoa ja kertausta vanhasta, kuten muun muassa ihmisen anatomiasta, oppia uusia hierontakaavoja ja jatkoa ripsienpidennyskoulutukseen. Eräs vastaajista kertoi aloittavansa kauneudenhoitoalan korkeakoulutuksen, jolloin tieto kosmetiikkatuotteiden raaka-aineista tulee tutummaksi.

Sähköpostihaastattelussa kysyttiin myös mahdollista tarvetta yritystoiminnassa tarvittavaan osaamiseen. Kaksi vastaajista olivat sitä mieltä, että eivät tarvitse juurikaan tarvetta kehittää omaa yritystoiminnanosaamista. Toinen sanoi, että kirjanpitäjä hoitaa asiat hyvin, joten siksi ei koe tarvetta kehittämiseen. Toinen näistä kuitenkin haluaisi hieman

enemmän tietää kirjanpidosta, sillä silloin hän voisi tehdä itse sen ja samalla säästää rahaa. Kirjanpidossa tarvittavan tiedon saamiseen kaipaisi apua myös kaksi muuta vastaajaa. Myös veroasiat nousivat esiin, ja niistä kaivattaisiin enemmän tietoa. Yksi vastaajista haluaisi kehittää tietoa myynnistä ja markkinoinnista. Yleisesti tietoa yritystoiminnasta kaipasi yksi vastaajista.

Seuraavaksi kysyttiin mahdollisista vaaratekijöistä kauneudenhoitoalalla, jotka pyydettiin luetteloimaan. Kemikaalit koetaan kaikista suurimpana uhkatekijänä. Kemikaaleihin sisältyy ripsiliimat sekä kosmetiikka, erityisesti niiden yleisimmät säilöntäaineet. Muutama vastaajista kertoi käyttävänsä ripsienpidennyksiä tehdessään hengityssuojainta. Lisäksi mainittiin sähkölaitteet ja yksin hoitolassa ollessa väkivallan uhka. Eräs vastaajista kertoi, että kesäisin hänen työhuoneensa on hyvin kuuma ja talvella taas kylmä.

Seuraavaksi sähköpostihaastattelussa kysyttiin minkälaisia psyykkisiä tekijöitä haastateltavat ovat kokeneet töissä. Vastauksissa mainittiin edelläkin kerrottu stressi. Lisäksi lueteltiin kiire, uupumus, unen puute ja väsymys, riittämättömyyden tunne, asiakaspalvelun haasteet ja asiakkaiden surut tai huolet. Yksi vastaajista pyrkii kumoamaan kiireen hyvällä suunnittelulla. Kun työpäivä on tarkasti aikataulutettu, muuttuu kiireinen päivä kiireettömäksi. Valitettavasti asiakkaat tulevat toisinaan myöhässä, joka lisää kiireen tunnetta. Eräs vastaajista mainitsi, että huonot henkilökemiat, painostus pitkiin työvuoroihin ja suureen työkuormaan rasittavat psyykkisesti.

Kosmetologit työskentelevät hyvin yksityisessä ja intiimissä tilanteessa asiakkaiden kanssa, jota ei tapahdu läheskään jokaisella alalla. Näistä tilanteista johtuvista tunteista haluttiin saada tietoa haastattelussa. Tuli ilmi, että tunteita on koettu laidasta laitaan, niin onnellisuudesta vihaan ja surusta iloon. Pääasiassa tunteet asiakaspalvelutilanteissa ovat kuitenkin positiivisia. Usein keskustelu on avointa ja voidaan jakaa niin surut kuin ilot yhdessä. Hyvää mieltä tuottaa mm. unettomuudesta kärsivä asiakas nukahtaa hoidon aikana ja sulkeutunut asiakas on alkanut luottamaan ja muuttunut avoimeksi persoonaksi. Tilanteissa toisinaan myös tutustutaan asiakkaisiin syvemmin, ja tällöin suhdetta voi kuvailla kaverisuhteeksi. Ärtymystä ja suuttumista aiheuttaa asiakkaiden arvostelu tapaan, miten toimitaan, mollaaminen henkilökohtaisesti tekijää tai hoitolaa. Myös kärkkäät ja paljon eriävät mielipiteet voivat aiheuttaa närää.

Haastattelin yhtä vastaajista hieman tarkemmin, ja hän kertoi tarinan, jolloin oli eräässä asiakaspalvelutilanteessa purskahtanut itkuun. Asiakas oli kertonut haastateltavalle, että

hänen miehensä oli kuollut. Se oli koskettanut häntä niin paljon, että tunteet olivat päässeet valloilleen tilanteessa. Asiakas ei kuitenkaan ollut pannut asiaa pahakseen, vaan päinvastoin, hän kiitteli siitä, että häntä on kuunneltu. Tämä oli hyvä esimerkki siitä, millaisia asioita kosmetologit kuuntelevat.

