

ERITYISHERKKYYS TYÖHYVINVOINNIN MUODOSTUMISESSA

Case: HSP Suomi ry

Tiivistelmä

Tekijä(t) Stång, Lennu	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 55 sivua, 3 liitettä	Valmistumisaika Kevät 2020
Työn nimi Erityisherkkyyks työhyvinvoinnin muodostumisessa Case: HSP Suomi ry		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona HSP Suomi ry:lle, ja sen tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat erityisherkkien kokemukseen työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millä tavoin eri tekijät vaikuttavat erityisherkkien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työhyvinvointia käsiteltiin yksilön näkökulmasta.</p> <p>Teoriaosuus koostui työhyvinvointia ja erityisherkkyyttä käsittelevästä kirjallisuudesta, tutkimuksesta ja internet-lähteistä. Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusotetta ja aineistonkeruumenetelmänä puolistrukturoitua teemahaastattelua. Yksi haastatteluista toteutettiin sähköpostitse. Haastateltavat löytyivät HSP Suomi ry:n Facebook-ryhmästä, josta haastateltaviksi valikoitui neljä työntekijää ja kolme esimiestä. Haastattelut rajattiin koskemaan haastatteluhetkellä työelämässä olevia, vakituisesti työskenteleviä erityisherkkiä työelämälähtöisyyden varmistamiseksi.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella erityisherkkien työhyvinvoinnin muodostumisessa tärkeässä asemassa ovat kuormittumisen ja palautumisen tasapaino, työn merkityksellisyys sekä työpaikan ihmissuhteet. Hyvä esimiestyö on myös edellytys työhyvinvoinnin kehittymiselle. Itsensä tunteminen ja omien vahvuuksien tunnistaminen auttavat työhyvinvoinnin ylläpidossa ja parantamisessa.</p> <p>Erityisherkkien työhyvinvoinnin turvaamiseksi työelämässä on toteutettava nykyistä enemmän joustoja. Myös erilaisuuden syvällinen ymmärtäminen, jokaisen yksilöllisyyden hyväksyminen ja näiden mukaan työelämän rakentaminen ovat tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin luomisessa.</p>		
Asiasanat erityisherkkyyks, työhyvinvointi, johtaminen, HSP Suomi ry		

Abstract

Author(s) Stång, Lennu	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2020
	Number of pages 55 pages, 3 appendices	
Title of publication High sensitivity in the formation of well-being at work Case: HSP Suomi ry		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Abstract <p>This thesis was commissioned by HSP Suomi ry and the purpose of the thesis was to increase understanding of the factors that affect the experience of well-being at work for highly sensitive people. The aim of the thesis was to determine how different factors affect the well-being of highly sensitive people at work and coping at work. Well-being at work was delimited for individual perspective.</p> <p>The theoretical section consisted of literature, studies, and Internet sources on well-being at work and high sensitivity. The study was conducted by using qualitative research methods and a semi-structured themed interview as a data collection method. One of the interviews was conducted via email. The research data was sourced from the Facebook group of HSP Suomi ry, from which four employees and three managers were selected as interviewees. To ensure the occupational orientation, data was limited to highly sensitive people who were permanently employed and working at the time of interview.</p> <p>Based on the results of the study, balance of strain and recovery, relevance of work and workplace interpersonal relationships play an important role in the formation of well-being at work of highly sensitive peoples. Good management is also a prerequisite for the development of well-being at work. Self-knowledge and identifying own strengths help to maintain and improve employee's well-being.</p> <p>To ensure the well-being of the highly sensitive peoples at work, more flexibility needs to be implemented in the working life. Also, a deep understanding of difference, acceptance of each individual and, according to these, building of working life plays an important role in creating well-being at work.</p>		
Keywords highly sensitive person, well-being at work, management, HSP Suomi ry		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tausta	1
1.2	Tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset	2
1.3	Tietoperusta ja tutkimusmenetelmät	3
1.4	Opinnäytetyön rakenne.....	4
2	ERITYISHERKKYYS JA YKSILÖN TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Eryitysherkkyyden määritelmä	6
2.2	Eryitysherkkänä työelämässä	10
2.3	Työhyvinvoinnin määritelmä	13
2.4	Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta	15
2.5	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	19
2.6	Itsensä näköinen työelämä	21
3	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	24
3.1	Tutkimuskonteksti.....	24
3.2	Tutkimuksen kulku.....	25
3.3	Tutkimusmenetelmät ja aineiston analyysi.....	27
3.3.1	Teemahaastattelut.....	27
3.3.2	Osallistuva havainnointi	30
3.3.3	Analyysimenetelmät.....	31
3.4	Tutkimustulokset.....	32
3.4.1	Eryitysherkkyyden piirteitä	32
3.4.2	Työhyvinvoinnin muodostuminen.....	36
3.4.3	Vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin	39
3.4.4	Esimiestyön ja johtamisen merkitys	41
4	JOHTOPÄÄTÖKSET	45
4.1	Tulosten pohdinta	45
4.2	Vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	46
4.3	Tutkimuksen luotettavuus	48
4.4	Jatkotutkimusaiheet	50
5	YHTEENVETO	52
	LÄHTEET	53
	LIITTEET	56

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Nykypäivänä työelämä on monella tavalla haastavaa. Enää ei voi luottaa siihen, että sama työpaikka säilyy koko työuran ajan. Tämän päivän nuorilla tulee olemaan useita työpaikkoja ja työnantajia, kun taas aiemmat sukupolvet työskentelivät samassa työpaikassa ja jäivät sitten eläkkeelle. Pätkätyöt ja epävarmuus lisääntyvät, työn tekemisen muodot muuttuvat ja organisaatot pirstaloituvat. Tämä tuo haasteita oman elämän hallinnalle ja työssäjaksamiselle. Esimerkiksi etätöiden lisääntymisen myötä työ- ja vapaa-aika voivat sekoittua keskenään, mikäli työntekijällä on puutteelliset itsensä johtamisen taidot tai hän muusta syystä ei pysty erottamaan vapaa-aikaa töistä. Esimerkiksi liiallinen tunnollisuus saattaa aiheuttaa sen, että töitä tehdään tai sähköposteja tarkistetaan myös vapaa-ajalla. Myös työpaikan kulttuurilla on merkitystä tähän. Jos esimies tai muut työntekijät tekevät töitä myös vapaa-ajalla, kaikkien työntekijöiden paine toimia samoin kasvaa.

Työpaikoilla kiireen tuntu ja monet päällekkäiset tehtävät aiheuttavat painetta, josta seuraa turhaa stressiä, mikäli työpaikan kulttuuria ei ymmärretä muokata. Monet herkäät ihmiset uupuvat työssään helpommin kuin vähemmän herkäät, joten jokaisen työntekijän persoonalliset piirteet pitää ottaa huomioon entistä paremmin ja myös työntekijän itsensä olisi hyvä oppia tunnistamaan herkkyytään ja siihen liittyvää uupumisen riskiä (Satri 2014, 155). Myös työnantajan on otettava asia vakavasti, sillä vaikka fyysiseen työhyvinvointiin on kiinnitetty jo pitkään huomiota, henkisten voimavarojen ja psyykkisen työhyvinvoinnin osalta on vielä paljon kehitettävää. Tulevaisuudessa tunne- ja vuorovaikutustaitojen osaminen työelämätaitoina korostuu entisestään.

Väestöstä noin 15–20 % ajatellaan olevan erityisherkkiä. Erityisherkyys ei ole sairaus tai oireyhtymä, eikä kyseessä ole aistiyliherkyys. Kyse on hermoston herkkyydestä ja siitä, että ihminen tiedostaa ympäristöstään erittäin herkästi erilaisia vivahteita, tunnelmia, ääniä, näkymiä ja ärsykyitä. Ominaisuus on perinnöllinen ja synnynnäinen. (Aron 2013, 23.) Erityisherkkiä ihmisiä kuvaava nimitys, HSP-Highly Sensitive Person, on Aronin 1990-luvulla kehittämä termi kuvaamaan aistitiedon prosessoinnin herkkyyttä, joka tunnetaan englanniksi terminä Sensory Processing Sensitivity, SPS (Aron 2013, 11; Heiskanen 2016, 9).

Opinnäytetyön aiheen valintaan on vaikuttanut opinnäytetyön tekijän mielenkiinto erityisherkkyyttä kohtaan ja siihen, miten se vaikuttaa työhyvinvointiin. Työssä tarkastellaan erityisherkkiksi itsensä kokevien kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Koska erityisherkäät kokevat esimerkiksi muutokset työyhteisön ilmapiirissä hyvin

vahvasti, on tärkeää tunnistaa tämä ja etsiä ratkaisuja kaikille tasapuolisten työskentelyolosuhteiden saavuttamiseksi sekä tukea työntekijöitä löytämään itselleen sopivan ammatin ja työnteon mallin. Tästä hyötyvät kaikki työntekijät, eivät vain erityisherkkät.

Opinnäytetyö tehdään toimeksiantona HSP Suomi ry:lle, jonka tehtävänä on levittää tietoa ja ymmärrystä erityisherkkyydestä Suomessa. Yhdistyksen tarkoituksena on valvoa ja edistää erityisherkkien etuja, tasa-arvoa ja hyvinvointia yhteiskunnassa sekä avata yhteys erityisherkkien välille. Yhdistys järjestää erilaisia tapahtumia, keskusteluja ja tilaisuuksia yhdessä muiden toimijoiden kanssa ja jäseniä sillä on noin 1000 eri puolilla Suomea. Yhdistys toimii tällä hetkellä lähes täysin vapaaehtoistyöntekijöiden voimin. (HSP Suomi ry 2020.) Yhdistyksellä on suuri ja vilkas Facebook-yhteisö, jossa erityisherkkät saavat tarvitsemaansa vertaistukea ja voivat keskustella toisten erityisherkkien kanssa.

1.2 Tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset

Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä ymmärrystä erityisherkkien työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat erityisherkkien kokemukseen työhyvinvoinnista ja keinoja, joiden avulla erityisherkkien työhyvinvointia voidaan kehittää.

Työhyvinvointi on laaja käsite ja se koostuu monesta osa-alueesta ja tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia käsitellään yksilön näkökulmasta. Päättökysymykseksi muotoutui:

- Miten erityisherkkyyys vaikuttaa työhyvinvoinnin muodostumiseen?

Seuraavat alatutkimuskysymykset auttavat ratkaisemaan päätutkimuskysymyksen:

- Mitä erityisherkkyyys on ja miten se näkyy työelämässä?
- Mistä työhyvinvointi muodostuu?
- Miten erityisherkkät voivat itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa?
- Mitä esimiestyö ja johtaminen merkitsevät erityisherkkille?

Opinnäytetyön aihe rajataan koskemaan tällä hetkellä työelämässä olevia, päätoimisesti työskenteleviä erityisherkkiä, joilla on omakohtaista kokemusta siitä, että erityisherkkyyys on jollain tavalla vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa ja työssä jaksamiseen. Aiheen rajaaminen on tärkeää, jotta pystytään keskittymään olennaiseen ja voidaan tarkentaa ajatusta siitä, mitä aiheesta halutaan tietää tai mitä halutaan osoittaa. Kvalitatiivista tutkimusta tehdessä on kuitenkin hyvä muistaa, että ongelmanasettelu voi vaatia joustavuutta ja aihetta voidaan joutua muokkaamaan sekä tarkentamaan aineiston keruun yhteydessä. Tutkimusongelman on silti oltava rajattu ja selkeä, mutta kvalitatiivinen tutkimus joustaa

tarvittaessa tutkimuksen edetessä niin aiheen, kuin tutkimuskysymystenkin kohdalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 81–82.)

Opinnäytetyöhön haastatellaan neljää työntekijäasemassa olevaa henkilöä ja kolmea esimestä mahdollisimman luotettavan lopputuloksen saamiseksi. Haastatteluihin valittujen on oltava päätoimisesti työelämässä ja heillä on oltava haastatteluhetkellä vähintään kuusi kuukautta työkokemusta. Esimerkiksi opiskelijat, jotka työskentelevät opintojensa ohessa rajataan pois opinnäytetyön työelämälähtöisyyden turvaamiseksi. Myös työttömät tai muusta syystä työelämästä poissaolevat ovat rajataan tutkimuksen ulkopuolelle.

1.3 Tietoperusta ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön teoreettinen osuus muodostuu kokonaisuudesta, joka käsittelee erityisherkkyyttä ja työhyvinvointia. Teoriaosuus pohjautuu erityisherkkyyden osalta pitkälti Aroinin ja Mannisen kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Myös muuta lähdeaineistoa hyödynnetään erityisherkkyyttä käsittelevän kirjallisuuden, artikkeleiden ja internetistä löytyvän tiedon muodossa. Temperamentti- ja persoonallisuuspiirteitä käsittelevä lähdeaineisto on tärkeässä roolissa opinnäytetyötä tehdessä, sillä erityisherkkyyks sivuaa näitä käsitteitä ja se usein rinnastetaankin temperamentin tai persoonallisuuspiirteen kaltaiseksi ominaisuudeksi. Teoriaosuus käsittelee työhyvinvointia yksilön näkökulmasta. Kirjallisuutta, internetlähteitä ja tutkimustietoa työhyvinvoinnista hyödynnetään työhyvinvointiin perehdyttäessä.

Tässä opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu hyvin tutkimusmenetelmäksi, kun pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata ilmiötä syvällisesti ja antaa tulkin-toja sille. (Kananen 2017, 36.) Opinnäytetyössä käytetään lomakekyselyä haastateltavien henkilöiden kartoittamiseen sekä sen avulla saadaan varmuus heidän sopivuudestaan haastateltaviksi (liite 2). Lomakekyselyyn vastaamalla henkilöt ilmoittavat halukkuutensa tutkimukseen osallistumiseen.

Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä käytetään teemahaastatteluja, joihin haastateltavat haetaan HSP Suomi ry:n Facebook-sivuilla julkaistavalla ilmoituksella (liite 1). Opinnäytetyössä käytetty teemahaastattelu on muodoltaan puolistrukturoitu haastattelu, joka tarkoittaa, ettei tarkkoja kysymyksiä esitetä, vaan haastattelu etenee tutkijan muotoilemien teemojen mukaisesti. Teemat perustuvat tutkimusongelmaan ja tutkimuksen teoreettiseen viitekehukseen eli siihen, mitä tutkittavasta aiheesta jo tiedetään. Teemoista johdettuja kysymyksiä esitetään kaikille haastateltaville keskustelun edistämiseksi ja pidetään huoli, että jokaisen haastateltavan kanssa kaikki teemat käydään läpi. Lisäksi esitetään

tarkentavia kysymyksiä. Kysymysten asettelu vaihtelee paljonkin tutkimuksesta toiseen ja teemahaastattelu voikin muistuttaa lähes avointa haastattelua (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75).

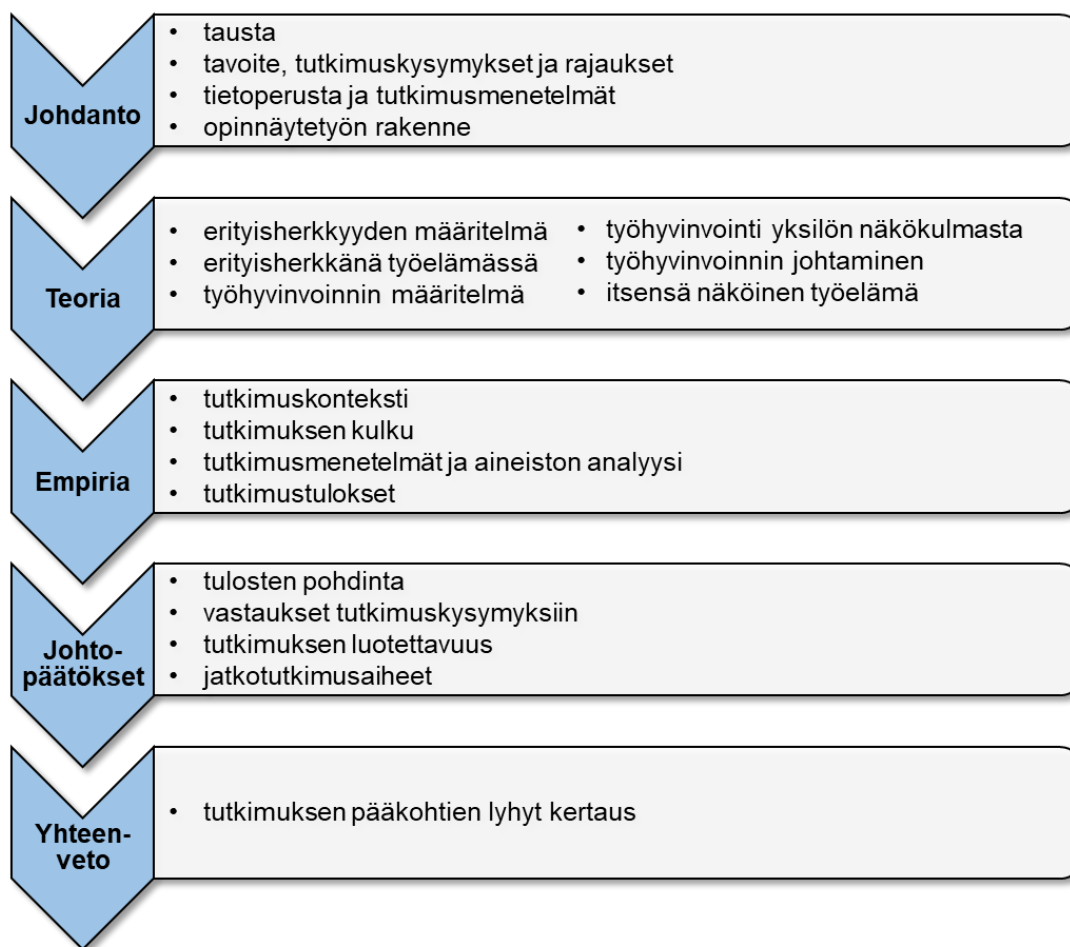
Teemahaastattelujen ohessa käytetään tutkimusmenetelmänä myös osallistuvaa havainnointia, joka usein liitetäänkin haastattelun kanssa monipuolisemman tiedon saamiseksi tutkittavasta ilmiöstä. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa ja osallistuva havainnointi on luonteeltaan tarkkailua verrattuna täysin kontrolloituun ja systemaattiseen havainnointiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 81–82; Hirsjärvi & Hurme 2010, 37–38.) Näin haastattelun yhteydessä saadaan arvokasta lisätietoa eleiden, ilmeiden, puheen taukojen ja äänenpainojen muodossa.

Tutkimuksen objektiivisuuden arviointi on tärkeässä osassa arvioitaessa kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen objektiivisuudella tarkoitetaan, että tutkimus tehdään tieteen sääntöjen mukaisesti ja tiedonkeruu sekä tulkinta tehdään oikein eli tieteellisiä menetelmiä käyttäen eikä opinnäytetyö perustu tutkijan mielipiteisiin (Kananen 2017, 79). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää jokaisen tutkimusvaiheen laaduntarkkailu ja jokaisen valinnan huolellinen perustelu koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen luotettavuustarkastelu on pidettävä mukana heti tutkimusprosessin alusta alkaen ja tutkimustulosten pohdinnan perusteella syntyneet päätelmät tulee pystyä perustelemaan. Luotettavuutta lisäävät myös suorat haastatteluotteet, joilla lukijaa autetaan ymmärtämään, mihin tutkija päätelmänsä perustaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233.)

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetöiden rakenteessa käytetään kaikkialla maailmassa samaa vakiintunutta mallia. Korkeakoulut eli yliopistot ja ammattikorkeakoulut kotimaassa sekä ulkomailla noudattavat samaa tieteellisen tutkimuksen mallia, joka takaa, että tieteellisen kirjoittamisen vaatimukset täyttyvät. Jokainen opinnäytetyön tekijä rakentaa ja muokkaa tätä runkoa omaan aiheeseensa sopivaksi. (Kananen 2017, 12–13.) Seuraavassa käydään läpi tämän opinnäytetyön rakenne.

Opinnäytetyön ensimmäisessä luvussa, johdannossa, avataan aiheen taustoja ja aiempaa tutkimusta sekä käydään läpi opinnäytetyön tavoite. Ensimmäisen luvun jälkeen opinnäytetyö rakentuu kuvion 1 mukaisesti.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

Toisessa luvussa avataan erityisherkkyyden määritelmää ja aiempaa tutkimusta aiheesta sekä jäsennetään sen yhteyttä temperamenttipiirteisiin. Luvussa käydään läpi myös työhyvinvoinnin määritelmää sekä luodaan kuvaa työelämän haasteista yksilön näkökulmasta. Kolmas luku käsittää opinnäytetyön empiirisen tutkimuksen. Luvussa kuvataan käytettävät tutkimusmenetelmät sekä tutkimuksen kulku vaiheittain ja kerrotaan haastatteluiden tulokset. Neljännessä luvussa pohditaan tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymysten kautta sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja avataan jatkotutkimusaiheita. Viimeinen luku tiivistää ja kerta lyhyesti pääkohdat tutkimuksesta.

2 ERITYISHERKKYYS JA YKSILÖN TYÖHYVINVOINTI

2.1 Erityisherkkyyden määritelmä

Herkkyyks on sellaista sisäistä lepatusta. Herkkä ihminen on kuin ei olisikaan, mutta rekisteröi kaiken. (Manninen 1999.)

Tutkimustietoa erityisherkkyydestä on vielä toistaiseksi saatavilla melko vähän, kuitenkin enenevässä määrin. Tutkimustiedon vähyden johdosta erityisherkkyyks käsitteenä on vielä heikosti tunnistettu ja tunnustettu. Sen tutkimus on rinnastunut temperamentti- ja persoonallisuustutkimukseen. Erityisherkkyyden määritelmä ja tutkimus pohjautuu pitkälti yhdysvaltalaisen psykologin, psykoterapeutin ja kirjailija Elaine N. Aronin tutkimuksiin aiheesta. Suomessa filosofian tohtori Sylvi-Sanni Manninen on elämäntyönään tutkinut ja kirjoittanut aiheesta, mutta hän ei käyttänyt termiä erityisherkkä, vaan Manninen puhui väri-ihmisistä ja yliherkistä ihmisistä. Väri-ihmisillä hän viittaa henkilöihin, jotka hänen kehittämiensä testien perusteella suhtautuivat herkästi eri väreihin, kun taas heidän vastakohtansa, muotoihmiset olivat vähemmän herkkiä (Manninen 1999, 13).

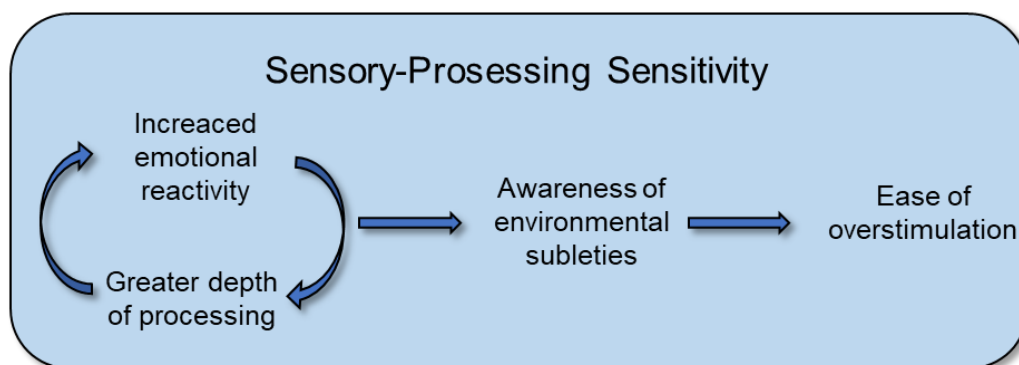
Erityisherkkyyden määritelmä on peräisin 90-luvun lopulta, jolloin Aron kehitti termin HSP, Highly Sensitive Person, eli erityisherkkä kuvaamaan ihmisiä, jotka reagoivat tavanomaista herkemmin erilaisiin ärsykkeisiin. Kyseessä on hermoston herkkyyks, neutraali ominaisuus, joka on useimmiten perinnöllinen ja synnynnäinen. Se ei ole sairaus tai oireyhtymä, vaan normaali piirre, jota esiintyy noin viidenneksellä kaikista ihmisistä ja se tunnistetaan myös eläinten keskuudessa. (Aron 2013, 23.) Täysin vakiintunut suomennos erityisherkkyyks ei ilmiölle ole, vaan siitä käytetään rinnan esimerkiksi termiä tunne- ja aistiherkkä ihminen sekä erityisherkkä ihminen ja herkät ihmiset. Myös nimityksiä erityisen sensitiivinen ja hyvin sensitiivinen persoonallisuus nähdään käytettävän.