Viimeinen kysymys oli, että mitkä tekijät auttaisivat jaksamaan paremmin työssä. Esiin nousi kunnolla lepääminen, hyvät työkaverit, selkeästi rajattu vapaa-aika (töitä ei viedä mielellään kotiin) ja henkilökohtaisen elämän sujuminen. Lisäksi mainittiin, että stressi ja itsekriittisyys vaikuttavat jaksamiseen työssä.

Lopuksi oltiin jätetty avoimen sanan-kenttä, johon pystyi kirjoittamaan asioita joita ei mainittu tai kysytty sähköpostihaastattelussa. Heti perään pystyi antamaan palautetta itse sähköpostihaastattelusta. Seuraavassa on luettelo muutamista kommentteista:

- ”Taidan tehdä ihan liikaa töitä.”
- ”Ei tule juuri nyt mieleen mitään lisättävää. Kysely oli mielenkiintoinen ja hyvä. Oli mukava keskittyä omaan työhyvinvointiin ja siihen liittyviin asioihin. Tämä kysely sai ajatukset keskittymään omaan terveydentilaani ja hyvinvointiini ja siihen, voisinko parantaa niitä.”
- ”Itse toimin myös esimiehen asemassa, joka tuo työhöni omat haasteensa. Jokainen ihminen on yksilö, jolloin myös jokaisen alaiseni kanssa on omat hyvät puolet, mutta myös haasteet.”
- ”Järkeviä, asiallisia kysymyksiä, jotka laittoivat miettimään. Toivottavasti minusta oli apua. 😊”

## 8 Johtopäätökset

### 8.1 Työtyytyväisyys

Työn tavoite oli selvittää, onko haastateltavien kosmetologien työkyvyssä kehitettävää. Saatuihin vastauksiin oltiin todella tyytyväisiä. Vastajat olivat avoimia ja rehellisiä. He myös vastasivat hyvin kattavasti kysymyksiin, vaikka usein kirjoittamisen avulla tapahtuvaan haastatteluun vastataan suppeasti.

Aluksi sähköpostihaastattelussa kysyttiin työtyytyväisyydestä. Todettiin, että pääasiassa tuntemukset töissä ovat hyvät. Kuitenkin myös negatiivisia tunteita koettiin vähintään

viikoittain, johon vaikuttivat erilaiset psyykkiset tekijät. Näitä tunteita ja helpotusta tuovia keinoja käsitellään myöhemmin tässä kappaleessa.

Myös yrittäjänä toimimiseen oltiin pääasiassa hyvin tyytyväisiä. Oli pääteltävissä, että toistaiseksi ainakaan yrittäjät eivät halua vaihtaa palkallisiksi työntekijöiksi.

## 8.2 Työkyky

Haastateltavat ovat melko suppeasti tai kauan aikaa sitten viimeksi opiskelleet työhyvinvointiopintoja. Tämä on hieman huolestuttavaa, sillä heillä ei ole esimiestä tai johtajaa, joka olisi vastuussa heidän työhyvinvoinnistaan. Kerrottiin, että joissakin tuotekoulutuksessa on puhuttu työkyvystä, mutta olisiko parempi, että työhyvinvointia käytäisiin järjestäen jokaisessa tuotekoulutuksessa? Toinen hyvä vaihtoehto olisi käydä työhyvinvointikursseja. Esimerkiksi osoitteesta [www.koulutus.fi/haku/tyohyvinvointikoulutus](http://www.koulutus.fi/haku/tyohyvinvointikoulutus) löytyy avoimia kursseja, joihin on mahdollista osallistua joko itsenäisesti tai miksei hoitolan henkilöstön kanssa yhdessä. Kurssit tarjoavat paljon tietoa liittyen työkykyyn, ja useimmiten kursseilta jää myös itselle materiaalia, joilla voi silloin tällöin virkistää omaa muistiaan.

Yleistä terveydentilaa kuvailtiin hyväksi. Gouldin ym. (2006, 19) mukaan yleiseen terveydentilaan kuuluu ihmisen oma terveys sekä erilaiset psyykkiset tekijät. Seuraavissa haastattelun kysymyksissä käydään tarkemmin läpi vastaajien fyysistä ja psyykkistä terveyden tilaa.

Kyselyssä nousi esiin erilaiset lihaskivut. Koska työ on pitkälti istumatyötä, jumiutuu erityisen helposti niska-hartiaseutu. Aromaa & Koskisen mukaan (2010, 7–8) erilaiset oireet ja koetut haitat vaikuttavat olennaisesti työkykyyn. Hierarkisesti nämä vaivat eivät kuitenkaan ole kovin vakavia, ja nämä ongelmat ovat hoidettavissa.