Koska kyseessä ei ole sairaus, sitä ei voida diagnostisoida, vaan arvio ominaisuuden olemassaolosta perustuu henkilön itsensä kokemukseen (Heiskanen 2016, 15). Ominaisuuden tunnistamiseen on olemassa Aronin 1990-luvulla kehittämä 27-kohtainen testi, johon vastaamalla voi selvittää mahdollista omaa erityisherkkyyttään (Aron 1996). Testi ei kuitenkaan kerro koko totuutta, vaan henkilö voi olla erityisherkkä, vaikka testin mukaan näin ei olisi. Henkilön oma kokemus itsestään kertoo totuuden. (Aron 2013, 31.) Testi on kuitenkin hyvä apuväline oman herkkyytensä tunnistamisessa.

Aronin vuonna 2011 keksimä kirjainlyhenne EVÄS auttamaan erityisherkkyyden piirteiden tunnistamisessa. Kuvaus ilmentää hyvin erityisherkkyyden eri puolia. Kuvauksessa E tarkoittaa emotionaalisuutta sekä vahvaa empatiaa. Tutkimuksissa, joissa tarkasteltiin valokuvia, joissa näkyi erilaisia tunnetiloja, on todettu erityisherkkien aivoissa voimakkaampaa

aktivoitumista kuin ei-herkillä riippumatta siitä, mitä tunteita kuvissa ilmeni. Erityishervät ovat siis empaattisempia kuin vähemmän hervät. V tarkoittaa herkkyyttä ympäristön vivahteille. Tämä onkin usealle erityisherkälle ominaisuuden selkein piirre. He havaitsevat ympäristössään pieniä asioita, joita muut eivät välttämättä huomaa, esimerkiksi toisten ihmisten mielialat. Kyseessä ei siis ole poikkeukselliset aistit, vaan aistitiedon käsittelyn herkkyys (Sensory-Processing Sensitivity, SPS), joka tarkoittaa aivojen aistitiedon käsittelystä vastaavien, tahdosta riippumattomien alueiden herkkyyttä reagoida eri tilanteissa. Ä tarkoittaa ärsykkeiden liiallisuutta eli sitä, jos erityisherkkä saa liikaa ärsykeitä, hän kuormittuu. Kuormittuminen on luonnollinen jatkumo, jos erityisherkkä, joka muutenkin havainnoi kaikesta pienestäkin ympärillään, joutuu liian intensiiviseen, monitahoiseen tai pitkäkestoiseen tilanteeseen. Tässä nähdään selvä ero vähemmän herkkiin, jotka eivät kuormitu samoista asioista samalla tavalla tai eivät edes havaitse samoja asioita kuin erityisherkkä. Viimeinen lyhenteen kirjain S tarkoittaa syvällistä käsittelyä. Erityisherkkä käsittelee, pohtii ja tarkkailee tietoisesti tai tiedostamattaan enemmän kuin muut ympäristöään ja itseään ennen kuin toimivat. (Aron 2013, 10, 16–19.)

Kuviossa 2 havainnollistetaan aistitiedon käsittelyn herkkyyttä, jossa korostunut tunnetilojen aistiminen, syvempi tietoisuus ympäristöstä ja sen vivahteiden käsittely voivat lopulta johtaa ajan kuluessa liialliseen kuormittumiseen. Mikäli piirre tunnistetaan itsessä, voidaan ylikuormittuminen välttää palautumisesta ja kuormituksen vähentämisestä huolehtimalla.



Kuvio 2. Aivojen aistitiedon käsittelyn herkkyys (Greven, Lionetti, Booth, Aron, Fox, Schendan, Pluess, Bruining, Acevedo, Bijttebier & Homberg 2019)

Monet ihmiset ovat kokeneet suurta helpotusta tunnistaessaan erityisherkkyyden itsessään. Pitkän aikaa he ovat kokeneet olevansa erilaisia kuin muut. He ovat ehkä joutuneet kuulemaan olevansa liian herkkiä tai hitaita ja hyvää tarkoittavat opettajat ja vanhemmat ovat yrittäneet saada henkilöä jo lapsena muuttumaan yhteiskunnan normien mukaiseksi tai pääsemään yli ominaisuudestaan. Kun henkilöt ovat jo lapsena kokeneet olevansa liian erilaisia ja outoja eivätkä ole saaneet oikeanlaista tukea kehittyessään, ongelmat ovat jatkuneet aikuisenakin. Kun tieto erityisherkkyydestä on lisääntynyt, henkilöiden itsetunto on

parantunut ja he ovat löytäneet parempia toimintatapoja eri tilanteisiin. (Aron 2013, 23–24.) On siis tärkeää, että tutkimustietoa ja ymmärrystä ominaisuudesta on yhä enemmän saatavilla.

Herkkyys voidaan tunnistaa jo hyvin varhain lapsena. Psykologi Jerome Kagan on omistautunut herkkyyden tutkimiselle. Hän kutsuu herkkyyttä estoisuudeksi, ujoudeksi tai arkuudeksi. Herkät voivat vaikuttaa ujoilta, mutta usein se johtuu siitä, että he punnitsevat ja havainnoivat tarkasti eri tilanteita ja tekevät johtopäätöksiä varsin pitkällisen pohdinnan päätteeksi. Muiden mielestä he voivat vaikuttaa ärsyttävän hitailta miettiessään vastausta tai ratkaisua johonkin tilanteeseen. Kaganin tutkimusten mukaan estoisilla lapsilla oli stressaavassa tilanteessa korkeampi sydämen syke, laajemmat pupillit ja kireämmät äänihuulet verrattuna vähemmän estoiisiin ja ujoihin lapsiin. Lisäksi heidän kehossaan oli merkkejä tavanomaista suuremmasta kortisolimäärästä ja noradrenaliiniarvoista. Molemmat liitetään virittyneisyyteen ja stressaaviin tilanteisiin. Myös vauvoja tutkiessaan Kagan pystyi erottamaan voimakkaammin reagoivat lapset muista. Nämä lapset reagoivat jo vauvoina itkuisuudellaan, raajojen voimakkaalla suoristelulla ja koukistelulla sekä selän kaartumisella ärtyessään tai halutessaan epämukavasta tilanteesta pois. Vuoden kuluttua havaittiin, että kaksi kolmasosaa näistä vauvoista pelkäsi uusia tilanteita ja oli estoisia toiminnassaan. (Aron 2013, 55.)

Voidaan siis todeta, että erityisherkyys on synnynnäinen ominaisuus. Erityisherkät eivät kuitenkaan ole massa, jossa jokainen on samalla tavalla herkkä. Toisilla tietyt herkkyyden piirteet ja sävyt ovat selvempiä kuin toisilla ja erilaiset tilanteet kuormittavat erityisherkkiä eri tavalla myös verrattuna toisiinsa. Erityisherkät eivät myöskään jatkuvasti analysoi, tarkkaile tai huomioi ympäristöään, vaan se vaihtelee tilanteen ja mielialan mukaan. (Aron 2013, 21, 56.) Erityisherkät saavuttavat ylivirittymisen tilan nopeammin kuin vähemmän herkät havainnoinnin ja asioiden käsittelemisen syvällisyyden vuoksi. Usein on myös niin, että vaikka jokin tilanne on erityisherkälle antoisa ja hän kokee positiivisia ja syvällisiä tunteita, ympäristön ja muiden ihmisten havainnoinnin laajuuden vuoksi hän ylikuormittuu myös näistä positiivisista elementeistä. (Heiskanen 2016, 176.)

Yleisesti ihmiset eroavat merkittävästi toisistaan siinä, kuinka kuormittavina tai haastavina he erilaiset tilanteet elämässään kokevat. Hermoston virittyneisyys vaikuttaa siihen, että toisille jokin tilanne on hyvin vaikea ja toinen ei samassa tilanteessa koe samoja ärsykeitä ollenkaan haastavina. Vaikkapa ympäristön hälinä voi erityisherkälle aiheuttaa liiallisen virittyneisyyden tilan, kun taas vähemmän herkkä ei koe tilannetta millään tavalla ongelmallisena. Aistisherkkyydestä puhuttaessa pitää muistaa, ettei kyse ole paremmasta näöstä tai kuulosta, vaan siitä, että erityisherkän aivot käsittelevät aistitietoa herkemmin ja

huolellisemmin ja että he tiedostavat paremmin ympäristön eri vivahteita. (Aron 2013, 36–37; Heiskanen 2016, 17.) Joskus puhutaan harhaanjohtavasti ääni- tai aistiylherkkydestä, jota erityisherkyys ei ole.

Ympäristön ja sen ärsykkeiden lisäksi erityishervät ovat herkkiä myös omille sisäisille vaikutteilleen. Heillä on kyky huomioida hienovaraisesti ympäristöään ja prosessoida sitä syvällisellä tavalla. Tämä on usein tiedostamatonta tai puolittietoista ja on perusta herkän ihmisen kokemis- ja reagoititavalle. Herkkyys on biologinen ominaisuus ja määritellään osaksi temperamenttia. Kuten temperamentti- ja persoonallisuuspiirteitä kuvataan jatkumona, myös herkkien ihmisten voidaan nähdä sijoittuvan janalle, jossa toisessa päässä ovat hervät ihmiset ja toisessa ihmiset, jotka eivät ole reaktioherkkiä. Yleensä ihmiset sijoittuvat janan jompaankumpaan päähän eli he joko ovat herkkiä tai eivät ole. Erityishervien lisäksi noin 20 prosenttia ihmisistä on kohtalaisen herkkiä, jotka sijoittuvat janalla lähemmäs erityisherkkiä kuin vähemmän herkkiä. (Satri 2014, 17–19.)

Ihmisten erot ovat merkittäviä siinä, kuinka he reagoivat samoista ärsykkeistä samoissa tilanteissa. Erot ovat täysin normaaleita ja sitä havaitaan myös eläimissä; kissoissa, koirissa, hiirissä, apinoissa, hevosissa. On tutkittu sataa eläinlajia ja todettu, että herkkyyden piirteet ilmenevät myös eläinten käyttäytymisessä. Myös eläimissä ärsykeille herkkien osuus on sama noin 15-20 prosenttia, aivan kuten ihmisissäkin. Vivahteiden paremman tiedostamisen vuoksi erityishervät usein ”vain tietävät”, miten asiat ovat päätyneet johonkin tilanteeseen tai miten ne tulevat tulevaisuudessa olemaan. Voidaan puhua kuudennessa aistista ja vahvasta intuitiosta, joiden avulla erityishervät lajittelevat asioita kymmenen kategoriaan siinä missä muut kahteen tai kolmeen. Kun erityishervät aistivat kaikkea ympäristössään poikkeuksellisen voimakkaasti, he myös kuormittuvat herkemmin ja tilanteen jatkuessa riittävän kauan, saavuttavat pisteen, jossa jopa uupuvat. (Aron 2013, 36–37.)

Ylivirittyneisyys johtaa elimistön stressitilaan, joka onkin yleisin syy, miksi erityisherkyys koetaan rasitteena. Ylivireystilassa ärsykeitä on liikaa, ne ovat liian pitkäkestoisia tai ne ovat liian voimakkaita, jolloin elimistö käy ikään kuin ylikierroksilla. Hermoston ylivireystilan voi tunnistaa alussa pienistä vihjeistä, jotka kuormituksen jatkuessa kasvavat ja keho ja mieli reagoivat voimakkaammin tilanteeseen. Ihmisen keskittymiskyky heikkenee, asioiden ja tunteiden hallinta laskee ja hänestä voi tulla itkuinen ja kireä. (Heiskanen 2016, 176–178.)

Bergsman erityisherville tekemässä kyselytutkimuksessa ylikuormittumisen syyt tulivat hyvin ilmi. Siinä 90 prosenttia vastaajista kertoi kuormittuvansa työpaikan melusta ja hälinästä ja 55 prosenttia totesi työnteon täysin mahdottomaksi näissä olosuhteissa. Myös

työpaikan ihmissuhteilla oli suuri merkitys kuormitukseen. Erilaiset konfliktit, juoruilu ja johtamiseen liittyvät ongelmat koettiin ylikuormittumista lisäävinä tekijöinä. Kritiikin vastaanottaminen koettiin kyselytutkimuksen mukaan myös haastavana ja se saattoi myös lisätä liiallista itsekritiikkiä. (Bergsma 2019.)

Herkkyys on siis paljon muutakin kuin tunnetila, jollaiseksi se usein mielletään. Herkkiä ihmisiä pidetään usein ujoina ja kuullaan sanottavan, että ihminen on ympäröivän maailman mielestä liian herkkä. He ovat usein väärinymmärrettyjä esimerkiksi työelämässä. Vaikka osa erityisherkestä, kuten muistakin ihmisistä, on ujoja ja arkoja, heidän joukossaan on hyvinkin vilkkaita, eloisia ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen suuntautuneita ekstroverteja ihmisiä. (Satri 2014, 18.) Jopa 30 prosenttia erityisherkestä on ulospäinsuuntautuneita (Aron 2013, 13). Useimmat erityisherkeät ovat sosiaalisesti lahjakkaita ja hyvin usein pidettyjä työkavereita. Työelämään sijoittumisessa on tärkeää, että ihminen tuntee itsensä, ja tunnistaa vahvuutensa, taitonsa ja valmiutensa sekä hän myös tietää heikkoutensa ja osaamisensa vajeet (Mulari 2013, 102–103). Myös erityisherkeille on tärkeää tuntee itsensä, jotta löytää oman paikkansa ja pystyy hyödyntämään erityisherkkyyttään työelämässä.

Erytyisherkkyyden rinnastetaan usein temperamenttipiirteisiin, jotka ovat synnynnäisiä ja joihin ei voi itse vaikuttaa. Perinnöllisyyden merkitys temperamentin synnyssä on piirteestä riippuen 40-60 prosentin välillä. Ihmisen temperamentti on taipumus tai valmius reagoida omaan sisäiseen tilaansa tai ympäristöönsä. Temperamentilla tarkoitetaan ihmisten välisiä eroja käyttäytymisessä ja reaktioissa eri tilanteisiin, ei sitä minkälaisia ihmiset ylipäätään ovat. Temperamentilla selittyy se, miksi esimerkiksi jotain häiritsee meluisa ympäristö enemmän kuin toista, miksi jollekin tilanne on jännittävä, kun toista ahdistaa tai miksi saman perheen lapset kokevat samat asiat eri tavalla. (Keltikangas-Järvinen 2016, 99–102.) Aivan kuten temperamenttipiirteet, myös erityisherkkyyden on pysyvä ominaisuus, se ei vaihtele viikosta tai vuodesta toiseen eikä sitä pysty harjoittelemalla muokkaamaan. Autonominen hermoston toiminta vaikuttaa siis temperamenttipiirteiden ja siten myös erityisherkkyyden näkymiseen ihmisessä.

2.2 Erytyisherkkänä työelämässä

Erytyisherkeille perinteinen työelämä voi olla haastavaa ja vähemmän herkillekin oman paikan löytäminen yhteiskunnassa on usein vaikeaa. Erytyisherkeille eniten huolta aiheuttavat juuri ammattiin, elannon hankkimiseen ja työssä pärjäämiseen liittyvät asiat. Työympäristöt sisältävät paljon erilaisia ärsykejä ja stressiä ja pitkät työpäivät lisäävät entisestään herkkien ihmisten kuormittumista. Erytyisherkeät usein aliarvioivat oman panoksensa merkityksen työyhteisölle, eivätkä arvosta itseään ja rooliaan siinä. (Aron 2013, 132.) Toisaalta monet erityisherkeät työllistyvät itse itsensä, jolloin he voivat helpommin hallita ärsykkeiden

ja työtuntien määrää. Usein he ovatkin menestyneitä yrittäjiä, sillä he mielellään suunnittelevat toimintaansa riskien välttämiseksi. Yrittäjyydessäkin on seikkoja, joihin kannattaa kiinnittää huomiota. Erityisherkkä on usein täydellisyyden tavoittelija ja alkaa vaatia itseltään liikaa, mikäli ei osaa ajoissa hidastaa ja välttää liiallista kuormittumista. (Aron 2013, 139.)

Erityisherkkille eniten kuormitusta aiheuttavat avokonttorit ja huono työilmapiiri. Muutostilanteissa he tarvitsevat enemmän sopeutumisaikaa, tietoa muutoksen aikataulusta ja siitä, mitä muutos käytännössä tarkoittaa, jotta he pystyvät käsittelemään uusia asioita. He saattavat vaikuttaa hitailta ja epävarmoilta, mikä johtuu siitä, että erityisherkkät punnitsevat ja suunnittelevat tarkkaan yksityiskohtia ennekuin alkavat toimia. Tämä luo heistä täysin väärän, osaamattoman kuvan, sillä kun erityisherkkä on löytänyt itselleen sopivan työn, hän antaa kaikkensa tuoden tunnollisuutta, tarkkuutta, yksityiskohtien ymmärrystä ja innovatiivisuutta työyhteisöön. Hän tuo työyhteisöön luovuutta sekä herkkyytensä avulla osaa käsitellä hienovaraisesti vaikeitakin asioita. Syvän analysoinnin johdosta erityisherkkät ovat hyviä myös riskienhallinnassa. (Satri 2014, 142–143.) Vaikka erityisherkkät vaikuttavat hitailta päätöksenteossa, nopeaa reagoitua vaativassa uudelleen toistuvassa tilanteessa erityisherkkä voi vastata siihen nopeammin kuin muut. Tämä johtuu aiemman tilanteen syvästä pohtimisesta, joka auttaa, kun tilanne uusiutuu. (Aron 2013, 13.) Kaikki nämä ovat hyviä ominaisuuksia nykypäivän työelämässä ja tunnetaidot sekä luovuus tulevat olemaan tulevaisuudessa yhä tärkeämmässä asemassa.

Erityisherkkät voivat tuntea olevansa väliinputoajia työelämässä, jossa tehokkaita menestyjiä arvostetaan ja koulutuksestaan huolimatta erityisherkkät eivät usein oikein löydä omaa paikkaansa. Monen erityisherkkän työura on katkonainen ja hän on saattanut kokeilla useita eri ammatteja. Monet ovat uupuneet ylikuormituksen johdosta työssään, toiset useamminkin kerran, ennen kuin ovat löytäneet tarkoituksensa ja merkityksen työelämälleen. Ylikuormitus on yleensä osasyynä myös herkkien ihmisten opintojen keskeytymiselle. Kun erityisherkkä on tunnistanut herkkyytensä ja sen mukanaan tuomia haasteita, on helpompi alkaa suunnitella itselle sopivampaa työelämää. Erityisen vahvoilla herkkät ihmiset ovat toimiessaan luovilla aloilla sekä ihmisten parissa, Mannisen sanoin väri-ihminen eli herkkä ihminen vain tajuaa paremmin toista henkilöä. (Manninen 1999, 67–68; Satri 2014, 143; Bergsma 2019.)

Työelämässä erityisherkkät ovat parhaimmillaan, kun he ovat löytäneet kutsumuksensa ja saavat tehdä työtä itsenäisesti tai pienessä ryhmässä. He työskentelevät tehokkaimmin, kun kukaan ei ole liian lähellä tarkkailemassa. Bergsman vuonna 2019 tekemän kyselytutkimuksen mukaan erityisherkkien työssä jaksamista edistää positiivinen ilmapiiri,

rauhallinen ja hiljainen työskentelytila, selkeä ja itsenäinen työnkuva sekä työn merkityksellisyys. Tutkimuksessa ilmeni, että myös sopivan haastava työ ja mahdollisuus käyttää luovuutta koettiin hyvinä asioina. On todettu, että erityisherkillä on tärkeää tuntea kuuluvansa yhteisöön ja tämä ilmeni myös Bergsman kyselytutkimuksesta. Myös opiskelumahdollisuudet, liukuva työaika ja palauttavat tauot koettiin tärkeinä asioina hyvän työelämän saavuttamisessa. (Bergsma 2019.) Kaikki nämä asiat ovat varmasti tärkeitä useimmille työntekijöille, mutta monelle erityisherkillä ehdoton edellytys työelämässä jaksamiselle ja sopivan kuormituksen ja palautumisen tasapainon löytymiselle.

Erytyisherkan palautumisen edellytys on se, että henkilö tunnistaa erityisherkkyytensä ja pikkuhiljaa ymmärtää, tiedostaa ja hyväksyy sen, että itseään ei voi kuormittaa liikaa ja että tarvitsee lepoa ja rauhaa keskimääräistä enemmän. Yksinkertaisesti herkän ihmisen elimistön ylikuormitusta ei voida välttää kiireistä ja stressaavaa elämäntapaa ylläpitämällä. Tämä ymmärtämällä ja hyväksymällä voidaan antaa itselle lupa rauhallisempaan elämään ja alkaa kunnioittaa omia rajoja niin työelämän kuin vapaa-ajankin saralla. Lisääntyvä tietoisuus erityisherkkyydestä auttaa tunnistamaan ylikuormittumista, mutta monet oppivat rajansa vasta vuosien kuluessa kantapäähän kautta. (Heiskanen 2016, 165.) Tietoisuuden lisääntyessä myös työnantajien ymmärrys erityisherkkiä kohtaan lisääntyy.

Se, että erityisherkit kuormittuvat tilanteista eri tavalla kuin muut, ei tarkoita sitä, etteivät herkät ihmiset voisi työskennellä tietyissä ammateissa. Erytyisherkillä on mahdollista tehdä elämällään mitä vaan, mutta heidän täytyy kiinnittää erityistä huomiota siihen, miten palautumisen ja levon sekä kuormituksen tasapaino säilyy. Kunhan tasapaino ja osaaminen ovat kunnossa, sekä voimavarat riittävät, monet herkät ihmiset nauttivat myös haastavista ja vaativista tehtävistä. (Heiskanen 2016, 167.) Lisäksi heillä on tarvittavaa pitkäjänteisyyttä sekä kykyä hahmottaa suuria kokonaisuuksia, joista on hyötyä monessa ammatissa. Erytyisherkkyyks ei siis poissulje tiettyjä tehtäviä, kunhan edellä mainittuihin asioihin kiinnitetään huomiota.

Erytyisherkit toimivat usein kutsumuksensa johdattelemina ja ammatissaan käyttävät hyväkseen herkkyyttään ja intuitiotaan, jonka avulla tunnistavat ympäristössään erilaisia vivahteita (Aron 2013, 133–134). Herkät ihmiset soveltuvat hyvin työskentelemään taiteen alalla ja ihmisten parissa ja heillä on kyky sovitella erimielisyyksiä sekä eheyttää ilmapiiriä (Manninen 1999, 67–68). Näistä ominaisuuksista on paljon hyötyä missä ammatissa tahansa, eikä tietynlainen työn sisältö välttämättä ole erityisherkillä pääasia, vaan se, että työympäristö on riittävän sopusointuinen ja jossa kaikki voivat tuntea olonsa hyväksi.

Todellisia vaikeuksia erityisherkkien työhyvinvointiin tuovat säännöt ja normit, jotka ovat ristiriidassa heidän omien arvojen ja käsitystensä kanssa. Näihin ulkoapäin annettuihin

normeihin herkkien ihmisten on vaikea sopeutua ja usein tämä seikka saakin heidät vaihtamaan työpaikkaa. Usein erityisherkillä on tärkeää, että heidän oma arvomaailmansa kohtaa työnantajan arvojen kanssa ja monille tämä on ehdoton edellytys työpaikassa jatkamiselle. (Satri 2014, 145–146.)