Osa vastaajista kertoo käyvänsä säännöllisesti hieronnassa, joten ehdotus on, että kaikki kävisivät säännöllisesti hierojalla. Hierontamuotoja löytyy useampia, joista suotavimpina kosmetologeille olisi klassinen hieronta ja urheiluhieronta. Klassinen hieronta on pehmeämpää ja ei ihan niin ”rajua”, kuin urheiluhieronta. Klassisessa hieronnassa hoidetaan myös ihmistä kokonaisvaltaisesti, sillä pehmeimpien otteiden lisäksi hierojan kosketus ja läsnäolo vaikuttavat hyvinvointiin. (Vahtokari 2017a.) Urheiluhieronta sen sijaan on hieman enemmän voimaa käyttävä hierontamuoto. Tässä hierontamuodossa voimankäyttöä säädellään, jotta saadaan kaikista paras lopputulema hieronnan tavoitteelle.



Urheiluhierontaan voivat mennä muutkin, kun urheilijat, vaikka nimi viittaakin urheilijoihin. (Vahtokari 2017b.)

Lisäksi säännöllinen lihasten kehittäminen vahvistavat lihaksia ja helpottavat ennalta lihasten kipeytymistä. Selän lihaksia harvemmin treenataan ulkonäön vuoksi. Jos yläselän lihakset ovat heikot, on ryhti useimmiten huono, joka johtaa yläkropan särkyihin. Yläselkää voi treenata kuntosalilla esimerkiksi sille tarkoitetuilla laitteilla, tai perinteisellä soutukoneella tai kuntosalilla olevilla taljoilla. Soutu- ja vetoliikkeet aktioivat erinomaisesti yläselän lihaksia. (Haikarainen 2017.) Selkää on mahdollista kehittää myös kotona. Osoitteesta [https://www.menaiset.fi/artikkeli/sport/liikunta/treenaa\\_selka\\_vahvaksi](https://www.menaiset.fi/artikkeli/sport/liikunta/treenaa_selka_vahvaksi) löytyy kivasti vinkkejä, miten treenata selän lihaksia kotona, jolloin ei tarvitse mennä kuntosalille.

Psyykkisestä työkyvystä kysyttäessä stressi nostettiin esiin vastauksissa. Stressiin vaikuttavat ulkoapäin tulevat monet asiat, mutta myös henkilön persoona. Toiset stressaantuvat enemmän kuin toiset. Lyhytaikainen stressijakso ei useimmiten ole vaarallista, mutta pitkittyessään stressi voi olla vaaraksi. Stressin helpottamiseksi ja sen ennaltaehkäisyksi on keinoja pullollaan. (Terveyskirjasto 2010.) Seuraavaksi luetellaan Terveyskirjaston keinoja stressin hoitoon:

- Asioista puhuminen. Erityisesti kosmetologien olisi helppo jakaa murheet kollegojen kanssa, sillä heillä voi olla samankaltaisia kokemuksia ja ehdotuksia, miten asian voisi käsitellä.
- Asioiden uudelleen käsittely jatkuvasti. Ongelmat ja mielipahaa aiheuttavat aiheet tulisi ensisijaisesti ratkaista. Jos asian uudelleen käsittelylle ei meinaa tulla loppua, kannattaa yrittää keskittää mielenkiinto kiinnostavaan tekemiseen. Voit myös varata päivittäin aikaa huolestuttavien asioiden käsittelylle, mutta käsittelyn tulisi mahtua juuri niihin rajoihin.
- Mielenkiintoisten asioiden tekeminen. Suositellaan, että stressaava henkilö tekisi listan asioista, jotka tuottavat mielihyvää. Miellyttävien asioiden tekeminen rentouttaa ja saa ajatukset pois ikävistä asioista.
- Liikunnan harrastaminen.
- Alkoholin käytön vähentäminen. Usein ajatellaan, että alkoholin juominen lievittää stressioireita. On kuitenkin mahdollista, että se toimii päinvastoin. Alkoholi vaikuttaa unenlaatuun negatiivisesti, joten se voi lisätä stressioireita.
- Huolehdi ihmissuhteista.
- Tee hyviä tekoja toisille

- Työolojen parantaminen. Keskustelemalla työyhteisön kanssa voidaan työoloja parantaa.
- Huumori ja nauraminen.
- Viisaus: Kaikki päättyy aikanaan! Stressi ei jatku loputtomiin. (Terveyskirjasto 2010.)

Haastatellut yrittäjät ovat vuoden aikana olleet hyvin vähän sairaslomalla. Sairaslomalle jäämiselle ei ole ollut motivaatiota rahan tai töiden uudelleen järjestelyn takia. Kaikkia tartuntoja ei voi estää, mutta vastustuskykyä on mahdollista voimistaa. Vastustuskykyä voi voimistaa syömällä monipuolisesti, jotta vitamiinien ja muiden tärkeiden suojaravintoaineiden saaminen on taattua. Kalassa on tärkeää omega 3-rasvahappoa, jotka ovat eduksi elimistön tulehdustilassa. Maitohappobakteereita tarjotaan mm. erilaisina tabletteina. Niitä kannattaakin syödä, sillä ne pitävät suoliston kunnossa. Suoliston ollessa kunnossa vatsaoireet voivat helpottaa. Erityisesti tumman vihreissä vihanneksissa on paljon vastustuskyvyn ylläpitoon vaikuttavia foolihappoja. Myös vihreä tee on hyvä vaihtoehto, sillä siinä on antioksidantteja, jotka estävät bakteerien tarttumista limakalvoille. Marjoissa on runsaasti C-vitamiinia, joka kuuluu edellä mainittuun antioksidantteihin. Riittävä liikunta ja säännöllinen, hyvä uni tekevät hyvää terveydelle ja vastustuskyvylle. (Järvinen, 2012.)

Erikoisimpina keinoina vastustuskyvyn parantamiselle mainittiin vaihtelu kylmään, esimerkiksi avannossa uiminen silloin tällöin. Avantouinti kiihdyttää kortisolin ja noradrenaliini (keskushermoston välittäjäaine) tuotantoa. On myös mahdollista, että talvella uiminen nostattaa antioksidanttien tasoa. Säännöllisesti avantouintia harrastavalla henkilöllä esimerkiksi kyky sietää kylmää kasvaa. Toinen erikoisempi keino parantaa vastustuskykyä on kaunopunahattu ja ruusujuuri. Näitä myydään esimerkiksi omina valmisteinaan. (Järvinen, 2012.)

Haastateltavat totesivat, että kosmetologi ei ole koskaan valmis. Kuten on mainittu aiemmin kappaleessa Kauneudenhoitoalan tulevaisuus, ala kehittyy koko ajan ja vallitsevia trendejä syntyy jatkuvasti. Tuote- ja laitekoulutuksissa käydään aina, kun uusi tuote on tulossa käytettävään kosmetiikkasarjaan, kokonaan uusi tuotesarja tai uusi palvelu on tulossa hoitolaan. Lisäksi yhdessä haastatellun hoitolassa voi käydä tuotekoulutuksissa aina kun on mahdollista. Tällä tarkoitetaan, että jos haluaa käydä kertaamassa jotakin tuotetta tai kaipaa kannustusta, voi käydä saman tuotekoulutuksen uudestaan.

Yrittäjänä toimimiseen toivottiin jonkin verran kehitystä. Helpon tapa lienee käydä kirjantalon, yritystoimintaan sekä myyntiin ja markkinointiin liittyviä kursseja. Kursseja tarjoaa hyvin moni yritys. Kursseja löytyy niin verkkokursseina kuin läsnäoloa vaativina. Kyseisiin aiheisiin liittyviä kursseja on mahdollista opiskella myös avoimessa ammattikorkeakoulussa. Erityisesti ammattikorkeakoulun tarjoamat kurssit ovat täsmälleen aiheita, joista kaivataan enemmän tietoa. Osoitteessa Opintopolku.fi pystyy etsimään ja hakemaan kursseille, joista on kiinnostunut.

Aromaan & Koskisen (2010, 7–8) mukaan työssä on useita vaaratekijöitä, jotka vaihtelevat vakavuudeltaan sekä toimialoittain. Kuten siis muissakin töissä, kosmetologeilla on työssään omat vaaratekijänsä. Kemialliset ja mekaaniset vaaratekijät nousivat kyselyssä esiin. Kosmetologit työskentelevät kosmetiikan ja erilaisten sähkölaitteiden parissa. Kosmetiikassa käytetään paljon kemikaaleja. Sähkölaitteet taas tunnetusti aiheuttavat tapaturman vaaran rikkoutuessaan tai joutuessaan kosketukseen veden kanssa. Kosmetologina näiltä on ainoastaan suojauduttava ja noudatettava erityistä varovaisuutta. Kosmetiikkaa valvotaan Euroopassa (Kosmetiikka-asetus (EY) N:o 1223/2009) (Tukes 2013). Vaikka kemikaalit oltaisiinkin hyväksytyjä, voi silti herkistyä niin sanotusti turvallisille aineille.

Ripsiliiman kerrottiin olevan erityisesti vaaratekijä kemikaaleista. Ripsiliiman kemikaaleihin voidaan herkistyä ihokosketuksen tai hengitysteiden kautta. Ripsiliimasta voi saada erilaisia iho-oireita ja/tai hengitystieoireita. Suojautuminen ripsiliimalta ja sen höyryltä onkin erityisen tärkeää. (LashLovers Oy 2016.) Ripsiliimaa käsiteltäessä tulisi ehdottomasti käyttää hanskoja, ja heti jos liimaa putoaa hanskalle, tulisi ne vaihtaa uusiin. Liimoja käsitellessä tulisi noudattaa huolellisuutta ja tarkkuutta. Lisäksi työskentelytilan ilmanvaihto tulisi olla hyvää. On suositeltavaa käyttää hengityssuojaa, ja mielellään tehokasta ilman kohdepoistoa. (LashLovers Oy 2016.) Näiden lisäksi voisi silmät suojata liiman höyryiltä suojalaseilla.