Työelämä on nykypäivänä monelle vähemmän herkällekin kuormittavaa ja stressaavaa. Jalonen (2017) kertoo blogissaan, että työympäristön muutokset ovat mullistaneet työntekijöiden tavat. Digitaalisuus, itsensä johtaminen, ajankäytön hallinta, työn ja yksityiselämän tasapaino sekä omien arvojen ja motivaation tunnistaminen ovat teemoja, joiden kanssa moni työntekijä kamppailee. Nykyinen työelämän pirstaleisuus ja sen tuomat osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet tuovat paljon epävarmuustekijöitä, jotka rasittavat työntekijöitä. Yhä useammassa työssä jatkuvat keskeytykset ja moneen asiaan keskittyminen yhtä aikaa ovat arkipäivää, mutta aiheuttavat hallinnan tunteen puuttumista ja kuormittavat aivan liikaa aivojamme. Ihmisaivot eivät ole muuttuneet vuosisatojen saatossa, eikä niitä ole luotu tämänkaltaiseen suorittamiseen. Haasteista kuitenkin selviytyy paremmin, mikäli pitää huolen riittävästä palautumisesta sekä hyvästä fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta. Aiemmille sukupolville työn merkityksellisyys oli tärkeä arvo jo sinällään. Uusille sukupolville esimerkiksi päätöksentekoon osallistuminen on tärkeää, kun taas aiemmat sukupolvet ovat perinteisesti olleet ylhäältä johdettuja. Tärkeään asemaan työntekijöiden jaksamisessa nousee työpaikan ilmapiiri, hyvä johtaminen ja työn sisältö. Näitä teemoja käydään läpi seuraavissa alaluvuissa.

2.3 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnin määrittely ei ole aivan yksinkertaista, johtuen sen subjektiivisuudesta: kysyttäessä jokaisella on erilainen käsitys työhyvinvoinnista ja se merkitsee eri asioita eri ihmisille. Määritelmä on myös vahvasti aikaan sidonnainen. 1800-luvun lopun tehdastyöläisellä on ollut aivan eri käsitys työhyvinvoinnista kuin 2020-luvun koodarilla. Lisäksi työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon vaikuttavat pelkän nykyhetken lisäksi aiemmat kokemukset, vallan ja vastuun tasapaino sekä henkilökohtaisten voimavarojen lisäksi työpaikan toimintamallit ja mm työlainsäädäntö. (Virtanen & Sinokki 2014, 28.)

Virtanen ja Sinokki (2014, 30) määrittelevät työhyvinvoinnin seuraavasti:

Työhyvinvointi syntyy, kun työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos 2020a.)

Manka ja Manka (2016, 64–65) kääntävät työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyssä katseet stressitutkimukseen, joka on työhyvinvointitutkimuksen perusta. Stressitutkimusta on tehty 1920-luvulta lähtien ja tuolloin tutkimus keskittyi yksilön tutkimiseen tätä kuormittavien tekijöiden, kuten myrkyllisten aineiden, melun, kylmän ja fyysisen rasittavuuden pohjalta. Katsottiin, että ihmisen fysiologiset reaktiot näihin tekijöihin synnyttivät stressiä. Myöhemmin mukaan teoriaan tulivat myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot sekä työn ja työolosuhteiden aiheuttamat stressivaikutukset. Nähtiin, että työn kuormittavuus oli sopivaa, mikäli työntekijällä oli edellytyksiä selviytyä työstä ja vastata työn vaatimuksiin. Tästä käytettiin nimitystä tasapainomalli. Sittemmin on ymmärretty työhyvinvoinnin olevan lopputulos ympäristön ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta, johon työn vaatimustaso aiheuttaa positiivista tai negatiivista painetta. Lisäksi sosiaalisen tuen merkitys nostettiin ratkaisevan tärkeäksi osa-alueeksi työhyvinvoinnista puhuttaessa. Tänä päivänä yksi tunnetuimmista vuorovaikutusmalleista on työn vaatimusten ja hallinnan malli. Sen mukaan työn vaatimusten ja omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuksien perusteella syntyy aktiivinen eli työhyvinvointia lisäävä tai passiivinen eli voimavaroja kuluttava työ. Näiden mallien lisäksi työntekijöiden erot siinä, miten he reagoivat erilaisissa tilanteissa selittyvät sillä millaisia välineitä, voimavaroja, ominaisuuksia ja osaamista yksilöllä on kohdata työn vaatimuksia. Toisille vaatimukset aiheuttavat stressireaktioita ja toiset eivät vastaavassa tilanteessa koe minkäänlaista kuormitusta.

1900-luvun alussa työhyvinvoinnin tutkimuksessa keskityttiin yksilöön ja ajateltiin työvoiman suojelun olevan fysikaalisten, kemiallisten ja biologisten riskien minimointia ja sairauksien ehkäisyä. Nykyisin työhyvinvoinnin katsotaan olevan enemmän ihmisten välisen kanssakäynnin ja vuorovaikutuksen lopputulos. Ratkaisevaa työhyvinvoinnin kannalta onkin se, millaisena työpaikan ihmissuhteiden kuormitus koetaan. Puhutaan työkykytoiminnasta ja työelämän laadun parantamisesta. (Virtanen & Sinokki 2014, 30.)

Näkökulma on siis muuttunut ja työhyvinvoinnin ajatellaan syntyvän erilaisten ympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Yksilön voimavaroja, jotka auttavat työntekijää kohtaamaan työn vaatimukset ovat myönteiset uskomukset, vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot ja tunne siitä, että henkilö hallitsee elämänsä (Manka & Manka 2016, 65). Työhyvinvointi on laajempi käsite kuin työkyky. Työhyvinvointiin liittyvät vahvasti myös työpaikan tuloksellisuus, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä

tulevaisuusvaikutukset, jolla tarkoitetaan sitä, millaiset toimeentulon ja terveyden näkymät työntekijällä on. Työhyvinvoinnilla on merkittävät taloudelliset vaikutukset ja se, että henkilöstö voi hyvin työpaikallaan parantaa tuottavuutta sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja ennenaikaisen eläköitymisen vähentymisenä. Hyvinvoivassa työyhteisössä myös henkilöstön vaihtuvuus on pientä. (Aura & Ahonen 2016.)

Työn kuormittavuus henkiselä tasolla on kasvanut verrattuna fyysiseen kuormitukseen. Asia ilmenee myös uusimman työolobarometrin tuloksista, joiden mukaan jopa 62 prosenttia vastaajista kertoi kuormittuvansa jonkin verran enemmän henkiselä kuin fyysisellä tasolla. Merkittävää on, että osuus on koko seuranta-ajan suurin. Lisäksi on huomioitavaa, että palkansaajista noin neljännes koki työnsä sekä henkisesti, että fyysisesti raskaaksi. Nuoret kokivat työnsä fyysisesti raskaampana hieman useammin kuin aikaisempina vuosina. Tämä johtunee siitä, että suurin osa nuorimmista vastaajista työskentelee ammateissa, jotka ovat fyysisesti raskaita; palvelu- ja myyntityössä, rakennusalalla sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöinä. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 98–99.)

Mielenterveyden syistä johtuneet sairauspoissaolot ovat Kelan tilaston mukaan kasvaneet vuosi vuodelta ja vuonna 2018 ne olivat jo suurin syy sairauspäivärahojen maksulle (Kela 2019, 16). Työhyvinvointiin myös henkiselä tasolla on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota, mutta vielä on paljon tehtävää. Mielenterveyden ongelmien ja huonon työssäjaksamisen taustalla on monenlaisia ongelmia ja jokin työympäristö voi kuormittaa yhtä työntekijää, mutta toiselle se ei aiheuta minkäänlaista kuormitusta. Työhyvinvointi on henkilökohtainen kokemus ja jokaisella työntekijällä on oma ymmärryksensä siitä. Tutkimusten perusteella kuitenkin yksilöllisten työhyvinvointia heikentävien tekijöiden lisäksi sitä haittaavat eniten kiire, jatkuva riittämättömyyden tunne, epävarmuus sekä epätasapaino omien voimavarojen ja työn haasteiden välillä (Suutarinen & Vesterinen 2010, 110).

2.4 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta

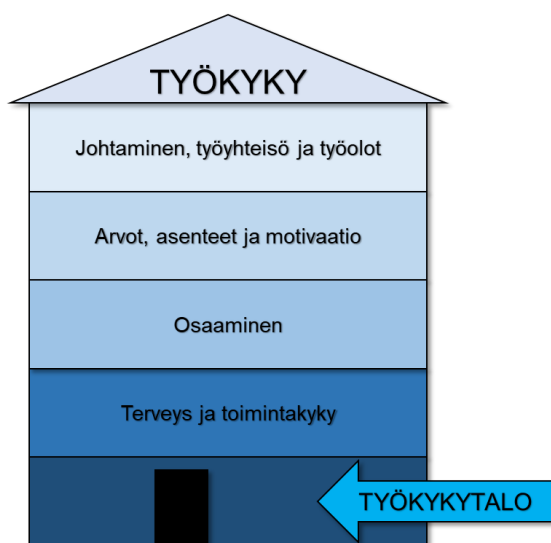
Nykypäivän työntekijöillä mm etätöyön lisääntymisen tuomana haasteena ovat itsensä johtamiseen ja ajankäytön suunnitteluun kohdistuvat ongelmat. Tässä tärkeässä roolissa on työpaikan toimintakulttuuri; työntekijöiden odotetaan hoitavan työasiansa tietyllä aikavälillä ja muu aika on selkeää vapaa-aikaa, jolloin työasioita ei hoideta. Sovitut asiat on kirjattu strategiaan ja käytäntöjä tulee noudattaa. Tärkeässä roolissa ovat esimiehet, jotka esimerkillään tukevat työntekijöiden toimintaa. Jos esimiehet lähettävät sähköpostia iltaisin ja viikonloppuisin, kuinka työntekijät eivät rajaisi työaikaansa vapaa-ajasta selkeästi ja tarkoituksenmukaisesti. Selkeät käytännöt ja ohjeet sekä niiden noudattaminen lisäävät työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja takaavat tarvittavan levon. (Aura & Ahonen 2016, 156.) Työntekijöitä ei enää johdeta ns. ylhäältä alas vaan enemmänkin kannustaen ja rinnalla

kulkien. Työntekijät ovat itseohjautuvia ja pystyvät tekemään paljon päätöksiä liittyen omaan työhönsä ilman esimiehen mielipidettä tai päätöstä.

Yksilön työhyvinvointi koostuu monista eri osa-alueista, jotka vaihtelevat eri henkilöiden välillä. Toisille tietyt työyhteisön tai työn piirteet aiheuttavat stressireaktioita, kun taas toiset eivät kuormitu niistä lainkaan. Keskeistä on, miten työntekijän osaaminen ja ominaisuudet kohtaavat työympäristön vaatimukset, uhat, haasteet ja mahdollisuudet. Työhyvinvointi syntyy monenlaisista ympäristöstä ja yksilöllisistä tekijöistä johtuvista syistä ja niiden vuorovaikutuksesta. (Manka & Manka 2016, 65.)

Temperamentin johdosta toinen kokee jonkin tilanteen stressaavaksi, kun toisen mielestä sama tilanne on jännittävä ja myös stressitilanteen aiheuttavat fysiologiset reaktiot selittyvät temperamentilla. Temperamenttipiirteisiin ihminen itse ei pysty vaikuttamaan ja perinnöllisyyden osuus temperamenttipiirteestä riippuen vaihtelee 40-60 prosentin välillä. (Keltikangas-Järvinen 2016, 101.) Temperamentti kertoo sen, miten hän tekee asioita, ei sitä, miksi hän tekee jotain. Se viittaa ihmisten eroihin heidän käyttäytymistyyliinsä. (Keltikangas-Järvinen 2000, 71.) Onkin tärkeää tunnistaa erilaisuus ja monimuotoisuus työelämässä ja pystyä tarjoamaan tukea jokaiselle työntekijälle hänen itsensä tarvitsemallaan tavalla.

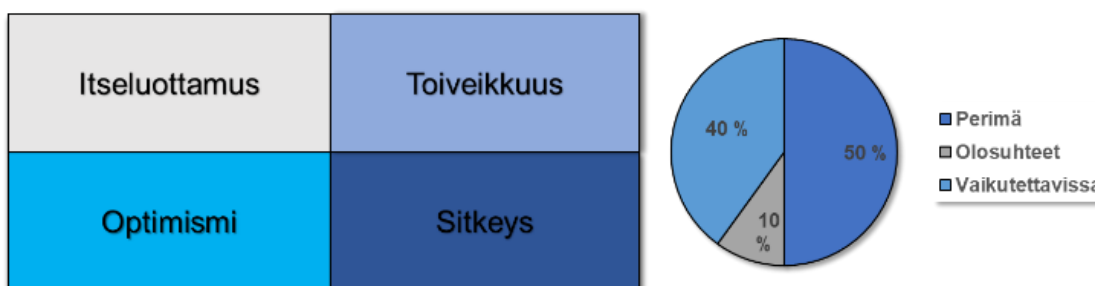
Työhyvinvoinnin edellytys on hyvä työkyky ja sopiva työn kuormitus. Työhyvinvointi itsessään on vaikeasti mitattavissa, se on aina henkilön oma kokemus tilastaan. Kun tarkastellaan työkykyä, todetaan, että siihen vaikuttavat niin fyysiset kuin henkisetkin tekijät, jotka liittyvät yksilöön, hänen työhönsä sekä työyhteisöön. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä voidaan Työterveyslaitoksen kehittämän työkykytalomallin mukaisesti kuvata neljänä osa-alueena (kuvio 3).



Kuvio 3. Työkykytalomalli tiivistää työkykyyn vaikuttavat tekijät (Työterveyslaitos 2020b)

Työkykytalon alimmat kerrokset terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio kuvaavat työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja. Ylin kerros johtaminen, työyhteisö ja työolot kuvaa konkreettista työtä. Kolme alinta kerrosta kertovat siitä, miten työntekijä suhtautuu työhönsä, millaiset arvot ja asenteet hänellä on sitä kohtaan ja miten hänen työ- ja vapaa-aikansa kohtaavat. Kaikkien neljän kerroksen yhteisvaikutuksesta syntyy työntekijän kokonaistyökyky ja sitä kautta yksilön työhyvinvointi. (Viitala 2014.)

Nykyisin työelämä on nopeatempoista ja jatkuvasti muuttuvaa. Tämä edellyttää työntekijöiltä sopeutumiskykyä sekä taitoa omaksua uusia asioita nopeasti. Nykyisin ei enää riitä, että osaa tietyn asian hyvin vaan osaamisen on oltava laaja-alaisempaa. Työ on myös entistä henkilökohtaisempaa ja työntekijä on entistä itseohjautuvampi ja pystyy yhä useammin merkittävästi vaikuttamaan työhönsä. Kun työntekijä voi vaikuttaa työhönsä hän kokee merkityksellisyyden tunteita sekä tuntee olevansa tärkeä yritykselle. Tämä lisää hänen sitoutuneisuuttansa työyhteisöön, pienentää sairauspoissaoloja sekä lisää työtyytyväisyyttä. Tätä kaikkea kutsutaan psykologiseksi pääomaksi. Kyse on siitä, millaiseksi työntekijä kokee itsensä ja toisaalta myös millaiseksi hän voi tulla. Psykologiseen pääomaan voi vaikuttaa elämän varrella ja sitä voi jatkuvasti kasvattaa. Osaltaan siihen vaikuttavat myös perimä ja kasvatus sekä ulkoiset olosuhteet kuten varallisuus tai koulutustaso. Pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä (kuvio 4). Jokaisen on mahdollista muuttaa toimintatapojaan ja myös työyhteisöön sitoutunutta psykologista pääomaa voidaan kehittää. Jopa 40 prosenttiin psykologisen pääoman muodostumisesta voi ihminen itse vaikuttaa. (Manka & Manka 2016, 158–159.)



Kuvio 4. Psykologisen pääoman ulottuvuudet ja sen muodostumiseen vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016, 159)

Henkilön omat voimavarat kuten itseluottamus, toiveikkuus, optimismi, tietoisuustaidot, sitkeys, sosiaaliset taidot ja lahjakkuus vaikuttavat siihen, millaisena työntekijä työelämän kokee. Näitä kaikkia ominaisuuksia pystytään lisäämään ja parantamaan erilaisten harjoitusten ja itsetutkiskelun avulla. Siihen tarvitaan esimiehen ja muiden työkavereiden apua ja osallistumista ja olisikin hyvä, että näiden ominaisuuksien kehittäminen otettaisiin osaksi jokapäiväistä arkea. (Manka & Manka 2016, 161–167.) Tarvitaankin myös työntekijän

vastuunottoa itsestään ja omista työyhteisötaidoista, sillä nämä ovat tärkeitä teemoja nykypäivän työelämässä ammattitaidon lisäksi.

Usein työhyvinvointia lähestytään myös työnilon käsitteen kautta. Työnilo liittyy vahvasti siihen, miten työntekijän omat vahvuudet ja osaaminen vastaavat työn vaatimuksia. Siihen vaikuttavat tämän tasapainon lisäksi myös pienet yksittäiset myönteiset asiat, kuten esimiehen aito kiinnostus työntekijää kohtaan. Työnilo on suorassa yhteydessä siihen, kuinka tyytyväinen työntekijä on työhönsä ja se lisää myös työmotivaatiota. Työnilon yhteydessä usein puhutaan flow-tilasta, työnimusta, jolloin työntekijä uppoutuu työtehtäväänsä, usein ajantaju katoaa ja työn tekeminen on nautinnollista sekä palkitsevaa. Työtehtävän valmistuttua on hyvä, rauhallinen ja tyytyväinen olo. Huippuhetkien lisäksi työnilon saavuttamiseen tarvitaan kuitenkin muutakin. Kun ihminen kokee työniloa, hänen kokemuksensa työtä kohtaan ovat vähintään odotuksia vastaavia tai jopa parempia. Aktiivisella työnilolla tarkoitetaan iloitsemista omista suorituksista, ”tuulettamista”, ja se liitetään myös koko työyhteisön yhteiseen työniloon, jolloin yhdessä iloitaan saavutuksista. Se on tiiviisti sidoksissa työilmapiiriin, kun taas huono ilmapiiri heikentää myös työnilon kokemuksia. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 101–102.)

Merkittäviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työn ja perhe-elämän sekä vapaaajan yhteensovittaminen. Henkilöstön jaksamista tukevat työpaikan selkeät ja joustavat käytännöt, nämä lisäävät myös yrityksen houkuttavuutta. Työaikaliukumat, vapaapäivät ja tilanteen vaatiessa pidemmät vaikkapa työntekijän vanhempien hoitamiseksi järjestettävät vapaat ovat omiaan lisäämään työtyytyväisyyttä. On hyvin tärkeää kirjata sopimukset ja ohjeet strategiaan sekä informoida tehokkaasti henkilöstöä. Tämän jälkeen työpaikan kulttuurin sekä konkreettisten toimintatapojen luomisessa tärkeässä asemassa ovat esimies ja henkilöstö. (Aura & Ahonen 2016, 155.) Avoin, keskusteleva ja tasapuolinen ilmapiiri on omiaan luomaan hyvän toimintakulttuurin työyhteisöön ja myös ongelmista ja haasteista on helpompi keskustella.

Uusimman työolobarometrin mukaan työntekijöiden tasapuolisen kohtelun ja avoimuuden kehitys on ollut positiivista koko 2000-luvun, työntekijöiden kuitenkin kokiessa, ettei töiden jakauma kaikkien kesken ole tasapuolinen ja kokemuksen mukaan töitä on liikaa suhteessa työntekijämäärään. Yksityisellä sektorilla työntekijöiden näkemys parantuneesta tasapuolisesta kohtelusta ja avoimuudesta oli myönteisempi kuin kunnissa ja valtiolla. Myös työn määrän koettiin olevan yksityisen sektorin työntekijöiden keskuudessa paremmalla tasolla verrattuna valtion ja kuntien työntekijöihin. Varsinkin pienissä, alle kymmenen työntekijän yrityksissä oltiin tyytyväisiä töiden ja työntekijämäärän suhteeseen. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 87–92.)

2.5 Työhyvinvoinnin johtaminen

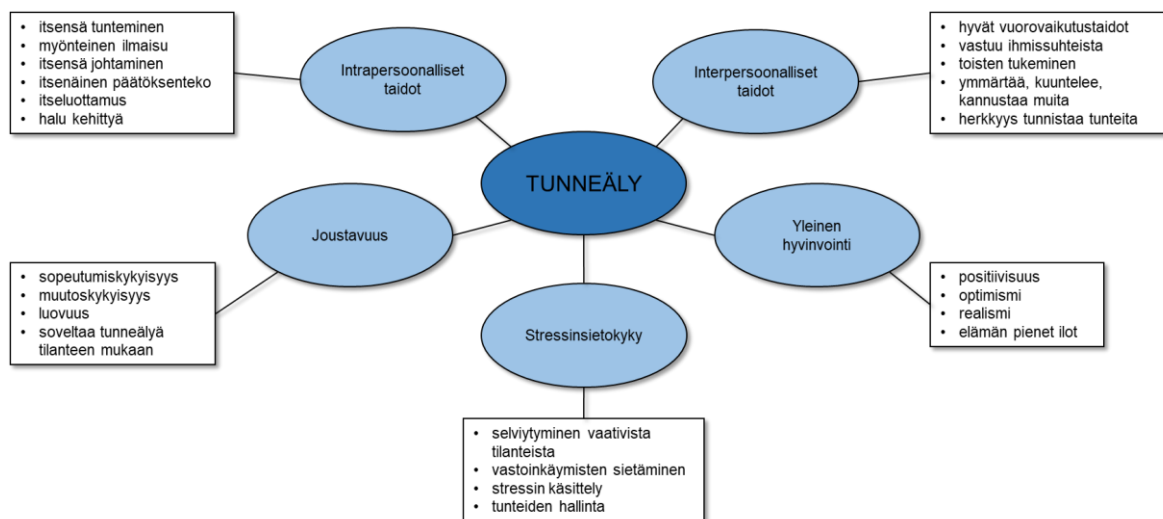
Nykyisin enemmän ja enemmän perinteisen johtamisen tilalle on tullut valmentava ja työntekijöitä tukeva johtaminen. On hyvin tärkeää, että esimies tuntee työntekijät henkilökohtaisesti. Nykypäivänä työelämä on niin pirstaleista ja monimuotoista, etteivät esimiehet välttämättä enää osaa tehdä kaikkia alaistensa töitä. Tärkeintä onkin, että esimies on läsnä ja sopivan lähellä alaisiaan. Vaikka työelämässä onkin hyvä, että työntekijät itse saavat päättää asioistaan ja osallistuvat aktiivisesti työnsä suunnitteluun, on esimies kuitenkin tärkeä linkki organisaation ja henkilöstön välillä. Hänellä on oltava hyvä ja arvostava vuorovaikutussuhde alaisiinsa ja esimiehen on jatkuvasti kannustettava työntekijöitä kehittämään itseään ja osallistumaan päätöksentekoon. Hänen on kuitenkin muistettava olevansa auktoriteettiasemassa ja hoidettava tehtävänsä ammattimaisesti ja asiallisesti. Hyvä esimies luo työyhteisöön välittävän, tasa-arvoisen ja avoimen ilmapiirin. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 8–11.)

Esimies on ratkaisevassa asemassa yrityksen työhyvinvoinnin toteuttamisessa. Nykyisin yrityksillä on jo hyvin hallinnassa työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden ymmärrys ja niihin vaikuttavat tekijät. Jatkossa korostuukin esimiesten tunneosaaminen ja sosiaaliset taidot, koska parhaimmillaan työskentely on monipuolista ja toimivaa vuorovaikutusta työntekijöiden ja esimiesten kesken. Myös työntekijöiden vastuu itsestään ja käyttäytymisestään korostuu entisestään. Jokainen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa yrityksen työhyvinvoinnista ja työpaikan yleisestä hengestä. (Virtanen & Sinokki 2014, 141, 147, 162.)