Käytettävään kosmetiikkaan ja sen kemikaaleille herkistymisen sijaan on vähemmän vaihtoehtoja. Kosmetologit koskevat paljon asiakkaan ihoon, jolloin esimerkiksi käsineillä koskeminen ei tunnu hyvältä. Toki olisi suotavaa, että aina kun on mahdollista, kosmetologi käyttäisi hanskoja ja suusuojaa. Jos herkistyy tietyille tuotteille, voi sen mahdollisesti vaihtaa toiseen vastaavaan, mutta jossa ei ole samoja aineita kuin herkistävässä tuotteessa. On myös mahdollista vaihtaa kokonaan toiseen tuotesarjaan, jossa ei olisi herkistäviä ainesosia. Toisaalta myös hoitolan sisällä olisi mahdollista vaihtaa hoitoja

päittäin henkilöstön kesken, jolloin henkilö ei joutuisi käyttämään tuotteita, joille on herkistynyt. Kortisonista voi olla apua iho-oireisiin, mutta sitä ei suositella käytettävän jatkuvasti. Lisäksi jos iho-oireet ovat vakavia, vaativat ne lääkärin hoitoa. (Terveyskirjasto 2013.)

Psyykkisestä tekijästä, stressistä, kerrottiinkin jo aikaisemmin luvussa. Kiire, riittämättömyyden tunne ja asiakaspalvelun haasteet johtavat stressiin. Kiirettä voi helpottaa suunnittelemalla ajoissa työpäivän ja mahdollisesti koko työviikon. Yksi vastaajista kertoiinkin käyttäneensä tuota, mutta myös muut voisivat ottaa suunnittelun käyttöön. Keskustelemalla työyhteisössä työ kuormittuvuudesta voi ratkaista monta pulmaa.

Väsymys nostettiin yhdeksi suurimmaksi psyykkiseksi tekijäksi. Unenpuutteeseen tai nukahtamisvaikeuksiin löytyy paljon apuja. Ennen nukkumaanmenoa suositellaan syömään hiilihydraattinen ruoka, sillä se alkaa väsyttämään. Noin tuntia ennen nukkumaanmenoa kannattaa rauhoittua. Tähän aikaan sisällytetään nukkumisvalmistelut, kuten mm. askareet, jotka on tehtävä ennen nukkumaanmenoa (esim. koiran ulkoilutus), ilta-pesut ja lopuksi vain loikoilla sängyssä ja hiljentyä. Ennen nukkumaan menoa voi kokeilla kevyttä joogaa, jolla rentoutetaan kaikki lihakset. Muutamaa tuntia ennen nukkumaanmenoa voi harjoittaa liikuntaa, joka tuo väsymyksen. Kuitenkin suositaan, että liikunta sijoitettaisiin aamuun. Yönien rytmittäminen on avain, joka helpottaa nukahtamista. Säännölliset yönien eivät sekoita kehon rytmiä. (Tohtori 2014.) Jos näillä luonnollisilla keinoilla ei unen saaminen tai nukkuminen helpota, voi mennä lääkärin luokse. Lääkäri voi määrätä joko nukahtamista helpottavia lääkkeitä tai jopa unilääkkeitä. Nukahtamisen tueksi myydään myös päivittäistavarakaupoissa melatoniinia, joka on kehon luonnonaine (Tietoa unettomuudesta 2017).

Asiakkaiden kanssa tapahtuvissa tilanteista aiheutuu toisinaan pahaa mieltä. Työkykytalon (2017) mukaan työyhteisö ja sen toimivuus kuuluvat olennaisesti työkykyyn. Pahan mielen ja omat tuntemukset voisi purkaa työkavereiden kanssa keskustelemalla. Heistä saa tukea ja apua tarvittaessa. Ajatuksena olisi, että jos hoitolassa pidettäisiin viikon viimeisenä työpäivänä palaveri tarvittaessa kuluvasta viikosta. Palaverissa voisi käydä läpi yhdessä kulunutta viikkoa.

Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin työssä jaksamista lisääviä tekijöitä. Tässä kohdassa vastatut asiat on pitkälti käyty jo aikaisemmin läpi. Yrittäjänä työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen voi olla haastavaa, sillä usein työtä joutuu viemään kotiin asti. Tässä

vaihtoehto on tehdä töitä mahdollisimman pitkää työpaikalla, jotta niitä ei tarvitsisi viedä kotiin.

## 9 Opinnäytetyön arviointi

### 9.1 Työn tavoite

Työn tavoite oli tutkia kosmetologien tämän hetkistä työkykyä. Tarkoitus oli löytää kehittämiskohteita työkyvyn ylläpitoon. Tavoitteena oli myös tutkia, mitkä kosmetologit kokivat vaikuttavan kaikista eniten heidän työkykynsä.

Sähköpostihaastattelun avulla saatiin hyvin vastauksia, ja vastaukset olivat essee-tyyppisiä niin kuin pyydettiin. Kävi ilmi, että psyykkisellä puolella on enemmän kehitettävää, kun fyysisellä puolella.

### 9.2 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä. Tällä tarkoitetaan sitä, että onko tutkimus tehty huolellisesti, ja ovatko saadut vastaukset ja niiden perusteella tehdyt päätökset oikeanlaisia. Laadullisessa tutkimuksessa validiteetilla voidaan tulkita tutkimuksen uskottavuutta ja vakuuttavuutta, eli sitä, miten ymmärrettäväksi ja helposti luettavaksi tutkija on tuottanut tutkimuksen ja siitä saadut tulokset. (KvaliMOTV 2006a.) Tutkimuksen validiteetti voidaan määritellä hyväksi, sillä koko tutkimus on tuttua lähes kaikille. Sähköpostihaastattelua tehdessä pohdittiin kysymysten muotoja, jotta kosmetologit ymmärtäisivät kysymykset. Tutkimuksessa ei ole käytetty hienoja termejä, vaan yleiskieltä. Tutkimus on kirjoitettu siten, että se on ymmärrettävissä.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta, johdonmukaisuutta ja pysyvyyttä eri aikoina ja päästäänkö samaan tulokseen vastauksien kannalta, kun haastatellaan erilaisin keinoin. Haastatteluissa luotettavuutta voidaan lisätä esimerkiksi esihaastattelemalla ensin. (KvaliMOTV 2006b.) Tässä opinnäytetyössä vastaajia haastateltiin sähköpostitse kerran. Kahta vastaajista haastateltiin tarkentavilla kysymyksillä. Haastatteluja ja kysymyksiä ei käyty läpi useampaan kertaan, joten tutkimuksen luotettavuus on heikohkoa. Kysymysten vastaukset olisivat voineet muuttua, jos haastattelu olisi erimerkiksi toteutettu toistamiseen suullisesti. Aika ei kuitenkaan antanut periksi, joten toistamiseen haastattelu oli suljettava pois.

### 9.3 Tavoitteiden ja opinnäytetyön onnistumisen arviointi

Oletus oli, että kosmetologien työ voi olla hyvinkin rankkaa niin psyykkisellä kuin fyysisellä tasolla. Kyselyyn vastanneet kosmetologit ovat yrittäjiä, joilla ei ole esimiestä joka olisi vastuussa heidän työkyvystään tai –hyvinvoinnistaan. Yrittäjillä itsellään on vastuu pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan. Mistä yrittäjät saavat tietoa työkyvystä sekä työhyvinvoinnista? Tietoa on saatu koulusta, mutta mistä sitä saadaan sen jälkeen, kun viimeisestä opintojaksosta on useampi vuosi? Kerrotaanko yrittäjille lisätietoa työkyvystä erilaisissa koulutuksissa, vai onko tällaisia ollenkaan olemassa? Joutuuko tietoa hakemaan itsenäisesti erilaisista lähteistä, vai onko työ niin rutinoitua, että yrittäjä tietää alitajuisesti, miten toimia parhaiten työkyvyn säilyttämiseksi? Näihin oletuksiin ja ajatuksiin haettiin vastausta sähköpostihaastattelun avulla.

Kokonaisuutena opinnäytetyöhön ollaan tyytyväisiä, mutta prosessi oli haastava. Teoreettisen viitekehyksen kirjoittaminen oli suhteellisen hankalaa, sillä aineisto siihen oli lähes jatkuvasti käytössä. Viitekehyksen kirjoittaminen oli kaikista haastavinta opinnäytetyötä tehdessä. Sähköpostihaastattelun kirjoittaminen ja vastauksien tutkiminen oli mukavaa. Kaikki vastaajat kirjoittivat hyvin vastaukset, ja niiden avulla päästiin pitkälle. Itse prosessissa motivaation löytäminen oli hankalaa, vaikka aihe olikin mielenkiintoinen. Mutta aina kun pääsi vauhtiin, ei kirjoittamisesta meinannut tulla loppua. Lopputulos näyttää hyvältä.

Kehittämiskohteita löytyi, mutta moni kehittämisidea maksaa. On siis yrittäjästä kiinni, onko hän valmis käyttämään resurssejaan työkyvyn kehittämiseen ja sen ylläpitoon.