Esimiehen tunnetaitojen merkitystä ei voi liikaa korostaa. Tunneälyn todetaan olevan perinteistä älykkyyttä tärkeämpi ominaisuus johtajalle ja esimiehelle. Vaikka korkea älykkyydosamäärä ennustaa, että henkilö pärjää hyvin tietynlaisissa tehtävissä, se ei kuitenkaan riitä, mikäli henkilö ei tule toimeen ihmisten kanssa. Tunneäly erottaa johtajat toisistaan. Tunneälyään voi harjoittaa toisin kuin älykkyydosamäärää tai persoonallisuutta, jotka pysyvät suhteellisen vakioina koko ihmisen eliniän ajan. Oman tunneällynsä tunnistamiseen ja määrittelyyn on olemassa erilaisia testejä, joista osaa voi käyttää myös koko työyhteisön tunneilmapiirin kartoitukseen. Tunneällyn osatekijät ovat intra- ja interpersoonalliset taidot, joustavuus, stressinsietokyky ja yleinen hyvinvointi. (Jabe 2017, 235–236.) Tunneäly on mittava käsite, johon linkittyvät laaja-alaisesti useat elämän osa-alueet. Itsensä tunteminen, omien tunteiden ymmärtäminen ja itsensä johtaminen ovat esimiestyön perusta; ei voi johtaa muita, jos ei osaa johtaa itseään.

Kaikki nämä tunneällyn osatekijät (kuvio 5) kehittyvät iän myötä ja niitä on mahdollista myös itse vahvistaa. Mielikuvaharjoittelu ja käytännön tilanteiden analysointi jälkikäteen

auttavat tunneällyn kehittämisessä. Omien tunteiden tiedostaminen ja niiden hyväksyminen, kuuntelun opettelu, erilaisten ihmisten ymmärtäminen ja rentoutumisen opettelu ovat avaimia parempaan tunneällyyn. (Jabe 2017, 237–240.)



Kuvio 5. Tunneällyn osatekijät (mukailtu Jabe 2017)

Tunnetaidot ovat esimiesten lisäksi tärkeitä myös työntekijöille hyvän vuorovaikutuksen ja työilmapiiriin saavuttamiseksi. Tunnetaitojen opetteluun on olemassa paljon erilaisia työkaluja ja oppeja, esimerkiksi tietoisuustaitojen opettelu ja kognitiivisen käyttäytymisterapian keinot ovat auttaneet monia. Tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan syvenny tarkemmin näihin keinoihin.

Työntekijälle on myös tärkeää kertoa, että hän on hyvä työssään ja arvokas yritykselle. Palautteen antaminen työntekijälle ja merkityksellisyyden tunne lisäävät työntekijän hyvinvointia ja motivoivat häntä jatkamaan. Myöskään hyvinvoivilla työpaikoilla työhyvinvointia ei tulisi ottaa itsestäänselvytenä, vaan muistaa antaa hyvää palautetta ja lisätä näin työtyytyväisyyttä ja motivaatiota. (Ahlroth 2015, 129–130.)

Esimiehet ja johto ovat tässä kaikessa roolimalleina. Kehusmaa (2011, 177–178) kirjoittaa siitä, kuinka valitettavan usein työpaikkojen esimiehinä on aivan väärä henkilöitä. Useista eri syistä johtuen huonoa esimiestyötä saatetaan katsoa läpi sormien, vaikka esimies on saanut huonoa palautetta työntekijöiltä työskentelystään. Kaikista tuhoisampaa tämä on työyhteisöissä, joiden esimiehet ovat taitavia manipuloimaan johtoa niin, että heidän tarpeellisuudestaan tullaan vakuuttuneiksi. He syyttävät henkilöstöä virheistä ja heillä on taito saada johto uskomaan, että henkilöstön kritiikki esimiestään kohtaan johtuu henkilökunnan ymmärtämättömyydestä, osaamattomuudesta tai katkeruudesta. Varsinkin, jos esimiehen talouden hallinnan taidot ovat hyvät ja tulosta syntyy, hänen puutteensa työhyvinvoinnin saralla annetaan liian usein anteeksi. Tähän ei voida pelkällä koulutuksella

puuttua, sillä jos esimies ei omaksu omien asenteidensa ja arvojensa vuoksi työhyvinvointia edistävää johtamismallia, ei muutosta parempaan voi syntyä. Jos tämän sallitaan organisaatiossa jatkuvan, ei yrityksessä ole ymmärretty työhyvinvoinnin olevan aito ja konkreettinen etu kilpailijoihin nähden. Johtamismalli, joka tukee ja edistää työhyvinvointia lähtee hyvistä vuorovaikutustaidoista, ja siitä, että työntekijöitä kunnioitetaan ja kuunnellaan sekä toimitaan oikeudenmukaisesti ja myönnetään epäonnistumiset. Tämä jää usein numerojohtamisen taitojen peittoon.

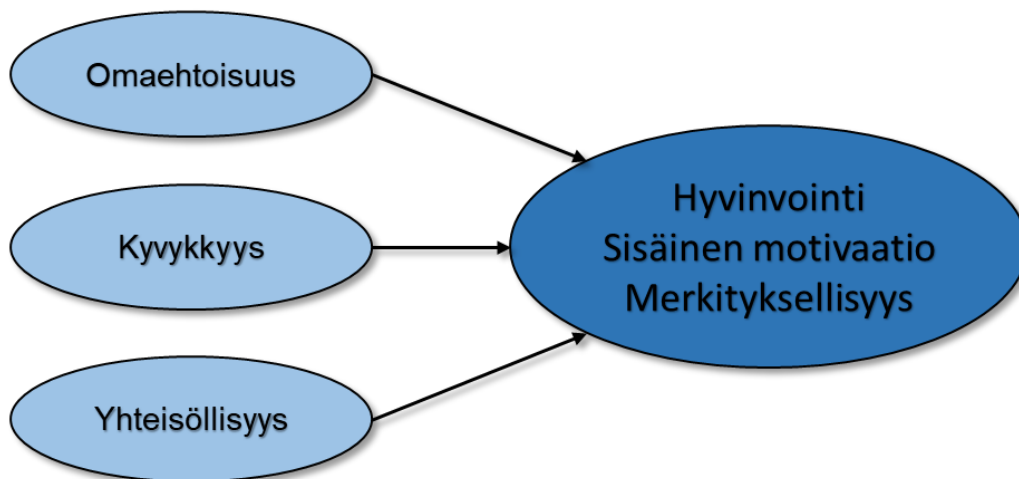
Vuorovaikutus- ja työyhteisötaitojen lisäksi työhyvinvointiin liittyvät tiiviisti myös lainsäädännölliset asiat ja niiden hoitaminen sekä noudattaminen. Nämä asiat ovat yrityksen ja esimiesten vastuulla. Esimerkiksi työterveyshuolto on lain mukaan järjestettävä työntekijöille ja sitä säätelee työterveyshuoltolaki. Muita työhyvinvointia edistäviä ja ylläpitäviä lakeja ovat mm työsopimuslaki, työehtosopimuslaki, vuosilomalaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki, työsuojelun valvontalaki, yhteistoimintalaki, yhdenvertaisuuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja työeläkelaki. (Työ- elinkeinoministeriö 2020.)

2.6 Itsensä näköinen työelämä

Itsetuntemus näyttelee suurta roolia ammatin- ja koulutusvalinnan edessä. Mitä paremmin tuntee itsensä ja vahvuutensa sekä heikkoutensa, sitä paremmin pystyy hahmottamaan sen, minkälaista työtä haluaa tehdä. Sen ymmärtäminen, mitkä luonteen- ja persoonallisuudenpiirteet nousevat vahvimmin esiin erilaissa tilanteissa, miten toimii ihmisten kanssa sekä millaiseen seuraan luonnostaan hakeutuu, auttavat itsetuntemuksen kehittämisessä. Toiset ovat luonnostaan sosiaalisempia kuin toiset ja hakeutuvat tekemisiin ihmisten kanssa, kun taas toiset mieluummin vetäytyvät ja seurailevat tilanteita etäämpää. (Mulari 2013, 102–103.)

Mahlerin esittämän teorian mukaan ihmisminä kehittyä ja kasvaa varhaisessa lapsuudessa niin, että 3-vuotiaana lapsi alkaa ymmärtämään itsensä ulkopuoliset objektit erillisiksi itsestään. Kehityksen tässä vaiheessa lapsi myös alkaa kokemaan itsensä minäksi ja tätä kehitysvaihetta Mahler kutsui yksilöitymis-eriytymisprosessiksi. Tämä kehitys jatkuu vielä aikuisuudessakin ja jos se jää puutteelliseksi esimerkiksi turvattoman lapsuuden vuoksi, ihminen ei aikuisenakaan hahmota vahvuuksiaan, heikkouksiaan ja rajojaan. Tämä näkyy myös siinä, että henkilö takertuu liikaa muiden mielipiteisiin ja hän ei osaa itse arvioida omia mahdollisuuksiaan tai soveltuvuuttaan eri ammatteihin. Mahlerin ajatusten pohjalta voi kuitenkin oivaltaa oman lapsuutensa vaikutuksia oman minän kehittymiseen ja sitä kautta parantaa omakuvaa ja oppia tuntemaan itseään paremmin. (Mulari 105–106.) Itsetuntemusta kannattaa siis kehittää ja ottaa vastuuta omasta elämästään tavoitellessaan itsensä näköistä työelämää.

Yhdysvaltalaisen professoreiden Edward Decin ja Richard Ryanin kehittämän itseohjautuvuusteorian (Self-Determination Theory, SDT) mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta: omaehtoisuus (autonomy), kyvykkyys (competence) ja yhteisöllisyys (relatedness), joita ilman ihminen ei voi hyvin (kuvio 6).



Kuvio 6. Itseohjautuvuusteoria, kolmen tekijän vaikutus onnellisuuteen (Martela 2014)

Teorian elementtejä tutkineet tutkimukset osoittavat, että nämä perustarpeet ovat merkittäviä tekijöitä monella eri elämänalueella, eivät vain työelämässä. Ne selittävät suuren osan ihmisten hyvinvoinnista ja ovat tärkeä osa myös yksilön kehityksessä ja kasvussa. (Martela 2014.)

Itseohjautuvuusteorian omaehtoisuudella tarkoitetaan henkilön sisäistä motivaatiota, sitä että asia, jota hän tekee, tuntuu hänestä omalta, arvokkaalta ja hän saa tehdä sitä pakottamatta omasta vapaasta tahdostaan. Tiukka kontrolli on sen vastakohta. Kyvykkyys on henkilön kokemus siitä, että hän pystyy suoriutumaan annetuista tehtävistä menestyksellä, jopa flow-tilaan päästen ja hän kokee, että hänen osaamisensa ja työn tulokset ovat tasapainossa. Kolmas tekijä, yhteisöllisyys, tarkoittaa sitä, että ihmiselle on tärkeää tuntea kuuluvansa johonkin yhteisöön. Työelämässä parhaat tulokset syntyvät, kun henkilökunta tuntee olevansa turvassa, heitä arvostetaan ja heistä välitetään aidosti. (Martela 2014.)

Jabe (2017, 276–277) puhuu henkilökunnan voimaannuttamisesta. Tällä hän tarkoittaa kuuntelun, läsnäolon ja yhdessä kokemisen kautta saavutettua työntekijöiden henkilökohtaista kasvua ja vahvistumista. Esimiehen aito mielenkiinto työntekijöitä kohtaan nostaa heidän itsetuntoaan ja sitä kautta sitoutumista työhön. Työntekijät uskaltavat olla omia itsejään ilman työ- ja kotiminän aiheuttamia ristiriitoja ja luovat ympärilleen positiivista ilmapiiiriä sekä kunnioittavat toinen toisiaan. Esimies on tässä tärkeässä roolissa, mutta myös työntekijöiden hyvät kokemukset toisistaan hitsaavat heitä yhteen.

Aiemmin opinnäytetyössä kuvattiin sitä, millaista nykypäivän työelämä suurilta osin on. Kaikille työntekijöille ei kuitenkaan ole mahdollista henkilökohtaisista syistä, temperamentti- ja persoonallisuustyypistä johtuen tai sairauksien vuoksi suoriutua työtehtävistä samalla tavalla muiden kanssa. Muun muassa temperamentin määräämä vuorokausi- ja unirytmii vaikeuttaa monen työntekijän sopeutumista yhteiskunnan asettamiin normeihin ja tiettyyn kellonaikaan tehtäviin töihin, vaikka useat työtehtävät ovat sellaisia, että ne voitaisi aloittaa myöhemmin ja jatkaa töiden tekoa illasta (Keltikangas-Järvinen 2000, 321). Työelämä ei tarpeeksi joustaa työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan, mutta toivottavasti tulevaisuudessa suuntaus olisi sellainen, että jokainen työntekijä voisi tehdä työtään hänelle luontaisella tavalla.

On hyväksytyä herätä katsomaan auringonnousua, mutta ei odottaa sen nousumista (Keltikangas-Järvinen 2000, 321).

Keltikangas-Järvisen (2000, 325) näkemyksen mukaan työnteon arvomaailma on sellainen, että uhratessaan elämänsä ja aikansa työnteolle, ihmiset eivät koskaan ennätä saavuttaa parempaa elämää, jota niin paljon havittelevat. Työ määrittää niin paljon ihmisarvoa, että esimerkiksi työttömien itsetunto voi olla hyvinkin matalalla. Kulttuuriperinteemme arvostaa yli kaiken työnteoa ja nykyisin eletään työtä tehdäkseen, eikä tehdä työtä elääkseen.

On paljon erilaisia mahdollisuuksia parantaa työelämäänsä toivomaansa suuntaan. Esimerkiksi yrittäjäksi ryhtyminen voi olla monelle itsensä näköisen työelämän luomista. Toiselle se voi olla osa-aikatyön tekeminen, jolloin aikaa jää enemmän harrastuksille, perheelle ja ystäville. Joku voi löytää merkityksen elämälleen vapaaehtoistyöstä, jolloin itse työnteolle ei aseteta niin suuria odotuksia. Osa ihmisistä ei voi tehdä työtä, jossa omat arvot eivät täysin kohtaa työntajan arvojen kanssa. Näiden ihmisten työhyvinvointiin liittyy vahvasti se, että he kokevat työnsä olevan merkityksellistä kokonaisuuden kannalta, eivätkä he näe minkäänlaista muuta työtä vaihtoehtona.

3 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

3.1 Tutkimuskonteksti

Opinnäytetyö suoritettiin toimeksiantona HSP Suomi ry:lle, jonka tehtävänä on lähes täysin vapaaehtoistyöntekijöiden voimin levittää tietoa sekä lisätä yleistä ymmärrystä erityisherkkyydestä Suomessa. Yhdistyksen tarkoituksena on valvoa ja edistää erityisherkkien etuja, tasa-arvoa ja hyvinvointia yhteiskunnassa sekä avata yhteys erityisherkkien välille. Yhdistys on perustettu vuonna 2013 ja sillä on noin 1000 jäsentä eri puolilla Suomea. Yhdistys järjestää erilaisia tapahtumia, keskusteluja ja tilaisuuksia yhdessä muiden toimijoiden kanssa sekä edistää paikallistoimintaa ja pitää yllä www-sivuja. Paikallistoimintaa järjestetään 13 paikkakunnalla ja lisäksi internetissä toimii yhdistyksen jäsenten vetämiä keskustelualustoja, joista joillekin voi osallistua anonyymisti. (HSP Suomi ry 2020.)

Paikallistoiminnan ja keskustelufoorumien lisäksi yhdistys toimii Herkkis-puhelimen ja -chatin välityksellä tarjoten vertaistukea ja keskusteluapua. Viimeisimpänä toiminnan muotona on kolmevuotinen HSP Voimaryhmät -hanke, jota rahoittaa Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA). Voimaryhmät ovat ratkaisukeskeisiä vertaistukiryhmiä, joita vetävät yhdistyksen kouluttamat vapaaehtoiset. Hanketta alettiin valmistella syksyllä 2017 ja ensimmäinen ohjaajakoulutus järjestettiin syksyllä 2019. Yhdistyksellä on lisäksi suuri ja vilkas Facebook-yhteisö, jossa erityisherkkät voivat verkostoitua ja löytää tarvitsemaansa vertaistukea sekä keskustella toisten erityisherkkien kanssa itseä kiinnostavista aiheista. Tässä yhteisössä oli keväällä 2020 hieman alle 22 000 jäsentä. (HSP Suomi ry 2020.)

Opinnäytetyö on opiskelijan harjoitustyö, jolla opiskelija osoittaa oman alansa oppineisuutta. Aineiston kokoon liittyvät kysymykset mietityttävät sekä kvantitatiivisen tutkimuksen tekijöitä, mutta varsinkin kvalitatiivisen tutkimuksen kohdalla oikean tutkimukseen osallistuvien määrän asettaminen on vieläkin haastavampaa. Ratkaisevat tekijät ovat käytännössä aika ja raha. Yleensä opiskelijalla ei ole resursseja, eikä tarvettakaan, haastatella kymmeniä henkilöitä. Aineiston kerääminen ja käsittely on aikaa vievää, joten haastateltavien määrä on syytä pitää kohtuullisena. Aineiston määrää ratkaisevampana tekijänä on kuitenkin se, että tutkija saa aineistosta irti sen, mitä on etsimässä. Tulkintojen ja analyysin kestävyys ja syvyys voidaan päästä hyvinkin pienellä aineistolla. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.) Kun tutkimuksen tavoitteena on ilmiön syvällinen ymmärtäminen, on tarkoituksenmukaista etsiä haastateltaviksi henkilöitä, jotka henkilökohtaisesti tuntevat ilmiön hyvin tai heillä on kokemusta tutkittavasta aiheesta. Tutkittavat valitaan harkintaa

käyttäen, jolloin tutkija itse määrittelee kriteerit tutkittaville. Puhutaan harkinnanvaraisesta otoksesta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 49.)

Opinnäytetyö rajattiin koskemaan tutkimushetkellä vakituudessa työsuhhteessa olevia ja vähintään kuuden kuukauden työkokemuksen omaavia erityisherkkiä. Haastateltavat haettiin HSP Suomi ry:n Facebook-sivuilla julkaistulla ilmoituksella (liite 1). Haastateltavien valinnalla juuri tästä Facebook-ryhmästä voitiin varmistua siitä, että haastateltavilla on tarpeenmukaista ja riittävää henkilökohtaista kokemusta ja tietoa erityisherkkyydestä. Haastateltavilta ei kerätty taustatietoja; ikää, sukupuolta, asuinpaikkakuntaa tai ammattia, sillä niillä ei ollut merkitystä tämän tutkimuksen kannalta. Opinnäytetyössä haastateltiin yhteensä seitsemää henkilöä; neljää työntekijää ja kolmea esimiestä.

3.2 Tutkimuksen kulku

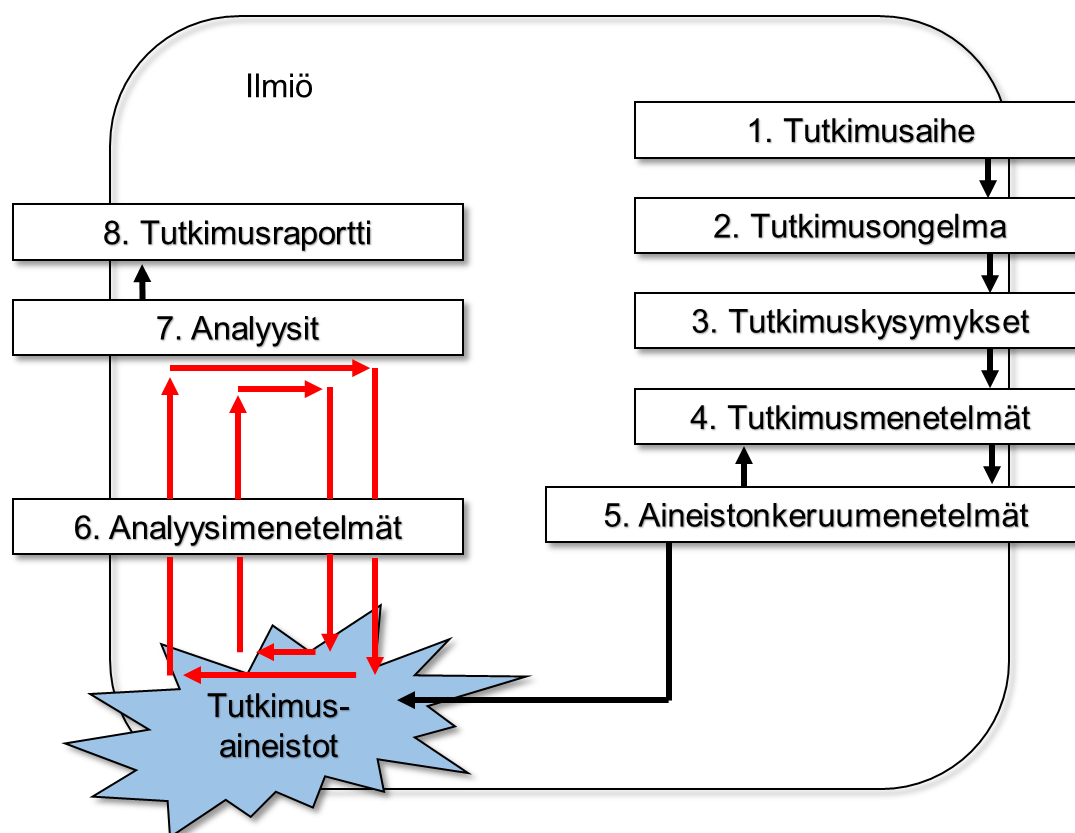
Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita merkityksistä, ilmiön ymmärtämisestä ja siitä millaisena ihmiset maailman kokevat. Tämä tieto suodattuu tutkijan itsensä kautta tutkimustuloksiksi. Tutkimustulokset ovat siis aina myös tutkijan itsensä tulkintoja kyseisestä ilmiöstä sekä seurausta tutkijan ja tutkittavan yhteistoiminnasta. Laadullisessa tutkimuksessa on suuri merkitys sillä, että tutkija ja tutkittava ovat aina kontaktissa keskenään ja tutkimus tehdään aina aidossa kontekstissaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija jalkautuu kentälle tutkittavien pariin haastattelemaan tai havainnoimaan. (Kananen 2017, 35–36.)

Tutkimusotteen valintaan vaikutti se, että haluttiin saada selville ihmisten itsensä kokemuksia, mielipiteitä ja tulkintoja erityisherkkyyden merkityksestä työhyvinvoinnin muodostumisessa. Kvantitatiivinen tutkimus ei olisi tuonut vastauksia näihin kysymyksiin, eikä tarkoituksena ollut yleistää tutkimustuloksia vaan saada kyseessä olevasta ilmiöstä syvällinen kuvaus ihmisten omien kokemusten kautta heidän itsensä kertomana. Koska tässä opinnäytetyössä etsittiin ihmisten omia kokemuksia, ajatuksia ja mielipiteitä tutkittavana olevasta ilmiöstä, oli laadullinen tutkimusmenetelmä paras juuri tämän opinnäytetyön toteuttamiseen.

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin aiheen valitsemisen ja rajaamisen jälkeen teoriaan tutustumisella sekä aikataulun laatimisella. Hyvällä teoriaan perehtymisellä on suuri merkitys käsitteiden ymmärtämisen ja koko tutkimuksen metodien, etiikan ja luotettavuuden kannalta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 18). Opinnäytetyön aihe valikoitui tutkijan henkilökohtaisen mielenkiinnon sekä aiempien opintojen perusteella. Tutkimustyöstä saakin paljon enemmän irti, kun aihe on itselle mielenkiintoinen sen liittyen luontevalla tavalla tutkijan itsensä jokapäiväiseen elämään ja ajatteluun (Hirsjärvi ym. 2009, 74).

Työhyvinvoinnin ja johtamisen teemat ovat olleet esillä tutkijan koko opiskelujen ajan. Myös erilaisten ihmisten arvostuksen paraneminen työelämässä johdatteli aiheen valintaa. Erityisherät kohderyhmänä oli helppo valinta, sillä tutkija oli tietoinen heidän vilkkaasta Facebook-ryhmästänsä ja erityisherkkien halusta kertoa itsestään ja kokemuksistaan Facebook-ryhmän keskustelujen perusteella. Kun tutkimusaihe oli rajattu, se muunnettiin tutkimuskysymyksiksi. Alatutkimuskysymykset auttoivat löytämään vastaukset päätutkimuskysymykseen sekä loivat pohjan teemahaastattelujen teemoille. Teemahaastattelut olivat selkeä valinta aineistonkeruumenetelmäksi, sillä niiden avulla saadaan kokemuseräistä ja syvällistä tietoa tutkittavilta itseltään.

Laadullisen tutkimusprosessin vaihteita ei voida tarkasti määrittellä ennakkoon, kun taas määrällisessä tutkimuksessa on hyvinkin selkeä kaava, jonka mukaan edetään. Laadullisessa tutkimusprosessissa on ominaista, että aineiston keruu ja sen analysointi kulkee rinnakkain ja syklisesti, jolloin ei voida suoraan olettaa, milloin riittävä määrä aineistoa on kerätty (kuvio 7). Osittain myös teoriaa kirjoitetaan vielä aineistonkeruun aikana ja jopa tutkimuskysymyksiä voidaan muuttaa tutkimusprosessin aikana, koska aineisto itsessään voi ohjata tutkimuksen kulkua johonkin ennalta-arvaamattomaan suuntaan. (Kananen 2017, 52–53, 71.)



Kuvio 7. Laadullisen tutkimuksen tutkimusprosessi (Kananen 2017, 52)

Aineistonkeruun aikana pohdittiin analyysimenetelmiä sekä sitä, miten kerättyä aineistoa tullaan jatkossa käsittelemään tutkimuskysymysten ratkaisemiseksi. Valituista tutkimusmenetelmistä kerrotaan tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

3.3 Tutkimusmenetelmät ja aineiston analyysi

3.3.1 Teemahaastattelut

Opinnäytetyössä tiedonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoituja teemahaastatteluja, joihin valitut henkilöt haettiin HSP Suomi ry:n Facebook-sivuilla julkaistulla ilmoituksella (liite 1). Kun haastateltavat haettiin suljetusta Facebook-ryhmästä, jonka jäsenet tunnustavat itsessään erityisherkkyyden, voidaan varmistua siitä, että heillä on opinnäytetyöhön tarvittavaa omakohtaista kokemusta.

Opinnäytetyössä haluttiin selvittää työelämässä olevien erityisherkkien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joten toisena haastatteluvaatimuksena oli se, että haastateltavat työskentelevät tällä hetkellä päätoimisesti. Lisäksi vaatimuksena oli vähintään kuuden kuukauden työkokemus, jotta voidaan varmistua tarvittavan työelämäkokemuksen määrästä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkittavilla henkilöillä on omakohtaista kokemusta tutkittavana olevasta ilmiöstä ja he tietävät siitä mahdollisimman paljon (Tuomi & Sarajarvi 2009, 85–86). Näihin kriteereihin pohjaten valinnat tutkittavista henkilöistä tehtiin harkiten samalla varmistaen se, että aineisto on tarkoitukseen sopivaa.

Haastatteluihin osallistumishalukkuutensa ilmoitti yhteensä viisitoista henkilöä, joista kolme oli esimiesasemassa työskenteleviä ja loput työntekijöitä. Halukkuus ilmaistiin täyttämällä Webropol-kyselylomake (liite 2). Vastausten tarkastelun perusteella haastatteluihin valikoitui neljä työntekijää ja kolme esimiesasemassa olevaa henkilöä. Haastateltavien määrää mietittäessä piti tehdä ratkaisuja sekä kompromisseja resurssien eli ajan ja rahan riittävyyden turvaamiseksi kuitenkin niin, että haastateltavien määrä on tutkimuksen luotavuuden kannalta sopiva.

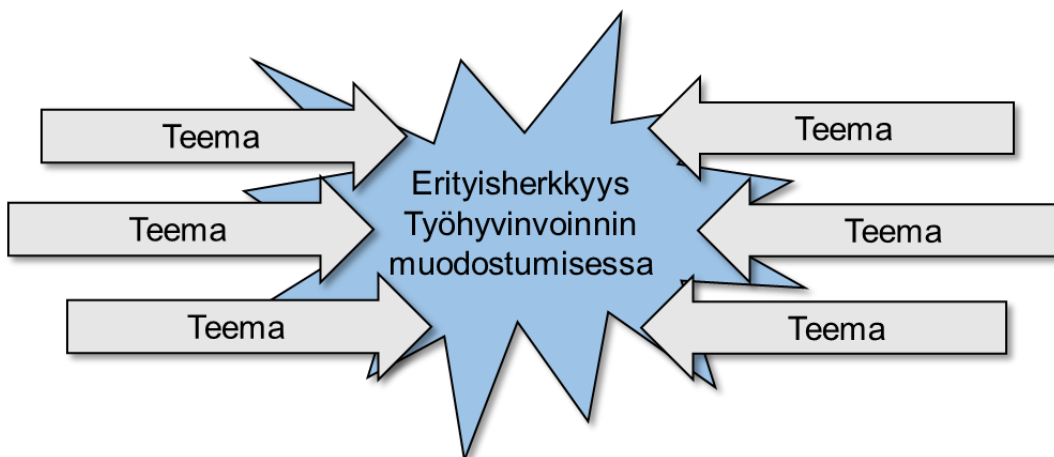
Tutkimukseen osallistumisen täytyy olla aina vapaaehtoista ja tutkimuksen suorittamiseen pitää saada tutkittavilta lupa (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2009, 49). Tämä seikka tuotiin esiin prosessin useassa eri vaiheessa kuten myös se, että haastattelut ollaan aikeissa tallentaa. Mikäli tutkittava olisi muuttanut mielensä, suostumuksen olisi pystynyt peruuttamaan siitä ilmoittamalla. Viimeisen kerran suostumus haastatteluun, sen tallentamiseen ja siitä saadun materiaalin käyttämiseen opinnäytetyössä kysyttiin vielä haastattelutilanteessa, jolloin se myös tallennettiin.

Teemahaastattelua tehdessä voi vastaan tulla joitain ongelmia, jotka pitää panna merkille ja huomioida tutkimuksen edetessä. Tutkittava voi vääristellä vastauksiaan ja vastata kuten uskoo tutkijan toivovan. Keskustelun edetessä pitää huomioida eleet, kehonkieli, sanonnat ja se miten sanat ylipäättään ymmärretään. Kielen moninaisuus, erilaiset ilmaisut ja sanonnat voivat aiheuttaa väärinymmärrystä. Tutkijan täytyykin osata lukea rivien välistä ja viimeistään analysointivaiheessa on tehtävä tulkintaa, jonka lopputuloksena on vastaus tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2017, 89–90.) Väärinymmärrysten välttämiseksi kannattaa esittää tarkentavia kysymyksiä ja selventää, mitä kysymyksellä tarkoitetaan, mikäli epäily väärinymmärryksestä herää.

Täysin strukturoimattomasta haastattelusta, esimerkiksi syvähaastattelu, puolistrukturoitu teemahaastattelu eroaa siinä, että valitut teemat määrittelevät esitetyt kysymykset, kun syvähaastattelussa vain keskustelun kohteena oleva ilmiö on nimetty (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Teemahaastattelussa olennaista on tutkittavan näkeminen aktiivisena osapuolena, subjektina, jonka vastausten perusteella haastattelu etenee usein tuntemattomaan suuntaan. Keskeistä on, että haastateltava saa äänensä kuuluviin ja hän saa omin sanoin kertoa kokemuksiaan ja tulkintojaan vuorovaikutuksessa haastattelijan kanssa. Tavoitteena on pyrkiä rakentamaan kokonaiskuva ilmiöstä tutkittavan vastausten perusteella teemojen avulla. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35; Kananen 2017, 90.)

Puolistrukturoitu teemahaastattelu antaa tutkijalle mahdollisuuden melko vapaaseen haastattelun toteuttamiseen. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa haastattelijalla on ennakkoon päättänyt haastattelun keskeiset teemat, joiden mukaan haastattelu etenee eikä tarkkoja kysymyksiä esitetä, kuten esimerkiksi strukturoidussa lomakehaastattelussa. Seuraava kysymys määrittyy usein edellisen kysymyksen vastauksen perusteella. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 48.)

Tämän opinnäytetyön haastattelujen teemat liittyvät erityisherkkyyteen ja työhyvinvointiin. Teemat johdettiin alatutkimuskysymyksistä, joiden avulla etsittiin ratkaisua päätutkimuskysymykseen, eli siihen millä tavoin erityisherkkyyks vaikuttaa työhyvinvoinnin muodostumiseen. Tutkijan ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä kasvaa teemojen kautta (kuvio 8).



Kuvio 8. Teemat kasvattavat ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (mukailtu Kananen 2017, 90)

Haastattelujen tueksi tehtiin teemahaastattelurunko (liite 3), jonka pohjalta haastattelut etenivät. Sen avulla varmistettiin, että jokaisesta teemasta keskusteltiin kaikkien kanssa. Mikään haastattelu ei ollut toistensa kaltainen, vaan jokainen eteni painottaen eri asioita ja keskittyen haastateltavan itsensä mielestä tärkeimpiin teemoihin. Tutkimuksen luotettavuuden ja laadukkuuden kannalta oli siis tärkeää, että haastattelurunko oli etukäteen suunniteltu, jotta kaikkien kanssa käytiin samat teemat varmasti läpi. Luotettavuuden parantamiseksi haastattelurunkoa myös testattiin ennen varsinaisiin haastatteluihin ryhtymistä.

Haastattelun runkona toimivat teemat olivat:

- erityisherkkänä työelämässä
- oma työhyvinvointi
- työyhteisön hyvinvointi
- esimiestyö ja johtaminen
- työelämän merkityksellisyys
- tasa-arvoinen ja monimuotoinen työelämä.

Nämä teemat oli johdettu alatutkimuskysymyksistä, joihin vastaamalla haettiin ratkaisua päätutkimuskysymykseen.

Teemahaastattelut järjestettiin Zoom-etäkokoustyökalun avulla maaliskuussa 2020. Etäkokoustyökalun käytön johdosta tallenteelle saatiin myös kuvaa äänen lisäksi. Tämä helpotti haastateltavien havainnointia vielä aineiston litterointivaiheessa sekä lisäsi aineiston luotettavuutta ja syvyyttä eleiden ja ilmeiden havainnoinnin kautta. Haastattelutallenteiden laatu oli hyvä, joten litterointi oli helppoa ja tasalaatuista. Teemahaastatteluista kuusi järjestettiin etäyhteyden avulla ja yksi haastateltava vastasi sähköpostilla

kysymyksiin. Etähaastatteluista lyhyin kesti 38 minuuttia ja pisin 1 tunti, 10 minuuttia ja loput haastattelujen kestosta asettui tähän välille (taulukko 1).

Taulukko 1. Haastatteluiden yhteenveto

Haastattelu-aika	Haastateltava	Haastattelun kesto
23.3.2020	Työntekijä 1.	47 min
24.3.2020	Työntekijä 2.	1 tunti, 4 min
27.3.2020	Esimies 1.	38 min
1.4.2020	Työntekijä 3.	39 min
2.4.2020	Esimies 2.	50 min
7.4.2020	Työntekijä 4.	Sähköpostivastaus
27.4.2020	Esimies 3.	1 tunti, 10 min

Haastattelut tallennettiin litteroinnin ja analysoinnin mahdollistamiseksi jälkikäteen. Sähköpostivastausta ei tarvinnut erikseen litteroida, sillä se oli tekstimuodossa jo valmiiksi.

3.3.2 Osallistuva havainnointi

Teemahaastattelujen aikana käytettiin tutkimusmenetelmänä myös osallistuvaa havainnointia, joka usein liitetäänkin haastattelun kanssa monipuolisemman tiedon saamiseksi tutkittavasta ilmiöstä. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa ja on luonteeltaan tarkkailua verrattuna täysin kontrolloituun ja systemaattiseen havainnointiin. Havainnoin avulla voidaan saada haastatteluun lisäarvoa tutkittavan eleiden, ilmeiden ja käyttäytymisen perusteella, mutta pitää kuitenkin muistaa, että havainto on aina tutkijan itsensä tulkinta tilanteesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 81–82; Hirsjärvi & Hurme 2010, 37–38.)

Tieto havainnoinnin kohteena olemisesta voi muuttaa tutkittavan käyttäytymistä hänelle edullisempaan suuntaan ja hän voi yrittää toimia niin kuin uskoo tutkijan toivovan. Haastattelutilanteen ilmapiiristä pyritään tekemään luotettava, keskustelunomainen, ammattimainen ja vapautunut, jotta tutkittavilta saataisi se tieto, mitä ollaan etsimässä heidän oman kokemuksensa pohjalta (Hirsjärvi & Hurme 2010, 96). Haastattelut sujuivat hyvin ja luottavaisessa ilmapiirissä tutkittavat kertoivat avoimesti mielipiteitään, kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Tämä siitä huolimatta, että haastattelut tehtiin etäkokoustyökalulla, sillä oli olemassa riski, että etähaastattelussa tunnelman luominen on haastavampaa kuin kasvokkain. Etäkokoustyökalun käyttö helpotti aineiston analysointia, koska tallenteelle saatiin myös kuvaa. Tallenteelta pystyttiin siten havainnoinnin avulla analysoimaan myös eleiden ja ilmeiden merkitystä kerrottuun vielä litterointivaiheessa ja liikkuvan kuvan avulla haastattelutilanne muistui elävämpänä mieleen.

3.3.3 Analyysimenetelmät

Opinnäytetyötä varten teemahaastatteluin kerätty aineisto ei sellaisenaan sovellu tutkimustuloksiksi vaan ensin tallennettu haastattelumateriaali tulee litteroida eli muuntaa se tekstimuotoon, jotta sen analysointi mahdollistuu. Se, kuinka tarkasti litterointi tulee suoritetaan, riippuu tutkimuskysymyksestä ja siitä kuinka keskeisessä roolissa esimerkiksi vuorovaikutus analyysiä tehtäessä on. Huomioitavaa on myös se, että aineistoa analysoitaessa esiin saattaa nousta ennalta-arvaamatonta, mutta huomionarvoista materiaalia, joka saattaa jäädä huomioimatta, mikäli litterointi suoritetaan vain tutkimuksen kannalta keskeisiiksi ajateltuihin teemoihin ja kysymyksiin nojaten. Tästä johtuen varmintä on litteroida aineisto mahdollisimman kattavasti ja tarkasti, jotta kaikki tärkeä materiaali saadaan muistiin. Rajauksia voi tehdä myöhemmin perustellen ja oman tarkan harkinnan mukaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 78–79.)

Aineiston litterointi on aikaa vievää, mutta se täytyy suorittaa huolellisesti, jotta analyysi on ylipäättään mahdollista. Tämän opinnäytetyön aineiston litterointi suoritettiin tarkasti ja haastattelut muunnettiin tekstimuotoon sanasta sanaan. Opinnäytetyön luotettavuuden kannalta tämä on tärkeää, jotta kaikki huomionarvoinen materiaali saadaan mukaan analyysiin. Täytesanoja, kuten *tota*, *niinku*, sekä kaikkia äänneitä ei kirjoitettu, ellei niillä ollut merkitystä asiayhteydessä. Kunkin haastattelun litterointi suoritettiin viimeistään kahden päivän kuluttua haastatteluajankohdasta, jotta haastattelu olisi vielä tuoreessa muistissa. Toisaalta tämä oli tärkeää myös siksi, että välttyttiin liian raskaalta yhtäjaksoiselta litterointiurakalta, kuin jos litterointi olisi suoritettu vasta kaikkien haastattelujen päätteeksi. Joka tapauksessa litterointiin menee paljon aikaa ja tätä opinnäytetyötä tehdessä kymmenen minuuttia haastattelua litteroitiin noin tunnissa. Litteroitua materiaalia kertyi yhteensä 74 A4-sivua fonttikoon ollessa 12 ja rivivälin 1,5.

Litteroitua materiaalia kertyy helposti erittäin paljon ja sen analysoinnin eri vaiheissa kannattaa pitää mielessä tutkimuskysymykset ja se perusta, mitä ollaan tutkimassa ja mitkä tutkimuksen tavoitteet ovat. Muutoin materiaalin määrä hämmentää ja saattaa kuljettaa tutkijan väärille teille, sillä kaikkea materiaalia ei voida tutkimuksessa käyttää. Joskus saattaa käydä myös niin, että tutkimuskysymykset tarkentuvat tai osittain muuttuvat vielä analyysivaiheessa, jotta tutkimuksen tavoite toteutuu. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 75.)

Analyyysivaiheen alussa oli tärkeää tutustua aineistoon ja tarkastella sitä huolellisesti, jotta saatiin selville mitä aineisto sisältää ja mistä siinä kerrottiin. Näin saatiin kokonaiskuva aineistosta. Aineistosta haluttiin löytää vastauksia siihen, miten erityisherkyys vaikuttaa työhyvinvoinnin muodostumiseen sekä löytää tekijöitä ja keinoja, joiden avulla

erityisherkkien työhyvinvointia voidaan kehittää. Tämän jälkeen litteroidun aineiston analysointi suoritettiin teemoittelulla, jonka jälkeen teemoja tiivistettiin ja pelkistettiin vielä tyypitelmällä. Teemahaastattelun aineistoa analysoitaessa teemoittelu on looginen analyysimenetelmä, sillä sen tarkoituksena on ryhmitellä ja pilkkoa aineistoa erilaisten aihepiirien mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Teemahaastattelussa nämä aihepiirit muodostuvat haastattelun teemojen mukaan.

Teemoittelu suoritettiin niin, että puheesta litteroitua tekstiä järjesteltiin kunkin haastatteluteeman alle. Tämä tehtiin Wordissa kopioimalla litteroidusta aineistosta tekstikohtia, jossa kyseistä teemaa käsiteltiin. Näin saatiin kunkin haastatteluteeman alle useita tekstikohtia litteroidusta aineistosta, jonka jälkeen niitä analysoitiin alatutkimuskysymysten kautta. Tekstikohdat kopioitiin sen alatutkimuskysymyksen alle, johon tekstissä vastataan.

Huolellisen perehtymisen ja vastausten usean lukukerran kautta aineistosta alkoi nousta esiin tyyppejä, jotka toistuivat useissa vastauksissa ja mielipiteissä. Tyypittelyssä tavoitteena on pelkistää tiettyä teemaa koskeva aineisto ja löytää sille yhteneväisiä tekijöitä sekä muodostaa niistä yleistyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Tyypittelyn lopputuloksena jokaiseen alatutkimuskysymykseen alkoi nousta oman pohdinnan ja tulkinnan avulla vastauksia sekä yhtäläisyyksiä tutkittavien vastauksissa. Nämä tyypit avataan seuraavassa luvussa tutkimustuloksina. Aineistosta nousi esiin myös vastauksia sellaisiin teemoihin, joita ei tässä opinnäytetyössä käsitelty ja ne rajattiin pois aineistonanalyysistä. Näistä esimerkkinä yksittäisen työpaikan työhyvinvoinnin mittaamiseen tai parantamiseen liittyvät työkalut ja toimenpiteet.

3.4 Tutkimustulokset

Tutkimustuloksissa haastatteluista nostetuissa sitaateissa lyhenteellä TT tarkoitetaan työntekijää ja lyhenteellä EM esimiestä. Numero lyhenteen perässä erottelee näiden ryhmien sisällä vastaajat toisistaan.

Tutkimustulokset esitetään teemahaastattelurungon mukaisessa järjestyksessä. Näin tutkimustuloksille saadaan looginen ja yhteneväinen linja suhteessa alatutkimuskysymyksiin.

3.4.1 Erityisherkkyyden piirteitä

Ensimmäisellä alatutkimuskysymyksellä haluttiin selvittää tutkittavien kokemuksia erityisherkkyydestään ja kuinka se vaikuttaa heidän työelämäänsä. Aineistosta esiin nousseet erityisherkkyyttä työelämässä määrittävät tekijät olivat tunteiden ja aistimisen voimakkuus, ihmisten lukeminen sekä kuormittuminen.

Tunteiden ja aistimisen voimakkuus

Aineistosta nousi esiin selvästi se, että kaikki vastaajat tunnistivat itsessään sen, että he tuntevat ja aistivat asioita itsessään, mutta myös ympäristössään voimakkaammin kuin muut. Yleistä oli myös ajattelu, että on jollain tavalla erilainen kuin ympärillä olevat ihmiset eikä erityisherkkyyden tunnistaminen ole kaikkien kohdalla ollut ihan itsestään selvää tai se on ollut pitkän ajan, jopa usean vuoden prosessi. Kun erityisherkkyyden oli tunnistanut itsessään, vastaajat kokivat suurta ymmärrystä elämäänsä kohtaan ja saivat selityksiä käyttäytymiselleen.

Ehkä mä ensin ajattelin et mä oon vaan poikkeava, et mä vaan ajattelen asioita eri tavalla tai mä vaan tunnen voimakkaammin, kun muut. Kunnes sitten mä tutustuin tähän erityisherkkä-teemaan ja jollain tavalla loksahdi aika lailla ne palat paikalleen ja mä ajattelin, et no tää selittää nyt sit ihan hirvittävästi niitä haasteita mitä mulla oli ollut. (EM1.)

Vaikka kaiken ympärillä olevan havainnointi ja pohdiskelu koettiin joissain tilanteissa kuormittavaksi, tunteiden ja aistimisen voimakkuus nähtiin vastaajien keskuudessa kaiken kaikkiaan positiivisena asiana. Esimerkiksi asiakaspalvelussa tai ryhmän kanssa toimiessa pystyttiin keskittymään kokonaisvaltaisesti asiakkaan tarpeisiin ja nähtiin helposti laajat kokonaisuudet, joiden pohjalta etsittiin ratkaisuja eri tilanteisiin.

Aineistosta kävi selkeästi ilmi se, että haastateltavat aistivat voimakkaasti ympäristöönsä ja huomaavat siitä useita yksityiskohtia sekä havainnoivat tunnelmia ja ilmapiiriä. Vastaajat kuvailivat kattavasti sitä, kuinka moniulotteista ja jatkuvaa ympäristön havainnointi on, käyttäen laajoja ilmaisuja, kuten *analysoi koko ajan* tai *mikään ei jää huomaamatta*. Vastauksista kävi ilmi myös se, että erityisherkkät eivät aina oikein itsekään osaa selittää sitä, millaista aistimisen herkkyyks on tai mistä kaikesta se koostuu.

No siis se varmaan lähtee siitä ilmapiiristä, siitä fiiliksestä. Et sitä ei aina pysty täysin kuvailemaan tai täysin pikkutarkasti erittelemään, et mikä siinä on. Jos siinä on jotain siinä ilmapiirissä tai siinä fiiliksessä tai siinä tunnelmassa, niin sitä yrittää koko ajan parantaa, korjata. Miettiä mitä tekee ite väärin, analysoi sitä koko ajan tai tulkitsee sitä koko ajan, siis sitä semmosta ihmisten välistä vuorovaikutusta ja kommunikointia ja viestejä ja ääniä ja valoja ja tunnelmia. (TT2.)