## Lähteet

Ammattinetti 2017a. Kauneudenhoitoala. [Http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/7\\_ammattiala?link=true](http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/7_ammattiala?link=true). Luettu 31.8.2017.

Ammattinetti 2017b. Kosmetologi. [Http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/650\\_ammatti?link=true](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/650_ammatti?link=true). Luettu 28.8.2017.

Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Yliopistopaino, Helsinki. Finna-verkkopalvelu. Luku 2: Työhön liittyvät terveysriskit. <https://www.finna.fi/Search/Results?hiddenFilters%5B%5D=%7Ebuilding%3A%22%2FJYU%2F%22&hiddenFilters%5B%5D=%7Ebuilding%3A%22%2FHelka%2F%22&join=AND&bool0%5B%5D=AND&lookfor0%5B%5D=9789522452450&type0%5B%5D=ISN>. Luettu 28.8.2017.

Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen 1995. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Helsinki.

Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen 1998. Työkyky hallintaan-suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Työterveyslaitos, Helsinki.

Goud, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvikoski, Aila & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo & Martelin, Tuija & Pensola, Tiina & Polvinen, Anu & Sainio, Päivi & Seitsamo, Jorma & Tuomi, Kaija 2006. Työkyvyn Ulottuvuudet. Työterveyslaitos, Helsinki.

Haikarainen, Timo 2017. Satsaa näihin lihaksiin: Ryhti kuntoon kuntosalilla yläselkää vahvistamalla. <https://keventajat.fi/liikunta/satsaa-naihin-lihaksiin-ryhti-kuntoon-ylaselkaa-vahvistamalla/>. Luettu 28.12.2017.

Järvinen, Virve 2012. Hyvä vastustuskyky – 10 vinkkiä virustorjuntaan. Anna 29.9.2012. <https://anna.fi/liikunta-ja-terveys/terveys/hyva-vastustuskyky-10-vinkkia-virustorjuntaan>. Luettu 28.12.2017.

Kallio, Juha & Ripatti, Erika & Tanni, Katri 2008. Oma yritykseni. TAT-Palvelu, Helsinki.

Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä ammattikorkeakoulun julkaisuja 134, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kananen, Jorma 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä ammattikorkeakoulun julkaisuja 212, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kehusmaa, Kirsi 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin Kamari Oy, Helsinki.

Koiranen, Matti 1993. Ole yrittäjä. Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys. TT-Kustannustieto Oy, Espoo.

KvaliMOTV 2006a. Validiteetti. [Http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html). Luettu 5.1.2017.

KvaliMOTV 2006b. Reliabiliteetti. [Http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html). Luettu 5.1.2017.

- LashLovers 2016. Ripsiliimat ja herkistyminen. <https://www.lashlovers.fi/fi/ripsiliimat-ja-herkistyminen>. Luettu 28.12.2017.
- Pääskylä-Malmström, Terhi 2013. Ammattina Iho. Svalbo Communications, Helsinki.
- Opintopolku 2017. Kauneudenhoitoalan perustutkinto, 180 osaamispistettä. [https://opintopolku.fi/app/#!/tutkinto/1.2.246.562.5.2013061010184838346528\\_1.2.246.562.10.93115250668\\_2018\\_Ke%C3%A4t\\_PKYO?prerequisite=YO](https://opintopolku.fi/app/#!/tutkinto/1.2.246.562.5.2013061010184838346528_1.2.246.562.10.93115250668_2018_Ke%C3%A4t_PKYO?prerequisite=YO). Luettu 1.1.2018.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. Työhyvinvointi. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 20.9.2017.
- Studentum 2017. Kauneudenhoitoala. <https://www.studentum.fi/koulutushaku/kauneudenhoitoala#moreAboutSearch>. Luettu 31.8.2017.
- Terveyskirjasto 2013. Kortisonivoiteet ja muut ihon kortisonivalmisteet. Päivitetty 21.10.2013. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00902](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00902). Luettu 28.12.2017.
- Terveyskirjasto 2010. Stressi. Päivitetty 18.8.2010. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976). Luettu 28.12.2017.
- Tietoa unettomuudesta 2017. Melatoniini. <http://tietoaunettomuudesta.fi/unettomuuden-hoito/melatoniini/>. Luettu 28.12.2017.
- Tohtori 2014. Etkö saa unta? 8 luonnollista keinoa nukahtaa. Päivitetty 7.2.2012. <http://www.tohtori.fi/?page=0179162&id=7989304>. Luettu 28.12.2017.
- Tukes 2013. Kosmetiikka. Päivitetty 2.10.2017. <http://www.tukes.fi/kosmetiikka>. Luettu 28.12.2017.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Työkaari 2017. Työkykytalo. <http://tyokaari.fi/tyokykytalo/>. Luettu 27.9.2017.
- Vahtokari, Markku 2017a. Klassinen hieronta. <http://hierontamarkku.fi/hieronnat/klassinen-hieronta>. Luettu 28.12.2017.
- Vahtokari, Markku 2017b. Urheiluhieronta. <http://hierontamarkku.fi/hieronnat/klassinen-hieronta>. Luettu 28.12.2017.