Ihmisten lukeminen

Haastateltujen erityisherkkien keskuudessa voimakkaana piirteenä painotettiin toisten ihmisten havainnointia ja sitä, että näkee helposti ihmisten tunnetilat ja heidän erilaiset tarpeensa. Työskentely ihmisten parissa koettiin luontevaksi ja erityisherkkät kuvailivat

saavansa helposti yhteyden asiakkaisiin ja työkavereihin. Vastauksista ilmeni, että erityisherkkiä oli helppo lähestyä ja ihmiset keskustelivat helposti myös luottamuksellisista asioista. Koettiin, että erityisherkkyydestä on paljon hyötyä ihmisten kanssa toimiessa. Tilanteita kuvailtiin esimerkiksi niin, että pystytään suuremmassakin ryhmässä tunnistamaan yksittäisten ihmisten tai asiakkaiden erilaiset tarpeet ja reagoimaan niihin jokaisen vaatimalla tavalla.

Kerrottiin, että erityisherkkät pystyvät lukemaan ihmisiä ns. rivien välistä ja yksi vastaajista kuvaili tätä myös konkreettisen tekstin rivien välistä lukemiseksi. Näistä ominaisuuksista nähtiin olevan paljon hyötyä arjessa, mutta toisaalta myös ihmisten negatiiviset tunteet havainnoitiin voimakkaasti, jolloin ne aiheuttivat kuormittumista. Vastauksissa nostettiin esiin myös virhetulkintojen vaara jatkuvan havainnoinnin johdosta. Erityisherkkyyden todettiin myös olevan piirre, jota ei aina aktiivisesti ajateltu työpäivän aikana, mutta joka vaikutti moneen pieneen asiaan.

Pystyn havainnoimaan asiakkaitani paremmin ja ottamaan heidät huomioon paremmin. Huonot puolet työssäni liittyy sitten, että koen ne surulliset tunteet voimakkaammin. Sekä työkavereiden huonot päivät tarttuvat minuun voimakkaasti kuin magneetti. (TT4.)

Vastauksista ilmeni myös toisten ihmisten ymmärtämättömyyttä erityisherkkiä kohtaan. Vähemmän herkät ihmiset eivät osaa asettua erityisherkkien asemaan, eivätkä ymmärrä herkempien ihmisten maailmaa. Joissakin tilanteissa työpaikalla erityisherkkyyks aiheutti katkeruutta työkavereiden keskuudessa, sillä erityisherkillä oli usein parempi ja lämpimämpi suhde asiakkaisiin.

Semmonen ihminen, joka ei ole erityisherkkä ei voi ymmärtää miltä se tuntuu. Ei voi ymmärtää miltä se tuntuu, kun näkee toisesta paljon sellasia asioita, mitä se ei ite kerro tai mitä se ei viesti. Eli ne tulee silti yhtä kovana kuin jos sä sanoisit ne ääneen. Sit vaan itse täytyy miettiä et mitä sä sen tiedon kanssa teet, miten sä suhtaudut siihen. (TT2.)

Esimiehenä siitä, että tunnistaa herkemmin henkilökunnan tunteita ja yleistä ilmapiiriä koettiin olevan paljon hyötyä. Kiinnostus ihmisiä kohtaan koettiin vahvana. Esimiehinä toimiville erityisherkkille henkilökunnan hyvinvoinnin koettiin olevan tärkeää ja sen eteen haluttiin tehdä töitä sekä myös nähtiin, että siihen pystyttiin vaikuttamaan. Esimiehenä nähtiin olevan paljon hyötyä siitä, että osaa asettua toisten asemaan ja ymmärtää toisen ihmisen lähtökohtia ja näkökulmia.

Kuormittuminen

Vastauksista kävi ilmi kuormittumiseen johtavat haasteet työelämässä, joka johtui siitä, ettei työntekijä itse pystynyt vaikuttamaan omaan työhönsä tai hänen aikataulunsa laati joku muu. Myös kiire koettiin yhdeksi suurimmista liiallisen kuormittumisen syistä. Jos vastaaja tarkkailtiin töissä liikaa, tai heidän työpanostaan säänneltiin enemmän kuin oli tarpeen, se koettiin ahdistavana ja haittaavan työhyvinvointia. Kuormituessa erityisherkit kertoivat tulevansa itkuisiksi, epäempaattisiksi, tiukoiksi ja vaikeammin lähestyttäviksi. Toisaalta, kun työkuorma oli sopiva ja työntekijä pystyi vaikuttamaan omaan työhönsä, vastuuta ei koettu kuormittavana tekijänä.

Vastuuntuntoisuus oli erityisherkillä luontaista, eikä vastuusta yleisesti koettu olevan haittaa, mutta joissain tilanteissa se johti työntekijän kuormittumiseen. Tähän syynä useimmiten oli liiallinen tunnollisuus ja kiltteys, ylivastuullisuus ja se, ettei luotettu omiin kykyihin. Saatettiin ottaa liikaa työtehtäviä vastaan, koska ei haluttu pahoittaa toisten mieltä kieltäytymisellä. Toisaalta myös ei oikein ymmärretty aina itsekään, miksi jokin asia kuormittaa. Mielenterveyden ongelmat nostettiin yhteiskunnan tasolla huolen aiheeksi, sillä työelämä koettiin suorituskeskeiseksi ja suorituspaineeet olivat kovia.

Missä mä ite huomaan, et missä se on vaikuttanu siihen omaan käyttäytymiseen ja työn tekemiseen niin on se semmonen tietynlainen hirvee konfliktikammo. Se on ollu semmonen että mun on pitäny aina olla ihan 110 prosenttisen varma siitä, että mä olen oikeassa, jos mä lähden jotain asiaa viemään eteenpäin. (EM3.)

Kun mä oon miettiny et miksen mä pysty tekeen tota ja on monia yksittäisiä tilanteita, ihan naurettavia arkielämään liittyviä, mitä mä oon joskus siinä tilanteessa vaan jääny miettimään, et miks toi tuntuu mulle niin vaikeelta ja muille toi on maailman helpointa. (EM2.)

Yksi vastaajista nosti esiin eritahtisuuden, jolla hän tarkoitti sitä, että on ikään kuin hitaampi kuin ympäröivä maailma tai muut ihmiset. Vastauksessa kuvaillaan hyvin erityisherkin maailmaa erilaisuuden tunteesta ja siitä, ettei välttämättä aina pysy mukana kiireisessä työelämässä.

Työelämä on vähän niin kuin tietyllä tavalla tehty ehkä erilaisille ihmisille. Tai eri tahdissa toimiville ihmisille. Niin mä voisin kuvitella, et aika moni ei ikään kuin ehdi siihen tahtiin mukaan. (TT2.)

Vastausten perusteella erityisherkkien on usein vaikea tunnistaa liiallista kuormitusta ja omia rajojaan, jolloin tietyn pisteen ylittäminen aiheuttaa voimavarojen totaalisen loppumisen, jota kuvailtiin halvaantumiseksi. Vastauksissa kuvailtiin kuormituksen pikkuhiljaa

kerääntyvän ja joku tilanne vain johtaa siihen, että lopulta voimavarat loppuvat. Yleensä liiallisen kuormituksen aiheuttama uupumus tai loppuun palaminen oli pitkässä juoksussa tapahtuneiden asioiden summa. Siihen oli voinut mennä vuosia ja sen todettiin tulevan salakavalasti ja huomaamatta. Vastausten perusteella uupumisen syy ei tarvinnut olla jokin suuri tapahtuma tai muutos töissä, vaan yleensä taustalla oli ihan normaalia arkea, jossa pikkuhiljaa erilaiset asiat lisäsivät kuormitusta. Vastaajien oli myös vaikea hyväksyä sitä, ettei suoriudu kaikesta samalla tavalla kuin muut. Lisäksi koettiin, ettei työpaikoilla ymmärretä, että herkät ihmiset kuormittuvat perusarjessa enemmän kuin vähemmän herkät. Perustyöpäivä kuormittaa heitä enemmän kuin vähemmän herkkiä. Jokaisen työhön erityisherkyys ei kuitenkaan vaikuttanut samalla tavalla, eivätkä kaikki aktiivisesti huomanneet ominaisuuden olemassaoloa jokaisen työpäivän aikana.

Oli ollu jotenkin kuormitusta, ei pelkästään työstä riippuen, mutta muutenkin. Ja sitte tuli vaan yks semmonen tilanne. En ees muista mitä siinä oli, ni siinä kohtaa mä menin huoneeseen ja sit mä vaan aloin itkemään, koska tuntu, että ei vaan pysty, ei voi tietää kaikkee, on kiire eikä kerkee selvittää kaikkee. Et joskus sit ihan oikeesti se kuormitus tulee sellaseks, et sitte se vaan menee semmoseks. (TT1.)

Tässä nykyisessä työssä ei välttämättä ees hirveesti huomaa sitä omaa herkkyyttä sillai ainakaan et jotenki hirveen aktiivisesti ajattelisin sitä tai mitenkään. Et mulle se on koko elämän oikeestaan ollu vaan etu. (TT3.)

3.4.2 Työhyvinvoinnin muodostuminen

Toisella alatutkimuskysymyksellä haluttiin selvittää sitä, mistä erityisherkkien työhyvinvointi muodostuu. Aineistosta kävi ilmi, että tärkeimmät tekijät ovat merkityksellisyys ja arvot, työyhteisö sekä työaika.

Merkityksellisyys ja arvot

Merkityksellisyys nähtiin vastauksissa erittäin tärkeänä työhyvinvointia parantavana tekijänä. Useissa vastauksissa sitä pidettiin niin tärkeänä, että se oli itsestäänselvyys, eikä ollut vaihtoehtoa toimia toisella tavalla tai omia arvojaan vastaan. Työn merkityksellisyys oli tärkeimpiä tekijöitä työhyvinvoinnin muodostumisessa. Merkityksellisessä työelämässä nähtiin tärkeimpinä seikkoina, että voidaan tehdä jotain hyvää muille, voidaan auttaa tai pystytään aidosti vaikuttamaan johonkin asiaan tai omaan työhön. Tärkeänä koettiin myös se, että työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan, odotukset ovat realistisia ja niihin saa tarvittaessa tukea työnantajalta sekä se, että tavoitteiden asettamiseen pääsee myös itse vaikuttamaan. Oma työ koettiin usein sydämen asiana ja osa vastaajista kertoi sen olevan enemmänkin elämäntapa kuin pelkkää työtä. Tämä seikka ilmeni varsinkin yrittäjäksi

ryhtyneillä erityisherkillä. Joissain tilanteissa oman paikan löytäminen koettiin haastavaksi, sillä monissa tilanteissa arki oli kuormittavaa eikä oltu täysin varmoja, millainen työ olisi itselle sopiva. Osa vastaajista oli kiertänyt useassa eri työpaikassa, eikä merkityksellisyttä ole ollut helppo ymmärtää, kunnes omalta tuntuva työ oli löytynyt.

No se merkityksellisyys on jotenkin ehkä itsestäänselvyys tavallaan, ja on ohjannu mun elämää hyvin vahvasti ja mun ratkasuja. Ja ne ei välttämättä oo ulospäin näyttäytyny kovin rationaalisiltakaan aina. Mä ite oon kokenu sen, että sillä työllä mitä mä teen, oli se sitten minkä ”tasoista” tahansa tai ihan mitä vaan, että musta tuntuu, että tällä työllä on väliä ja sillä tekee jotain hyvää ja aidosti parantaa jotain tai ainakin yrittää parantaa jotain olosuhteita. (EM2.)

Oma työhyvinvointini tarkoittaa sitä, että saan tehdä itselleni mielekästä työtä, ja että saan käyttää erityisherkkyyden tuomia supervoimia töissäni. (TT4.)

Omasta työstä löydettiin myös muita merkityksellisyyslähteitä, kuin se, että voi antaa jollekin ihmiselle jotakin tai auttaa. Merkityksellisyyskokemus voi syntyä hyvinkin erilaisista asioista eri ihmisten työssä. Erityisherkillä on usein hyvin käytännöllinen ja järjestelmällinen tapa toimia ja se näkyi osassa vastauksista.

No siis mussa on sisäinen byrokraatti, mä rakastan sitä, kun saa järjestellä kaikkii papereita ja asioita ja semmosta. Minä olen suuri sääntöjen ja pykälien ystävä, niin se tuo semmosta merkityksellisyttä kyllä. Mut ehdottomasti kaiken maailman paperit ja pykälät, ni jes! Mä olen just nimenomaan se pieni vähäpätöinen byrokraatti jos-sain pöydän ääressä ja mä rakastan niitä mun papereita. (TT3.)

Työtä ei haluttu tehdä vain tekemisen tai rahan takia. Vastauksista ilmeni, että rahan ei koettu tuovan paljontaan merkityksellisyttä työelämään. Toki raha-asiat myös mietityttiivät, mutta pelkkä raha ei motivoinut vastaajia tekemään jotain tiettyä työtä. Tärkeämpää kuin raha, oli se, että työllä on kauas kantoisempia ja syvempiä seurauksia ja että sillä mitä nyt tekee, on merkitystä myös tulevaisuuden kannalta. Myös se koettiin tärkeäksi, että on tarpeellinen, hyödyllinen ja hyväksytty työyhteisössä.

Välillä kyllä mietin, että olisinpa hakeutunut jonnekin muualle, jos olisin miettinyt enemmän tätä rahaa. Mut mä en vois ikinä tehdä sellasta työtä, mistä mä en yhtään tykkäis. Et ei niinkään se palkka. (TT1.)

Tää menee myös kyllä kääntäen, et mä en ois myöskään valmis tekemään, siis sanotaan, että mä jättäisin joitakin elementtejä pois mun työstä ja keskittyisin vaikka puhtaasti johonkin HR-rooliin ja saisin siitä tuhat euroa kuussa vähemmän palkkaa, ni en mä siihenkään lähtis. (EM3.)

Työyhteisö

Tutkimus osoitti, että työyhteisöllä on suuri vaikutus erityisherkkien työhyvinvointiin ja varsinkin työkavereiden merkitystä korostettiin. Tärkeänä työhyvinvointia parantavana tekijänä nähtiin se, että työkavereiden kanssa oli luontevaa keskustella muustakin kuin työasioista ja että työpaikalle on kiva mennä. Kaikille ei ollut tärkeää ystävyysuhteiden luominen työkavereihin vaan heidän kanssaan tavattiin vain työpaikalla. Joissakin työyhteisöissä taas oltiin toisinaan vapaa-ajallakin yhdessä. Työyhteisön koko nähtiin tärkeänä tekijänä ja pienessä työyhteisössä viihdyttiin paremmin kuin suuressa.

Esimiehenä toiminut vastaaja haastoi henkilökuntaa kiinnittämään huomiota omaan käyttäytymiseen ja painotti esimiestyössään sitä, että jokaisella on vastuu omalta osaltaan työyhteisön hyvinvoinnissa. Hän itse näytti esimerkkiä ja loi luottamuksellista ja avointa suhdetta työntekijöihin.

Mä haastan henkilökuntaa miettimään sitä, että mitä sä tuot sinne työpaikalle, koska me yhdessä rakennetaan sitä työyhteisöä ja pyritään positiiviseen pedagogiikkaan ja positiiviseen työyhteisöön. (EM1.)

Myös työyhteisössä aistittiin herkästi työpaikan tunnetiloja ja ilmapiiriä. Vastauksissa kuvailtiin, että aina ei oikein osattu selittää, mikä työpaikan ilmapiirissä oli vialla, aistittiin ja tunnettiin, että jokin vaan ei ollut oikein. Taustalla saattoi olla selkäänpuukotusta tai ns. reiviitaisteluja pinnan alla, mitä muut eivät huomanneet. Vastauksista kävi ilmi, että erityisherkillä on tärkeää pystyä olemaan työpaikalla oma itsensä ja että hänen herkkyyttään arvostetaan ja kunnioitetaan. Henkinen turvallisuudentunne ja oikeudenmukaisuus olivat tärkeitä hyvinvoivan työyhteisön piirteitä.

Työyhteisössä nähtiin ongelmallisena se, ettei ymmärretty, etteivät kaikki välttämättä ole niin ulospäinsuuntautuneita ja varsinkin erityisherkillä nähtiin olevan riski jäädä työyhteisön ulkopuolelle. Tätä ei niinkään koettu ongelmallisena sen vuoksi, että jäätäisi jostain paitsi, vaan siksi, ettei erityisherkkiä ymmärretty. Toivottiin enemmän ymmärrystä sen suhteen, että kaikki eivät jaksa olla suuressa ihmisporukassa samalla tavalla, vaan he tarvitsevat enemmän omaa aikaa. Nähtiin, että ei ymmärretty sitä, että kaikki eivät halua osallistua työyhteisötapaamisiin tai työpaikan yhteisiin liikuntaharrastuksiin. Vastauksista kävi ilmi, että suhtautumisessa oli myös negatiivisuutta sen vuoksi, että luultiin erityisherkkien olevan itsekkäitä tai ettei työkavereiden seura kiinnosta, vaikka tästä ei ollut kyse.

Työaika

Erytyisherkkät kokivat sillä, että he saisivat vaikuttaa itse työaikaansa, olevan suuri vaikutus työhyvinvointiin ja kuormittumisen vähentämiseen. Yrittäjäksi ryhtynyt haastateltava toimii

24 henkilön esimiehenä ja oli tällä ratkaisulla hakenut helpotusta oman työn kuormittavuuden haasteisiin.

Ja mä kyllä silloin sitä mietin, et onkohan tää ihan hullua, koska olin just nimenomaan toipumassa siitä uupumisesta. Mut sit mä ajattelin, et mä pystyn kuitenkin ehkä siihen omaan työhön ja sen kuormittavuuteen vaikuttamaan sitten enemmän, kun mä olen omillani yrittäjänä. (EM1.)

Työaikojen joustoilla, liukuvalla työajalla ja säännöllisyydellä nähtiin olevan positiivisia vaikutuksia erityisherkkien työhyvinvoinnin muodostumiseen. Vuorotyö koettiin rasittavana, kuten myös se, ettei omiin töihin pystynyt vaikuttamaan.

Arkeni työelämässä on vaihtelevaa vuorotyöstä johtuen. Joka taas osittain kuormittaa, koska en voi luoda itselleni tarkkaa struktuuria. (TT4.)

Osa-aikatyö ja lyhyempi työviikko olivat työhyvinvointia parantavia tekijöitä kuormituksen vähentyessä. Vastauksissa tuotiin esille myös se, että työelämällä on lupa odottaa työntekijältä tiettyä työsuoritusta, tiettyyn aikaan ja tietyssä paikassa. Tästä huolimatta toivottiin enemmän ymmärrystä sille, että erilaisten ja erilaisista lähtökohdista tulevien työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet huomioitaisi paremmin. Todettiin, että usein erityisherkkät tekevät työtänsä hieman hitaammin ja tarkemmin kuin vähemmän herkät. Tähän toivottiin ymmärrystä sekä erityisherkkien vahvuuksien, intuition, luovuuden ja ihmistuntemuksen parempaa hyödyntämistä työelämässä. Toisaalta todettiin, että erityisherkkissä on myös nopealla tempolla työskenteleviä henkilöitä.

3.4.3 Vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin

Kolmas alatutkimuskysymys etsi vastausta siihen, mitä keinoja erityisherkillä on itsellään vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Teemat, jotka aineistosta nousivat esiin, olivat kuormituksen vähentäminen, itsetuntemus sekä liikunta ja muut harrastukset.

Kuormituksen vähentäminen

Kuormituksen vähentämisen töissä todettiin vaikuttavan merkittävästi työhyvinvoinnin paranemiseen. Vastauksissa kuvailtiin kuormittumisen olevan kokonaisvaltaista ja helpottuvan levossa ja hiljaisuudessa.

Se on vähän niinkun maratonjuoksu, että ehkä sitä ei osaa olla sillee et mä nyt kuuntelen, vaan siinä jotenkin antaa kaikkensa sille. Ni sit on välillä, ku ois imetty kaikki veret. Et se mulle tulee monien kokouksien jälkeen, et ihanku ois juossu jonku maratonin tai ois joku vaan niinku vampyyri imeny veren kaulasta. (EM2.)

Mahdollisuuksien mukaan etätöiden tekeminen nostettiin tärkeäksi kuormitusta vähentäväksi tekijäksi, kuten myös se, että jakaa paljon latautumista ja intensiivistä keskittymistä vaativia työtehtäviä pidemmälle aikavälille. Kaikissa ammateissa tämä ei ollut kuitenkaan mahdollista. Vuorotyö koettiin haastavaksi, koska vapaapäiviä ei aina saanut peräkkäin. Työpäivän selkeä rakenne ja tietynlainen yllätyksettömyys ja se, että tietää mitä seuraavaksi tapahtuu vähensivät työpäivän henkistä kuormitusta. Armollisuus itseään kohtaan ja sen hyväksyminen, että riittävän hyvä on hyvä, sekä tehtävien delegointi auttoivat kuormituksen vähentämisessä. Myös työajan merkitystä ja sitä, että lopettaa työnteon ajallaan työpäivän päättyessä korostettiin ja näitä asioita myös esimiehet painottivat alaisilleen.

Vapaa-ajalla kuormituksen vähentämiseen ja palautumiseen löydettiin paljon erilaisia vaihtoehtoja. Suurimmassa osassa vastauksista ilmeni, että työpäivän jälkeen tarvittiin hiljaisuutta ja rauhallista palautumisaikaa. Yksinolon kaipuu mainittiin useassa vastauksessa, sillä ihmiset ja väkijoukot koettiin kuormittavina, vaikka myös nautittiin ihmisten kanssa työskentelystä. Vastauksissa todettiin, että kun on ollut rauhallisempi jakso töissä, palautuminen on ollut paljon tehokkaampaa. Etsittiin myös jatkuvasti tasapainoa työelämän ja vapaa-ajan välillä, joka koettiin hyvin tärkeänä. Luonto koettiin palauttavana tekijänä. Esimerkiksi järkyttäviä uutisia välteltiin, sillä ne koettiin liian voimakkaasti.

Vaikka esimiehenä olemisessa nähtiin paljon positiivista, se koettiin myös kuormittavana. Kuormituksen vähentämisessä tärkeässä roolissa oli vapaa-ajan rauhoittaminen palautumiselle.

Mut sen verran on ehkä tämä esimieskuvio muuttanu, että ennen pysty olemaan viikonloppuisinkin sosiaalisesti vahva, mut kyl mä nyt aika paljon viikonloput vietän ihan oman perheen kesken ja luonnossa ja mökillä. Et ne on ne paikat missä latautuu parhaiten. Et enää ei tarvii niinku hötkyillä viikonloppuna joka suuntaan. (EM1.)

Itsetuntemus

Itsensä tunteminen oli haastateltaville tärkeä teema, jota vastaajat pohtivat monelta eri kannalta. Vastauksista ilmeni, että itsensä tutkiminen oli kaikille ominaista ja he kertoivat oppineensa itsestään erityisherkkyyden kautta paljon uusia asioita, joiden avulla he voivat itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Monelle itsetuntemuksen kehittäminen oli avannut paljon erilaisia asioita myös menneisyydestä, mitä he eivät olleet aiemmin oivaltaneet. Osalle itsetuntemuksen harjoittaminen oli tullut hieman pakotettuna uupumisen johdosta, mutta kaikille itsetutkiskelusta oli ollut hyötyä esimerkiksi tunnesäätelyssä ja siinä, ettei ota ihan kaikkea kantaakseen. Itsessä tunnistettiin jonkinlaista hätäisyyttä ja kyllästymistä, ei koskien keskittymiskyvyttömyyttä, vaan sitä, että työssä haluttiin nähdä itselle tärkeitä tekijöitä. Jos näitä ei ollut, työ koettiin vain puurtamisena. Vastauksissa tuli vahvasti esiin

se, että itse pystyi vaikuttamaan asioihin itsetuntemuksen kautta, vaikka sen todettiin olevan elämän mittainen koulu.

Et jotenki hirveesti puhutaan siitä, että mihin niitä rajoja laitetaan ja sen tunnistaminen, et mun raja menee tässä. Ni mä luulen, että se on varmaan semmonen hyvin, hyvin oleellinen täs herkkyyden, ei niinkään sen herkkyyden tunnistamisessa vaan se että sä saat siitä herkkyydestä parhaan irti. Niinku myös se, et sä annat itselles aikaa sitten toipua ja tiedät ne omat rajat ja pystyt hyödyntämään niitä ominaisuuksia sit täysillä. (EM3.)