## Sähköpostihaastattelu

Hei. Teen opinnäytetyötä, jossa aiheena on Kosmetologien työkyvyn kehittäminen. Alla on kysymyksiä, joihin toivon vastaukset kirjoitettavan essee-tyyppisesti. Tällä tarkoitan, että mielellään kysymyksiin ei vastattaisi kyllä tai ei-periaatteella. Haastattelu täytetään anonyymisti, eikä vastaajien nimiä julkaista missään vaiheessa. Vastaukset ovat minulle kultaakin kalliimpia!

Kiitos jo ennalta vastauksista, tuon kiitokseksi teille skumppapullot heti, kun ehdin! 😊 Ystävällisin terveisin,  
Tarja Elokivi

### Taustakysymykset

Ikä

Vuodet yrittäjänä \_\_

Koulutus

1. Peruskoulu
2. Ylioppilas
3. Ammattikoulu
4. Oppisopimuskoulutus
5. Ammattikorkeakoulu
6. Yliopisto

Tutkintonimike \_\_\_\_\_

Oletko saanut koulutusta yrittäjyyteen?

1. En ole
2. Muiden opintojen ohella
3. Yrittäjän ammattitutkinto
4. Yrittäjäkursseja

### Työtyytyväisyys

Työnteko tuntuu välillä ihanalta ja välillä raskaalta. Miten usein tunnet positiivisia tunteita töitä tehdessä? Esimerkkinä positiivisista tunteista voi olla se, että et maltaisi lopettaa töiden tekoa. Entä kuinka usein tuntuu, ettet esimerkiksi jaksa tai työ tuntuu ns. pakkopullalta? Kuvaille alle tunteita, joita olet kokenut. Kerro myös kuinka usein tunnet näitä tunteita.

---

---

---

---

---

---

Mitkä asiat koet kaikista miellyttävimmiksi yrittäjänä toimiessasi?

---

---

---

---

---

**Työkyky**

Missä tai miten olet opiskellut työhyvinvointiopintoja viimeksi?

1. Ammattiopintojen aikana
2. Tuotekoulutuksissa
3. Etsin itsenäisesti tietoa
4. Jossain muualla tai jollakin toisella tapaa?

---

---

---

Miten kuvaisit tämänhetkistä terveydentilaasi?

---

---

---

---

---

Miten arvioisit fyysistä työkykyäsi työssäsi?

---

---

---

---

---

Miten arvioisit psyykkistä työkykyäsi työssäsi?

---

---

---

---

---

Montako päivää olet ollut sairaana viimeisen vuoden aikana? Oletko silloin ollut sairaslomalla? Jos et ole pitänyt sairaslomaa, kerrotko miksi et?

---

---

---

---

---

Koetko tarvetta kehittää omaa ammatillista osaamistasi? Jos vastasit kyllä, kerro mihin kaipaisit koulutusta.

---

---

---

---

---

Koetko tarvetta kehittää omaa yritystoiminnassa tarvittavaa osaamista? Jos vastasit kyllä, kerro minkälaista koulutusta kaipaisit.

---

---

---

---

---

Työssä on toisinaan erilaisia vaaratekijöitä, joita on esimerkiksi erilaiset kemikaalit, väkivallan uhka tai vaikka ilman lämpötilojen vaihtelut (liian kuuma/kylmä). Koetko, että sinulla on erityisesti juuri kauneudenhoitoalalla työskentely-ympäristössä joitakin tiettyjä vaaratekijöitä? Mitä ne vaaratekijät ovat?

---

---

---

---

---

Minkälaisia psyykkisiä tekijöitä olet kokenut työssäsi? Näitä tekijöitä voi olla esimerkiksi kiire, uupumus, stressi ja unen puute tai väsymys.

---

---

---

---

---

Kosmetologit työskentelevät hyvin intiimeissä tilanteissa asiakkaiden kanssa. Koetko, että olet tuntenut asioita, joita ei ehkä muussa työssä tuntisi (pahaa mieltä, erityisen hyvää mieltä, suuttumusta yms.)?

---

---

---

---

---

Mitkä tekijät auttaisivat sinua jaksamaan paremmin työssäsi?

---

---

---

---

---

Tähän voi halutessasi kirjoittaa kyselyn aikaan mieleen tulleita asioita, joita ei ole mainittu kyselyssä.

---

---

---

---

---

Voit vielä antaa palautetta kyselystä. Kiitos vaivannäöstäsi! 😊

---

---

---

---

---