Mä oon aina yrittäny itseäni tutkiskella sillai objektiivisesti. Tottakai erityisherkkyydessä on niitä huonojakin piirteitä, et semmonen just kuormittuminen ja sit mulla ainakin hätäisyys aika varmasti liittyy siihen. Niin yrittäny sit tutkiskella itseä, et vaikei sitä herkkyyttä ittestä missään nimessä tarvi poistaa, mut et oisko jotain muita tapoja toimia. Ni se on ehkä se mikä sitte tuolla työelämässäkin auttaa jaksamaan. Se, että pystyy objektiivisesti omia fiiliksiänsä ja tekojansa tutkimaan eikä vaan oleen, että okei mä olen täällä nyt mun erityisherkkyyks-lokerossa ja mä en voi tehdä näille asioille mitään. (TT3.)

Liikunta ja muut harrastukset

Liikunnan harrastaminen oli yksi palautumisen keinoista ja vaihteli tilanteen mukaan, mikä mihinkin hetkeen sopi. Joskus se oli kävely lähimaastossa, joskus kuntosalitreeni. Vastauksissa korostettiin terveellisten elintapojen merkitystä sekä hyviä ja läheisiä ihmissuhteita. Lomilla oli suuri merkitys jaksamiseen ja tärkeänä pidettiin sitä, että asettaa työnteolle rajat ja pitää niistä kiinni eli työpäivä alkaa ja loppuu tiettyyn aikaan. Tällä tarkoitettiin nykytyöelämän pirstaloituneisuutta ja sitä, että työ tulee mukana vapaa-ajalle kännykän ja sosiaalisen median kautta. Meditoinnin ja joogan kerrottiin auttavan palautumisessa, kuten myös musiikin ja lemmikkieläinten kanssa touhuilun. Toisille oli mahdollista käydä kesken päivän esimerkiksi ulkoilemassa ja se koettiin virkistävänä tekijänä, jonka jälkeen työt sujuivat tehokkaammin.

Jotta jaksan, olen opetellut myös meditoimaan. Saan töiden jälkeen purkaa tuntemuksiani vain muutaman minuutin ajan. (TT4.)

3.4.4 Esimiestyön ja johtamisen merkitys

Viimeisen alatutkimuskysymyksen avulla etsittiin vastauksia siihen, millainen merkitys esimiehillä ja johtamisella on erityisherkkien työelämässä. Aineistosta tärkeimmiksi

kokonaisuuksiksi hyvää johtamista ja esimiestyötä koskien nousivat erilaisuuden ymmärtäminen, läsnäolo ja kohtaaminen sekä organisointi.

Erilaisuuden ymmärtäminen

Erilaisuuden ymmärtämisellä vastaajat tarkoittivat sitä, että esimiehet oikeasti näkisivät, että erilaisuus on rikkaus ja että he osaisivat valita oikean tyyppisiä työntekijöitä heille sopiviin työtehtäviin. Vastaajien mielestä periaatteessa esimiehet ymmärtävät erilaisuutta, mutta käytännössä voidaan nähdä, ettei se toteudu parhaalla mahdollisella tavalla. Koettiin, että vaikka työpaikalla sanotaan ymmärtävämmä erilaisuutta, todellisuudessa kuitenkin erilaisuutta ei huomioida tarpeeksi. Myös rekrytoinnissa toivottiin avarakatseisempaa näkemystä, eikä palkattaisi aina samanlaisia työntekijöitä. Taustalla ymmärtämättömyyteen nähtiin olevan uskalluksen puute, ennakkoluulot, erilaisuuden pelko ja tietämättömyys.

Et osaa tavallaan hyödyntää sellaisen herkemmän ihmisen, et se voi nähdä jotain työympäristön asioita, ilmapiirin asioita. Se voi esimerkiksi neuvoa siinä, et miten kallustaa tai valaista tai laittaa työympäristöä. Se voi auttaa esimerkiksi siinä, että miten henkilöstön väliset suhteet toimii. Et löytää ne sellaset vahvuudet. (TT2.)

Kyllähän monet sitä toivottaa et kyllä minä ymmärrän, että on erilaisia. Mut se, että ihan oikeesti pitäis tajuta et me kaikki ei jakseta samalla tavalla, eikä kaikki olla niin ihmisläheisiä, että tykkäis tai pystyis olla isossa porukassa. Yleisellä tasolla olisi hyvä et ymmärrettäs et kaikki ihmiset ei oo niin suurella energiatasolla varustettuja sit taas kun toiset. (TT3.)

Esimiehenä toimivat erityisherhät näkivät rikkautena sen, että työpaikalla on erilaisia ihmisiä. Vastauksista kävi ilmi, että he haluavat nähdä työntekijät yksilöinä ja ymmärtävät, että ihmisten tarpeet on erilaisia verrattuna toisiin tai häneen itseensä. Kaikkien tasa-arvoinen kohtelu, oikeudenmukaisuus ja reiluus korostuivat esimiesten vastauksissa ja he myös toimivat näiden arvojensa pohjalta.

Nähtäs, että itseasiassa siinä tehtävässä pärjääkin paljon paremmin sellanen, jolla on empatiakykyä ja ymmärrystä ihmisten hyvinvoinnista ja jaksamisesta ja rajoista ja näkee kokonaisuuksia ja muutakin kun sitä työelämää. Meidän pitää saada hajotettua näitä tämmösiä piintyneitä käsityksiä ja me saadaan niitä hajotettua vaan sillä et sinne pääsee ilmaa ja otetaan ns. ”riskejä”, uusia tulijoita, eri näköisiä ja eri taustasia ja erilaisella osaamisella ja niin edelleen. (EM2.)

Läsnäolo ja kohtaaminen

Esimiehen läsnäololla ja kommunikaatiolla nähtiin olevan suuri vaikutus työhyvinvointiin ja että kaikki työyhteisön asiat, niin negatiiviset kuin positiivisetkin, linkittyvät aina esimieheen.

*No sellanen, et ois selkeet raamit, selkeet ohjeet, esimies ottais samalla oman vastuun, tekis asioille jotain tai että kysyy vaikka että miten sulla menee? Ja sitte sä sa-
not jotain, ni hän oikeesti kuuntelis sen. (TT1.)*

Jos esimies aidosti tekee parhaansa, on myös henkilökunnan helpompi ymmärtää, miksi jokin asia on niin kuin on tai miksi jotain ongelmaa ei saada hetkessä ratkaistua. Henkilökunta luottaa, että esimies toimii vilpittömästi parhaaksi katsomallaan tavalla. Vastauksissa esimiehet korostivat sitä, että täytyy pitää itsestään huoli, jotta voi pitää huolta muista.

Esimiehet painottivat erityisherkkyyden piirteiden positiivisuutta ja että heidän vahvuutensa on aito kohtaaminen sellaisena kuin he itse ja työntekijät ovat. Esimiehet halusivat auttaa alaisiaan onnistumaan työssään ja saada heidät loistamaan. He kävivät työpaikalla keskustelua siitä, mitä työntekijät tarvitsevat esimieheltään ja työnantajaltaan, jotta saavat työnsä tehtyä parhaalla mahdollisella tavalla. Rehellisyys ja avoimuus eri tilanteissa koettiin tärkeänä työntekijöiden suhdetta lujittavana tekijänä. Vastauksista kävi ilmi, että esimiehet olivat aitoja itsejään, sillä he totesivat, että heillä ei ollut vaihtoehtona esittää jotain mitä he eivät olleet.

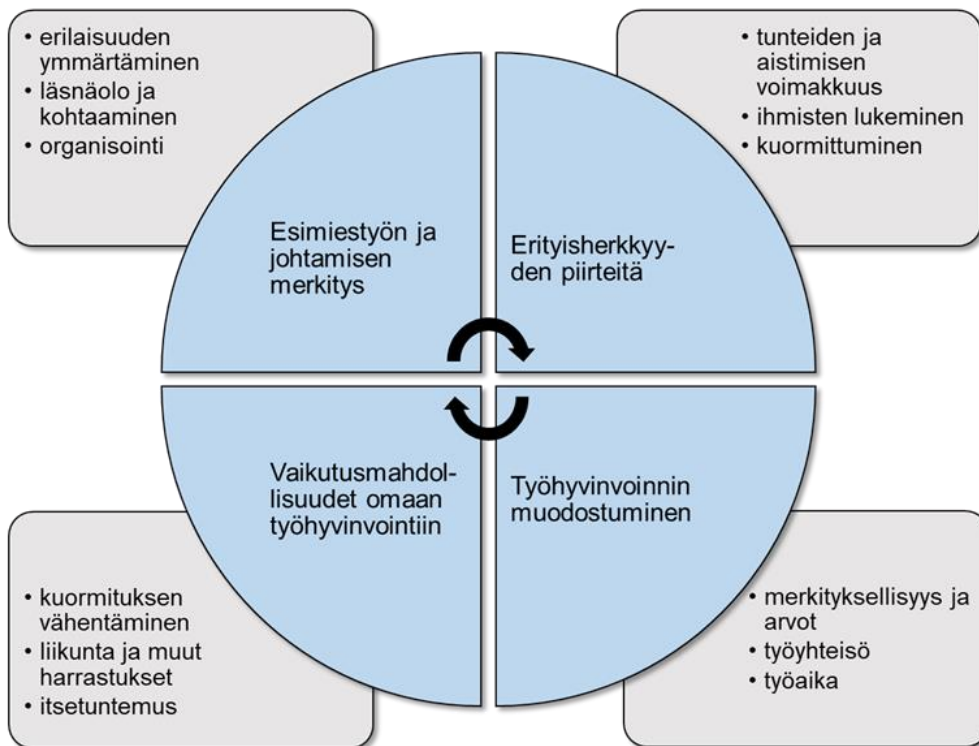
Eläydyn aina toisen tunteeseen ja tilanteeseen ja yritän löytää siitä sen mun työntekijää parhaalla mahdollisella tavalla tukevan ratkaisun. Mulla on eri näköisistä organisaatioista kokemusta ja sehän on ihan valtavan tärkeätä, se että miten se sun oma esimies suhtautuu suhun. Ja se on taas omalta osaltaan tottakai määrittäny sitä että millanen esimies mä oon mun alaisille. Koska se kuulluksi tuleminen, sehän on yks ihmiselämän perustarpeita. Jos et sä tule kuulluksi niin oikeestaan millään muulla ei ole enää hirveesti merkitystä sen jälkeen. (EM3.)

Organisointi

Työyhteisöissä organisoinnissa nähtiin työhyvinvointia heikentäviä puutteita, joka johtui siitä, että on liian kiire tai esimies ei kannu vastuutaan töiden organisoinnista. Toivottiin parempia tiedotuskanavia ja jotain konkreettisia toimia, joiden avulla käytäisi erilaisia tilanteita läpi ja purettaisi niitä. Yrittäjänä oltiin tyytyväisiä siihen, että voi itse vaikuttaa työolosuhteisiin ja organisoida asioita haluamallaan tavalla työntekijät mukaan ottaen. Yleisesti toivottiin, että työpaikoilla huomioitaisi erityisherkkyyden piirteitä niin, että pystyttäisi

muokkaamaan työympäristöjä sopivammaksi myös heille. Koettiin myös, että työnohjauksella oli tärkeä rooli esimiestyössä. Sen avulla pääsi purkamaan asioita luottamuksellisesti ja sai uusia näkökulmia omaan työhön.

Tutkimustulosten perusteella erityisherkkien työhyvinvoinnin muodostumiseen vaikuttavat tekijät on vedetty yhteen kuviossa 9.



Kuvio 9. Erityisherkkien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

4.1 Tulosten pohdinta

Tutkimustulosten perusteella työhyvinvoinnilla on erityisherkillä suuri merkitys. Erityisherkkyyks ei ole vain yksi irrallinen piirre, vaan se on hyvin kokonaisvaltainen ominaisuus, joka näkyy kaikilla elämän osa-alueilla, ei vain yksityis- tai työelämässä. Erityisherkkyyttä ei voi poissulkea, vaan se kulkee mukana työpaikalle kuten mikä tahansa muukin persoonallisuuden piirre. Merkityksellistä on se, että vastausten perusteella erityisherkkät kuormittuvat voimakkaammin kuin vähemmän herkkät samoissa tilanteissa ja tämä luo painetta työssä jaksamiselle.

Kuitenkin hyvin organisoiduissa ja erilaiset ihmiset huomioonottavassa työyhteisössä erityisherkkät pääsevät tekemään työtään vahvuuksiensa mukaisesti. Vastauksista kävi ilmi, että kun työn vaatimukset ovat tasapainossa omien vahvuuksien ja palautumisen kanssa, erityisherkkät saavat loistaa työssään ja tuoda oman persoonansa kautta koko potentiaalinsa työhönsä ja koko työyhteisöön. Tämä pitäisi työyhteisöissä ymmärtää paremmin ja esimerkiksi työohjauksen tai uravalmennuksen avulla löytää kaikkien työntekijöiden vahvuuksia ja sitä kautta pystyä luomaan työntekijöiden hyvinvointia.

On tärkeää tunnistaa erityisherkkyyks itsessään ja pikkuhiljaa hyväksyä piirre osaksi omaa persoonallisuuttaan. Herkkä ihminen ei selviydy liian kiireisestä ja stressaavasta elämäntavasta kuormittumatta liikaa, vaan tarvitsee keskimääräistä enemmän lepoa ja rauhaa sekä vähemmän kuormittavan suunnan elämälleen (Heiskanen 2016, 165). Tämä kävi selvästi ilmi myös tutkimustuloksissa. Osalla vastaajista oli mennyt kauan aikaa, ennen kuin he olivat ymmärtäneet, mistä heidän kuormittumisessaan oli kyse ja osa oli käynyt läpi työuupumisen, jonka jälkeen vasta oli havahduttu tilanteeseen.

Kaikki vastaajat olivat nykyisin tietoisia omasta erityisherkkyydestään, ja he olivat tehneet töitä sen eteen, että ymmärtäisivät ominaisuuttaan paremmin ja voisivat elää enemmän itsensä näköistä elämää sekä hyödyntää ominaisuuksiaan työelämässä. Myös työpaikoilla pitäisi olla enemmän luottamusta siihen, että työntekijät tietävät, mikä on itselle paras tapa toimia. Esimerkiksi mikrotaukojen pitämiseen pitäisi kannustaa entistä enemmän.

Tunteiden ja toisten ihmisten sekä tilanteiden lukemisen voimakkuus ilmeni vastaajien kertomuksissa siinä, kuinka he jatkuvasti tulkitsevat, lukevat ja pohdiskelevat toisten ihmisten tunnetiloja, ympäristön ilmapiiriä sekä omaa sisäistä maailmaansa. Tutkimuksen perusteella tämä koettiin työelämässä suurimmaksi osaksi positiivisena asiana, vaikka jotkin tilanteet kuormittivat. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tällä on merkitystä työyhteisön vuorovaikutuksen ja ilmapiirin kannalta, sillä henkilöstön kokema työnilo ja positiivinen

henki vaikuttavat pitkällä tähtäimellä myös koko organisaation tulokseen sitoutuneemman ja motivoituneemman henkilökunnan johdosta.

Yhteiskunnan kannalta tutkimuksen tuloksissa on merkittävää se, että vaikka erilaisuutta työpaikoilla periaatteessa ymmärretään, syvälinen ymmärrys puuttuu. Erityisherkkien työhyvinvointiin vaikuttaa suurelta osin se, millaisessa työyhteisössä työtä tehdään. Ymmärretäänkö, että kaikki eivät pysty keskittymään samanlaisessa ympäristössä tai jokaiselle ei sovi saman pituinen työpäivä. Ymmärryksen lisäksi toivottiin enemmän myös käytännön tekoja ja esimerkiksi työelämän joustoja kaivattiin lisää.

On myös tärkeää havaita, että Suomessa mielenterveyden syistä johtuvien sairauspoissaolojen määrä on kasvussa ja Kelan tilaston mukaan ne olivat vuonna 2018 yleisin syy sairauspäivärahan maksulle ohittaen tuki- ja liikuntaelinsairaudet (Kelan taskutilasto 2019, 16). Huomion arvoista tästä tekee se, että useammassa haastattelussa kerrottiin työuupumuksista ja sairauslomista. Erityisherkkät ovat siis haastattelujen perusteella jonkin verran alttiita mielenterveyden ongelmille, mikäli heidän kuormittumistaan ei tunnisteta tai sen annetaan jatkua liian kauan.

Toisaalta myös todettiin, että erityisherkkyyys yhdistetään liikaa mielen sairauksiin, mitä se ei ole. Tiedon jakaminen erityisherkkyydestä toivottavasti hälventää tätä epäkohtaa yhteiskunnassa. Työelämässä on tärkeää tehdä sellaisia muutoksia, jotka tukevat myös erityisherkkien yksilöllisiä piirteitä. Tähän työntekijöiden ja työnantajan vuoropuheluun pitää kiinnittää enemmän huomiota ja aihe koskettaa muitakin kuin erityisherkkiä.

4.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä erityisherkkien työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat erityisherkkien kokemukseen työhyvinvoinnista ja keinoja, joiden avulla erityisherkkien työhyvinvointia voidaan kehittää.

Alatutkimuskysymyksellä ”Mitä erityisherkkyyys on ja miten se näkyy työelämässä?” etsittiin vastausta siihen, millaisena erityisherkkät kokivat herkkyytensä ja millä tavoin se heidän työelämäänsä vaikutti. Vastausten perusteella erityisherkkyyys näkyi työelämässä enimmäkseen hyvin positiivisena varsinkin silloin, kun oma työ oli saatu järjestettyä niin, että siihen pystyi itse vaikuttamaan ja kuormittuminen oli tasapainossa omien voimavarojen kanssa. Vuorovaikutustaitojen ja empatiakyvyn vuoksi erityisherkkät kokivat herkkyytensä olevan positiivinen asia ja näkyvän myönteisesti työelämässä ihmisten kanssa toimiessa. Eritysherkkyyys näkyi työelämässä vahvana ympäristön ja ihmisten tulkitsemisena, aistimisena ja havainnointina, jonka vaikutukset työelämässä koettiin enimmäkseen positiivisina. Erityisherkkyyden vaikutukset olivat negatiivisia, mikäli kuormittuminen kasvoi liialliseksi

suhteessa omiin voimavaroihin kiireen, liian tiukkojen aikataulujen tai sen vuoksi, ettei omaan työhönsä pystynyt vaikuttamaan. Syvällisen ymmärryksen puute erityisherkkyyttä kohtaan näkyi myös erityisherkkien työelämässä.

Toisella alatutkimuskysymyksellä ”Mistä työhyvinvointi muodostuu?” haettiin vastauksia siihen, mistä elementeistä erityisherkkien työhyvinvointi koostuu. Työn merkityksellisyys oli erityisherkille tärkeä teema ja ristiriidat omien ja työnantajan arvojen välillä kuormittivat henkisesti. Erityisherkät kokivat tärkeäksi sen, että he tuntevat itsensä työyhteisölle hyödylliseksi, he voivat toiminnallaan auttaa muita ja työllä on jokin merkitys. Merkityksellisyyden lisäksi tärkeä tekijä erityisherkkien työhyvinvoinnin muodostumisessa olivat työpaikan ihmissuhteet. Tärkeänä koettiin se, että työyhteisössä toimittiin oikeudenmukaisesti ja saatiin olla omia itsejään. Henkinen turvallisuuden tunne ja työpaikan hyvät ihmissuhteet olivat erityisherkille tärkeitä piirteitä. Vahvan ympäristön ja muiden ihmisten havainnoinnin vuoksi erityisherkkien työhyvinvointia heikensi merkittävästi työpaikan ilmapiirin ongelmat, vaikka ne eivät aina olleetkaan selvästi nähtävillä. Oman työhön ja työaikaan vaikuttamisen mahdollisuudet olivat merkittävässä asemassa erityisherkkien työhyvinvoinnin muodostumisessa ja osa-aikatyö sekä työaikojen joustot lisäsivät työhyvinvointia.

Kolmannella alatutkimuskysymyksellä ”Miten erityisherkät voivat itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa?” etsittiin keinoja, joiden avulla omaan työhyvinvointiin pystyttiin vaikuttamaan. Työhyvinvoinnin positiiviseksi muodostuminen riippui paljolti itsensä tuntemisesta ja omien tarpeidensa tiedostamisesta sekä niiden mukaan toimimisesta. Oman pohdinnan ja itseensä tutustumisen kautta erityisherkät olivat oppineet vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa esimerkiksi erilaisten kuormittavien tilanteiden tunnistamisella. Tunnistaessaan itseä kuormittavat tekijät, he pystyivät ennakoimaan tilanteita elämässä ja pitämään kuormituksen itselle sopivana. Omien vahvuuksien tunnistaminen ja niiden avulla työskentely sekä omien rajojen asettaminen koettiin tärkeänä tekijänä, johon pystyttiin itse vaikuttamaan. Työpaikan valinnalla ja työympäristöllä oli myös merkittävä vaikutus työhyvinvointiin, ja monet olivatkin etsineet itselle sopivaa työtä pidemmän aikaa. Palautumisen merkitystä korostettiin ja oman rauhan ja hiljaisuuden tärkeys nousi voimakkaasti esiin vastauksissa. Vaikka ihmisten kanssa toimimisesta nautittiin, se koettiin kuormittavana ja tarve rauhalliselle palautumisajalle nostettiin esiin.

Viimeisellä alatutkimuskysymyksellä ”Mitä esimiestyö ja johtaminen merkitsevät erityisherkille?” etsittiin esimiestyön ja johtamisen merkitystä työhyvinvointiin. Erilaisuuden ymmärtäminen ja sen hyödyntäminen perusarjessa sekä läsnäolo ja kohtaaminen koettiin esimiesten tärkeimmiksi ominaisuuksiksi. Se, että esimiehet näkisivät erilaisuuden rikkautena ja osaisivat hyödyntää jokaisen henkilökohtaisia ominaisuuksia, koettiin tärkeänä tekijänä.

Vastauksista kävi ilmi, että toivottiin esimiehen olevan ihminen ihmiselle ja oma itsensä, eikä esittävän jotain muuta. Työnohjauksen nähtiin parantavan työhyvinvointia ja sen avulla koettiin työhön löytyvän uusia näkökulmia sekä saatiin luottamuksellista tukea omaan työhön.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että erityisherkkyyys vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työhyvinvoinnin muodostumiseen. Tutkimuksessa etsittiin vastausta laajaan päätutkimuskysymykseen ”Miten erityisherkkyyys vaikuttaa työhyvinvoinnin muodostumiseen?”. Tutkimuksesta ilmeni, että eniten erityisherkkyyys vaikutti työhyvinvointiin työn kuormituksen kautta. Kuormitukseen liittyivät vahvasti työn vaatimusten ja palautumisen tasapaino, työn merkityksellisyys, työpaikan ihmissuhteet sekä itsetuntemus ja oman toiminnan ymmärtäminen. Jatkuva ja intensiivinen ympäristön ärsykkeiden ja itsensä havainnointi vaikutti työhyvinvointiin pitkään jatkuessaan negatiivisesti, mutta vaikutuksia saatiin vähennettyä riittävästä palautumisesta huolehtimalla.

Kuormittuminen ja sen vähentämisen merkitys työhyvinvoinnin muodostumisessa tulivat tutkimuksessa niin vahvasti ilmi, että voidaan sanoa kaiken kulminoituvan siihen. Kävi ilmi, että kuormittumista voi tapahtua niin monella työelämän osa-alueella, että se on merkityksellisin asia tutkimuksen perusteella erityisherkkien työhyvinvoinnin muodostumisessa. Eri osa-alueilla tapahtuvan kuormittumisen tunnistamisessa itsetuntemuksella ja kaikin puolin hyvinvoivalla työyhteisöllä on ratkaiseva merkitys työhyvinvoinnin muodostumisessa. Vaikka kaikkia työntekijöitä kuormittavat samankaltaiset asiat kuin erityisherkkiä, huomionarvoista on se, että erityisherkkät kärsivät tästä kaikesta kokonaisvaltaisemmin ja suuremmissa mittakaavassa verrattuna vähemmän herkkiin jopa siinä määrin, että työnteko on täysin mahdotonta tietyissä olosuhteissa.

Tiivistetysti todetaan, että kun työpaikalla yleisesti voidaan hyvin, johtaminen ja työn vaatimukset ovat tasapainossa erityisherkkien voimavarojen sekä arvojen kanssa ja he saavat tarvittaessa tukea, erityisherkkät voivat ottaa koko potentiaalinsa käyttöön ja saavat loistaa työssään. Mikäli työpaikalla on ihmissuhdeongelmia, huonoa esimiestyötä tai liiallisia vaatimuksia suhteessa voimavaroihin, erityisherkkät voivat olla vaarassa pudota ensimmäisinä tästä oravanpyörästä.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden kautta. Reliabiliteetti tarkoittaa, että jos tutkimus uusitaan, myös uusintamittauksen avulla saadaan samat tutkimustulokset, kuin ensimmäisellä kerralla. Reliabiliteetti kertoo myös, etteivät tutkimustulokset ole vain sattumaa. Laadullisessa tutkimuksessa

reliabelius liittyy lähinnä tutkimuksen toteutukseen. Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä ja sitä että tutkitaan oikeita asioita. Validiteetti liittyy laadullisessa tutkimuksessa myös siihen, että tutkimusasetelma on määritelty huolella ja että aineiston analyysi tehdään oikealla tavalla. (Kananen 2017, 175–176.)

Validiteetin ja reliabiliteetin lisäksi myös tutkimuksen objektiivisuus on yksi tärkeimmistä vaatimuksesta opinnäytetyötä tehdessä. Tämän opinnäytetyön tekijä on itsekin erityisherkkä, joten koko opinnäytetyöprosessin ajan tästä asiasta on pitänyt olla tietoinen ja ymmärtää sen mahdollinen vaikutus tutkimuksen tulokseen. Kun asian tiedostaa ja katsoo itseään ns. ulkopuolelta sekä toimii tieteen sääntöjen mukaan, tutkimuksen luotettavuus paranee ja tutkimustulokset ovat tutkijasta riippumattomia. Tutkimuksen objektiivisuudella siis tarkoitetaan, että tutkimus tehdään tieteen sääntöjen mukaisesti, ja tiedonkeruu sekä tulkinta tehdään oikein eli tieteellisiä menetelmiä käyttäen eikä opinnäytetyö perustu tutkijan mielipiteisiin (Kananen 2017, 79).

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu ei ole aina aivan yksinkertaista ja laadullisen tutkimuksen kohdalla jotkin tahot jopa kieltävät luotettavuustarkastelun sen ollessa mahdotonta. Toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa tutkimustulokset ovat uusittavissa, kvalitatiivisessa tutkimuksessa, varsinkin ihmisten ajattelua, käyttäytymistä ja toimintaa tutkittaessa vakioituminen on lähes mahdotonta. Ihmisten käyttäytymisen ja mielipiteet muuttuvat, joten kvantitatiivisesta tutkimuksesta tutut luotettavuusmittarit eivät suoraan sovi ilmiöihin paneutuvan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. (Kananen 2017, 173.) Kvalitatiivisen tutkimuksen yksi luotettavuuden mittari sopivan aineistomäärän kannalta on saturaatio eli kylläntyminen, joka tarkoittaa sitä, että aineisto alkaa niin sanotusti toistaa itseään (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 50). Tämän opinnäytetyön aineistonkeruun yhteydessä havaittiin, että haastateltavien tarinat ja ajatukset olivat samankaltaisia eli saturaatiota ilmeni jo varhaisessa vaiheessa.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää jokaisen tutkimusvaiheen laaduntarkkailu, yksityiskohtainen selostus ja jokaisen valinnan huolellinen perustelu koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen luotettavuustarkastelu on pidettävä mukana heti tutkimusprosessin alusta alkaen ja tutkimustulosten pohdinnan perusteella syntyneet päätelmät tulee pystyä perustelemaan. Luotettavuutta lisäävät myös suorat haastatteluotteet, joilla lukijaa autetaan ymmärtämään, mihin tutkija päätelmänsä perustaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233.)

Tässä tutkimuksessa sen luotettavuutta on arvioitu ja tarkasteltu koko tutkimusprosessin ajan kaikissa sen vaiheissa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta pitää aina tarkastella koherenssin eli johdonmukaisuuden kautta, jolloin huomio keskittyy tutkimuksen kokonaisuuteen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140). Tutkimuksen jokainen vaihe on avattu

mahdollisimman yksityiskohtaisesti, mikä lisää sen luotettavuutta. Teoriaosuudessa on avattu keskeisimpiä teemoja käyttäen monipuolista lähdeaineistoa. Haastattelujen tulokset olivat yhteneväisiä teoreettisen viitekehysten ja aiemman tutkimuksen kanssa ja vastauksista nousi esiin keskenään samankaltaisia teemoja.

Tutkimusaineistoa kertyi riittävästi opinnäytetyön aiheen laajuuteen nähden ja luotettavuutta lisää se, että haastateltiin sekä työntekijöitä, että esimiehiä. Haastateltavat oli valittu huolellisesti ja harkintaa käyttäen ottaen huomioon rajaukset, joita olivat vähintään puolen vuoden työkokemus ja päätoiminen työskentely haastatteluhetkellä sekä kokemus erityisherkkyydestä. Tässä opinnäytetyössä on työelämälähtöinen ote, jolloin luotettavuutta lisää se, ettei mukaan haastatteluihin otettu opiskelijoita, työttömiä tai sairauslomalla olevia henkilöitä. Tätä harkintaa piti tehdä huolellisesti, sillä rajauksen ulkopuolella olevia henkilöitä ilmoitautui myös halukkaiksi haastatteluun ja heidän joukossaan oli mielenkiintoiselta vaikuttavia tapauksia. Rajaukset oli kuitenkin päätetty ja niiden mukaisesti tehtiin haastatteluvalinnat. Mikäli rajoituksia ei olisi noudatettu, tutkimuksen luotettavuus olisi kärsinyt sen työelämälähtöisyyden heikkenemisen vuoksi.

Teemahaastattelujen anonymiteetti oli tärkeä tekijä rehellisten ja avoimien vastausten saamiseksi. Kokeneempi haastattelija olisi ehkä saanut haastateltavilta vielä enemmän informaatiota ammattimaisemman kysymyksenasettelun johdosta, mutta tämä seikka ei heikennä liikaa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen edetessä haastattelujen kysymysmuodot tarkentuivat kokemuksen mukaisesti. Teemahaastattelurunko testattiin ennen varsinaisiin haastatteluihin ryhtymistä ja todettiin toimivaksi. Tutkimustulokset on esitetty perustellen ja aineistosta nostetut sitaatit tuovat esiin vastaajien konkreettisia mielipiteitä ja ajatuksia.

4.4 Jatkotutkimusaiheet

Yhteydenottoja saatiin myös erityisherkillä, jotka olivat opinnäytetyön tekemisen hetkellä työelämän ulkopuolella. Näitä henkilöitä ei voitu ottaa mukaan tutkimukseen, sillä opinnäytetyö oli rajattu koskemaan tutkimuksen tekohetkellä töissä vakituisesti olevia. Olisi mielenkiintoista tutkia näitä henkilöitä, jotka ovat joko omasta tahdostaan tai tahtomattaan jättäytyneet tai jääneet pois työelämästä. Jatkotutkimuksissa voisi selvittää niitä syitä, jotka ovat johtaneet näihin tilanteisiin.

Tutkimuksen kohteena voisi olla myös yksittäiset erityisherkkien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, esimerkiksi miten merkityksellisyys vaikuttaa työhyvinvointiin, mistä se muodostuu ja miten voisi löytää itselleen merkityksellisen työn. Myös yrittäjinä toimivia erityisherkkiä olisi mielenkiintoista tutkia ja selvittää, miksi he ovat päätyneet yrittäjiksi ja

millaista heidän elämänsä yrittäjänä on. Lisäksi itsetuntemuksen tärkeys nousi tämän opinnäytetyön aineistosta vahvana esiin, joten erityisherkkien itsetuntemuksen kehittäminen esimerkiksi mindfulnessin ja tietoisuustaitojen avulla voisi olla mielenkiintoinen tutkimuksen aihe. Tämä voisi olla kuitenkin paremmin sosiaali- ja terveysalan laitokselle sopiva jatkotutkimusaihe.

5 YHTEENVETO

Erityisherkkyyks on pysyvä ominaisuus siinä missä mikä tahansa temperamentti- tai persoonallisuuspiirre ja se koskettaa noin viidesosaa ihmisistä. Sitä ei kuitenkaan vielä ymmärretä tai tunnusteta tarpeeksi hyvin ja usein erityisherkkät kokevatkin olevansa ulkopuolisia tai liian erilaisia kuin muut. Tietoisuutta erityisherkkyydestä muidenkin kuin heidän itsensä keskuudessa on lisättävä ja tämä opinnäytetyö omalta osaltaan vastasi tähän tarpeeseen.

Opinnäytetyössä tutkittiin erityisherkkyyttä työhyvinvoinnin muodostumisessa ja sen tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä erityisherkkien työhyvinvoinnista. Tavoitteena oli löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat erityisherkkien kokemukseen työhyvinvoinnista. Lisäksi etsittiin keinoja, joiden avulla erityisherkkien työhyvinvointia voidaan kehittää. Opinnäytetyössä työhyvinvointia käsiteltiin yksilön näkökulmasta. Keskeisimpiä käsitteitä erityisherkkyydestä ja työhyvinvoinnista avattiin opinnäytetyön teoriaosuudessa monipuolisen lähdeaineiston avulla. Teorian avulla pohjustettiin aihetta lukijalle ja johdateltiin kohti tutkimusta.

Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta, joka on perusteltu valinta, kun pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Tutkimusmenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu teemahaastattelu, jonka avulla hankitussa aineistossa esiin nousivat tutkittavien omat kokemukset, ajatukset ja mielipiteet. Aiheen kannalta teemahaastattelut toivat kvalitatiiviseen tutkimukseen tarvittavaa syvyyttä, jolloin haastatteluista saatiin kerättyä monipuolisesti kokemusperäistä ja syvällistä aineistoa. Materiaalia kertyi riittävä määrä saavuttamaan opinnäytetyön tavoitteen löytää tekijöitä, joilla on vaikutusta erityisherkkien hyvinvointiin. Näiden tekijöiden ja oman tulkinnan pohjalta tunnistettiin keinoja, joiden avulla erityisherkkien kokemusta työhyvinvoinnista voidaan edelleen kehittää.

Erityisherkkien työhyvinvointi koostuu monista eri osa-alueista. Tärkeässä roolissa ovat kuormituksen ja palautumisen tasapainon löytäminen, itsensä tunteminen ja hyväksyminen sekä työelämän merkityksellisyys. Johtamisen, esimiestyön ja muiden työpaikan ihmissuhteiden tärkeys korostui tutkittavien vastauksissa. Ympäristön, muiden ihmisten ja itsensä havainnoinnin koettiin tuovan paljon positiivisia piirteitä omaan työhön, mutta myös kuormittavan jatkuessaan liian kauan tai liian intensiivisenä. Piirteiden tunnistamisessa ja hyväksymisessä osana persoonallisuutta on apuna tutkitun tiedon levittäminen ja ymmärryksen lisääminen matkalla kohti tasa-arvoista ja monimuotoisuuden ymmärtävää työelämää.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Ahlroth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Porvoo: Edita.

Aron, E. 2013. Erityisherkkä ihminen. 2. painos. Suom. Sini Linteri. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Nemo.

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro.

Heiskanen, H. 2016. Herkkyyden voima – Opas omannäköiseen elämään. Espoo: Origonova Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Jabe, M. 2017. Erilaisten ihmisten johtaminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: JAMK.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Keltikangas-Järvinen, L. 2000. Tunne itsesi, suomalainen. Yhdeksäs painos. Helsinki: WSOY.

Keltikangas-Järvinen, L. 2016. Hyvät tyypit – Temperamentti ja työelämä. Helsinki: WSOY.

Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit: menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M-L. 2012. Työnilo. 3. painos. Helsinki: Talentum Pro.

Manninen, S-S. 1999. Outolintu, erilainen: Tutkimusraportti yliherkästä väri-ihmisestä muotojen yhteiskunnassa. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Mulari, M. 2013. Tietoisien ammatinvalinnan opas. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

- Satri, J. 2014. Sisäinen lepatus: Herkän ihmisen tietokirja. 2. painos. Helsinki: Basam Books Oy.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: Unipress.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava.
- Tarkkonen, J. 2008. Yksittäisongelmista kokonaiskehittämiseen. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö johtamisen, organisaatiokulttuurin ja työhyvinvointijärjestelmän uudistajana. Työturvallisuuskeskus.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Elektroniset lähteet

- Aron, E. 1996. Are You Highly Sensitive? Foundation for the Study of Highly Sensitive Persons [viitattu 6.5.2020]. Saatavissa: <https://hsperson.com/test/highly-sensitive-test/>
- Bergsma, E. 2019. Overwhelmed: HSP notice more subtleties [viitattu 28.4.2020]. Saatavissa: <https://hoogsensitief.nl/overwhelmed-hsp-notice-more-subtleties/>
- Bergsma, E. 2019. What HSP need in the workplace [viitattu 15.4.2020]. Saatavissa: <https://hoogsensitief.nl/what-hsp-need-in-the-workplace/>
- Greven, C., Lionetti, F., Booth, C., Aron, E., Fox, E., Schendan, H., Pluess, M., Bruining, H., Acevedo, B., Bittbier, P. & Homberg, J. 2019. Neuroscience & Biobehavioral Reviews. Sensory Processing Sensitivity in the context of Environmental Sensitivity: A critical review and development of research agenda (287-305) [viitattu 2.5.2020]. Saatavissa: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0149763418306250?token=031E0BA63106B97BCBAD44971CC1CB7EC5626B699EE1E66D9C2C3915D8D4F96E5733BC4CED501CD5FB5309A6572BFEEFC>
- HSP Suomi ry 2020. Yhdistys [viitattu 7.2.2020]. Saatavissa: <https://www.erityisherkat.fi/yhdistys/>
- Jalonen, E. 2017. Digitalisaatio -työelämän muutokset. Tunnistatko uudet haasteet? Oivaltaen [viitattu 3.3.2020]. Saatavissa: <https://oivaltaen.fi/digitalisaatio/>
- Kela 2019. Taskutilasto 2019. Maksetut sairauspäivärahat 2018 [viitattu 19.3.2020]. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/302645/Taskutilasto_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Lyly-Yrjänäinen, M. 2019. Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 13.3.2020]. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manka, L-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työniloa ja imua -työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto. Kuntoutussäätiö [viitattu 5.3.2020]. Saatavissa: http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Martela, F. 2014. Itseohjautuvuusteoria – Eli onnellisen elämän kolme keskeisintä tekijää [viitattu 20.4.2020]. Saatavissa: <https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto Kvali-MOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. 2. vedos. Yhteiskuntatieteellinen tietokirjo. Tampereen yliopisto [viitattu 6.3.2020]. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietokirjo/julkaisut/kvalimotv.pdf>

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Kuntoutussäätiö, Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto [viitattu 13.3.2020]. Saatavissa: http://www.kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Työlainsäädäntö [viitattu 16.3.2020]. Saatavissa: <https://tem.fi/tyolainsaadanto>

Työterveyslaitos. 2020a. Työhyvinvointi [viitattu 13.3.2020]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. 2020b. Työkykytalo [viitattu 21.4.2020]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita [viitattu 22.4.2020]. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513764111>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelupyyntö HSP Suomi ry:n Facebook-sivulla

Hei, juuri sinä siellä!

Olen LAB-ammattikorkeakoulun (entinen Lahden ammattikorkeakoulu) opiskelija ja teen opinnäytetyötä HSP-Suomen erityisherät ry:n toimeksiantona aiheenani erityisherkyys työhyvinvoinnin muodostumisessa.

Nyt sinulla on hieno mahdollisuus päästä kertomaan omia ajatuksiasi, kokemuksiasi ja mielipiteitäsi koskien erityisherkyttä ja työhyvinvointia sekä saada pieni pala kerrallaan erityisherkkien ääntä kuuluviin. Osallistumalla autat myös minua opiskelijana opinnoissani.

Etsin kahdeksaa erityisheräksi itsensä tunnistavaa henkilöä haastateltaviksi. Toivoisin, että olisit ollut vähintään kuusi kuukautta työelämässä ja työskentelet päätoimisesti (osatai kokoaikaisesti). Voit olla työntekijä- tai esimiesasemassa. Molempia tarvitsen haastateltaviksi.

Mikäli olet kiinnostunut antamaan haastattelun, ilmoitathan yhteystietosi minulle oheisen linkin kautta 1.3.2020 mennessä. Linkin takaa löytyy lisäksi yksityiskohtaisempaa tietoa haastatteluista, luethan tiedot huolella. Linkin kyselyyn vastaaminen onnistuu myös mobiililaitteella. Vastaa kyselyyn tästä: <https://webropol.com/s/erityisherkat> tai tämän julkaisun alaosan kuvakkeesta.

Haastatteluihin valittuihin otan yhteyttä henkilökohtaisesti. Ei-valituille ilmoitan henkilökohtaisesti sähköpostitse 15.3.2020 mennessä.

Mikäli sinulla herää kysyttävää, älä epäröi ottaa yhteyttä opinnäytetyön tekijään:

Lennu Stång: lennu.stang@student.lab.fi

Kysymyksiä voi laittaa myös kommentteina tähän julkaisuun. Ilmoittautumiset haastatteluun ainoastaan oheisen linkin kautta, kiitos.

Olen erittäin kiitollinen jokaisesta vastauksesta. Paljon kiitoksia ihan jokaiselle vapaaehtoiselle jo etukäteen!

Yhteistyöterveisin,

Lennu Stång

Liite 2. Kysely haastatteluun ilmoittautuville

HSP-haastattelut

Hei!

Kiitos kiinnostuksestasi osallistua erityisherkkien työhyvinvointia koskevaan haastatteluun!

Luethan oheisen infotekstin huolellisesti, jonka jälkeen voit siirtyä vastaamaan muutamaa taustakysymykseen. Aikaa tähän menee vain muutama minuutti. Kysely on avoinna 1.3.2020 saakka.

Olen LAB-ammattikorkeakoulun (entinen Lahden ammattikorkeakoulu) opiskelija ja teen opinnäytetyötä HSP-Suomen erityisherkkät ry:n toimeksiantona aiheenani erityisherkkyyden työhyvinvoinnin muodostumisessa.

Nyt sinulla on hieno mahdollisuus päästä kertomaan omia ajatuksiasi, kokemuksiasi ja mielipiteitäsi koskien erityisherkkyyttä ja työhyvinvointia sekä saada pieni pala kerrallaan erityisherkkien ääntä kuuluviin. Osallistumalla autat myös minua opiskelijana opinnoissani.

Etsin kahdeksaa erityisheräksi itsensä tunnistavaa henkilöä haastateltaviksi. Tärkeintä on, että koet itse olevasi erityisherkkä ja tiedät, mitä termillä tarkoitetaan. Toivoisin, että olisit ollut vähintään kuusi kuukautta työelämässä ja työskentelet päätoimisesti (osa- tai kokoaikaisesti). Toivoisin, että haastateltavista neljä olisi työntekijöitä ja neljä toimisi esimiestehtävissä. Päätoimiset opiskelijat, jotka työskentelevät opintojen ohessa joudun valittavasti rajaamaan pois opinnäytetyön työelämälähtöisyyden vuoksi.

Suoritan haastattelut viikoilla 12 ja 13 (16.3.-29.3.2020). Mieluiten tapaan kasvotusten, sujuvimmin liikun Päijät- ja Kanta-Hämeen sekä Uudenmaan alueella. Etähaastattelutkin onnistuvat, käytössäni on helppokäyttöinen Zoom-etäkokoustyökalu. Kaikki haastattelut nauhoitetaan jatkokesittelyn mahdollistamiseksi. Nauhoitteista ei pysty tunnistamaan vastaajan henkilöllisyyttä ja ne hävitetään, kun säilyttämislle ei ole enää perustetta.

Haastattelut ovat täysin luottamuksellisia ja vastaukset käsitellään anonymisti. Haastattelutilanteessa läsnä ei ole minun ja haastateltavan lisäksi muita henkilöitä. Osia vastauksista julkaistaan tekstimuodossa opinnäytetyössä täysin anonymisti. Kenenkään henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa valmiista opinnäytetyöstä. Opinnäytetyö julkaistaan sen valmistuttua www.theseus.fi sivustolla, joka on kaikille avoin opinnäytetöiden julkaisusivusto.

Haastatteluihin osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistumalla haastatteluun annat luvan käyttää arvokkaita vastauksiasi opinnäytetyössä sekä erityisherkkyyteen ja työhyvinvointiin liittyvän tietoisuuden lisäämisessä esimerkiksi asiantuntija-artikkelissa.

Vastaamalla tähän kyselyyn annat luvan henkilötietojesi (sähköpostiosoite, puhelinnumero) käsittelyyn mahdollisen haastatteluajan sopimiseksi. Luovuttamiasi henkilötietoja (sähköpostiosoite, puhelinnumero) ei luovuteta kolmannelle osapuolelle, eikä niitä käytetä muuhun tarkoitukseen kuin tämän opinnäytetyön haastattelujen mahdollistamiseen. Henkilötiedot hävitetään heti, kun niiden säilyttämislle ei ole enää perustetta.

Seuraavalta sivulta pääset kyselyyn.

1. Olen ollut työelämässä *

- Yli 6 kuukautta
 Alle 6 kuukautta

2. Työskentelen tällä hetkellä päätoimisesti *

- Kyllä
 En

3. Olen *

- Työntekijä
 Esimies

4. Asun *

- Päijät-Hämeessä
 Kanta-Hämeessä
 Uudellamaalla
 Muualla, missä?

5. Lisätietoja, huomioitavaa, haluatko kertoa itsestäsi jotain?

300 merkkiä jäljellä

6. Yhteystietosi haastattelupyynnön varten, sähköposti pakollinen tieto

Sähköposti *

Puhelinnumero

Kiitos vastauksistasi! Klikkaathan vielä alla olevaa "Lähetä"-painiketta.

Haastatteluihin valittaviin otan yhteyttä henkilökohtaisesti. Ei-valituille ilmoitan henkilökohtaisesti sähköpostitse 15.3.2020 mennessä.

Mikäli sinulla herää kysyttävää, ethän epäröi ottaa yhteyttä sähköpostitse: lennu.stang@student.lab.fi.

Yhteistyöterveisin,
 Lennu Stang, opinnäytetyön tekijä

Liite 3. Teemahaastattelurunko työntekijöille

TEEMAHAASTATTELURUNKO

TEEMA 1. Erityisherkkänä työelämässä

- Kerro kokemuksistasi erityisherkkänä työelämässä.

TEEMA 2. Oma työhyvinvointi

- Mitä oma työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?

TEEMA 3. Työyhteisön hyvinvointi

- Kerro koko työyhteisön hyvinvoinnista.

TEEMA 4. Esimiestyö ja johtaminen

- Kerro esimiestyöhön ja johtamiseen liittyvistä kokemuksistasi.

TEEMA 5. Työelämän merkityksellisyys, (määrittele merkityksellisyys haastateltavalle lyhyesti: Mahdollisuus toteuttaa itseään ja mahdollisuus tehdä työnsä kautta jotain hyvää).

- Kuvaile oman työelämäsi merkityksellisyyttä.

TEEMA 6. Tasa-arvo ja monimuotoinen työelämä

- Kerro ajatuksiasi tasa-arvoisesta ja monimuotoisesta työelämästä.