
MATKA HYVINVOINNIN LÄHTEELLE
Itsetuntemus ja työhyvinvointi



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Ohjaustoiminnan koulutusohjelma

Hämeenlinna 18.6.2012

Katja Villanen-Juvakka



HÄMEENLINNA
Ohjaustoiminnan koulutusohjelma
Terapeuttinen ohjaustoiminta

Tekijä	Katja Villanen-Juvakka	Vuosi 2012
Työn nimi	Matka hyvinvoinnin lähteelle Itsetuntemus ja työhyvinvointi	

TIIVISTELMÄ

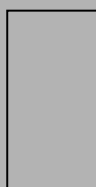
Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mikä merkitys yksilön itsetuntemuksella on hänen työhyvinvointiinsa ja miksi työhyvinvointia kannattaa tukea yksilön itsetuntemusta vahvistavalla ohjauksella. Tutkimuksessa kerättiin tietoa siitä, mistä ihmisen hyvinvointi koostuu ja kuinka sitä voidaan tukea niin, että lisätään myös työssä jaksamista. Tutkimus on tarkoitettu erityisesti hyvinvointi- ja luovien alojen ohjaajien tueksi antamaan tutkimustietoa siitä, miksi itsetuntemusta lisäävä ohjaus on tarpeen.

Tutkimus koostui kirjallisuuskatsauksesta ja teemahaastattelusta. Teoriaosuus käsitteli hyvinvoinnin kannalta keskeisiä teema-alueita eri tieteenalojen näkökulmasta. Haastattelututkimus koostui kahden asiantuntijan teemahaastattelusta. Kirjallisuuskatsauksen ja haastattelujen tuloksena saatiin tietoa siitä, miksi itsetuntemuksen vahvistaminen lisää yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja sitä kautta myös työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että itsetuntemuksen myötä ihminen ottaa vastuun itsestään eikä koe olevansa ulkoisten tilanteiden ja tapahtumien uhri. Voimavaroja vahvistamalla hyvinvointi lisääntyy, ja myös läsnäolon taito on yksi hyvinvoinnin edellytys. Muuttuvassa työelämässä näiden taitojen kehittäminen lisää merkittävästi työhyvinvointia. Opinnäytetyön tuloksena voidaan todeta, että yksilön ja itsetuntemusta lisäävä ohjaus on tärkeä lisä muunlaiseen työhyvinvoinnin tukemiseen.

Avainsanat Hyvinvointi, työhyvinvointi, itsetuntemus, itsensä johtaminen, voimaantuminen

Sivut 61 s.



HÄMEENLINNA
Degree Programme of Crafts and Recreation
Therapeutic Crafts and Recreation

Author	Katja Villanen-Juvakka	Year 2012
Subject of Bachelor's thesis	Journey into the Origins of Wellbeing Self-knowledge and Wellbeing at Work	

ABSTRACT

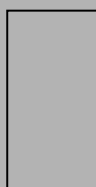
The aim of this thesis was to examine the relationship between self-knowledge and wellbeing at work and why wellbeing at work should be promoted by enhancing an individual's self-knowledge. The thesis aimed to determine what wellbeing consists of and how it can be promoted so that it also increases coping at work. The main aim of this thesis was to provide facilitators in the wellbeing or creative sector with research information about the importance of enhancing self-knowledge.

The research consisted of literature review and thematic interview. The theoretical basis deals with thematic areas essential to wellbeing from the perspective of different disciplines. Thematic interviews were conducted with two wellbeing specialists. The source materials yielded more information about the significance of self-knowledge for holistic wellbeing and thereby for wellbeing at work.

The results prove that improved self-knowledge increases an individual's accountability of life. This accountability of life is seen as empowerment that increases wellbeing. Increased wellbeing and self-knowledge and developing one's skills in the constantly changing work environments have a significant meaning for wellbeing at work. The conclusion is that it is essential to offer different methods to enhance individuals' self-knowledge in order to increase wellbeing at work. Suggested methods could be either training courses or group activities that promote wellbeing.

Keywords Wellbeing, wellbeing at work, self-knowledge, accountability of life, empowerment

Pages 61 p.



SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA	3
2.1 Kiinnostuksen kohteena työikäinen ihminen	4
2.2 Sosiaali- ja terveysala	5
2.3 Luovuus jokaisessa yksilössä.....	6
3 TUTKIMUSAIHEEN TARKENTUMINEN	8
3.1 Aiheen rajausta ja suunnitelman muutoksia.....	9
3.2 Lopullinen tutkimusaihe ja keskeiset käsitteet	10
4 ITSETUNTEMUS HYVINVOINNIN KULMAKIVENÄ	10
4.1 Itsetuntemuksen määritelmiä	12
4.2 Positiivisen psykologian näkökulma	13
4.3 Aivotutkimuksen näkökulma	15
4.3.1 Aivojaan voi muuttaa	16
4.3.2 Stressi ja aivot	17
4.4 Onnellisuus	18
5 TIELLÄ ITSETUNTEMUKSEEN	21
5.1 Läsnäololla yhteys itseen	22
5.2 Tarinat itsetuntemuksen rakentajina	24
5.3 Voimaantumisen kautta itsetuntemukseen	25
6 ITSETUNTEMUS JA TYÖHYVINVOINTI	26
6.1 Kokonaisvaltainen ihminen	28
6.2 Työelämä ja identiteetti	29
6.3 Työntekijä muuttuvassa työelämässä	30
6.4 Itsensä johtaminen	32
6.5 Voimaantumisen kautta työhyvinvointiin	34
7 HAASTATTELUTUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	35
7.1 Laadullinen tutkimus	36
7.2 Haastattelu	37
7.3 Aineiston analysointi.....	38
7.4 Tutkimuksen luotettavuus	38
8 HAASTATTELUN TULOKSET	40
8.1 Hyvinvointi ja itsetuntemus	40
8.2 Työhyvinvointi ja itsetuntemus	41
8.3 Itsetuntemuksen vahvistaminen	43
8.4 Työhyvinvoinnin tukeminen itsetuntemusta vahvistamalla	44
8.4.1 Yksilö vai ryhmä?	45
8.4.2 Vapaaehtoisuus	46
8.4.3 Pitkä prosessi vai yksittäinen kerta?	47
9 YHTEENVETO	48
10 POHDINTAA	52
10.1 Tutkimustulosten pohdintaa	53
10.2 Oma opinnäytetyöprosessini	55
10.3 Minä ohjaajana.....	58



10.4 Opinnäytetyön jälkeen	60
LÄHTEET	62



1 JOHDANTO

Muuttuneessa työelämässä työhyvinvointi ja sen tukemisen kehittäminen on ajankohtainen aihe. Työhyvinvoinnista puhuttaessa voidaan tarkastella sekä työyhteisöjen hyvinvointia että yksilöiden hyvinvointia työssään. Marja- Liisa Mankan mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation piirteet, kuten tavoitteellisuus, joustava rakenne sekä osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Tähän sisältyvät myös toimiva ja turvallinen työympäristö sekä työn sisällöt, kannustavuus ja vaikutusmahdollisuudet. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat johtaminen ja työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri sekä viime kädessä myös työntekijän ominaisuudet ja tulkinta omasta työyhteisöstään. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka, 2011, 10.)

Opinnäytetyössäni keskityn tarkastelemaan yksilön hyvinvointia työssään. Työturvallisuuslaissa on annettu työnantajalle fyysisen hyvinvoinnin lisäksi velvoite myös psyykkisen hyvinvoinnin vaalimiseen. Henkisen työhyvinvoinnin kehittäminen koetaan usein hankalammaksi kuin fyysisten työolojen kehittäminen. (Manka 2007, 50-51.) Yhä lisääntyvässä tyhy-toiminnassa keskitytään monipuolisesti työhyvinvointiin, mutta henkisen työhyvinvoinnin tukeminen tekee vasta tuloaan. Tämä on ajankohtainen aihe ja näkyy mediassa vahvasti.

Opinnäytetyöni tarkastelukohte on juuri henkisen työhyvinvoinnin tukeminen niin ennaltaehkäisevästi kuin työhyvinvointia lisäävästikin. Oletukseni on, että itsetuntemus vahvistaa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja sitä kautta myös työhyvinvointia. Tutkin opinnäytetyössäni sitä, pitääkö kokemuksellinen oletukseni paikkansa. Lisäksi tarkastelen sitä, millä tavoin voin ohjaajana tarjota yksilön työssäjaksamista tukevaa toimintaa. Tutkimukseni koostuu kirjallisuuskatsauksesta ja asiantuntijahaastattelusta.

Alun perin lähdin aihetta tutkimaan omasta kiinnostuksestani ja halustani kehittyä ohjaajana. Opinnäytetyöni aikana vahvistui toive, että työni voisi palvella muitakin ohjaajia, joiden lähtökohtana työssään on ohjattavien hyvinvoinnin ja vahvuuksien tukeminen. Toivon tämän työn palvelevan ohjaajien lisäksi kaikkia niitä ihmisiä, jotka ovat kiinnostuneita aiheesta syystä tai toisesta. Itselleni opinnäytetyö on tuonut tietoa, jota voin jakaa myös koulutuksellisesti.

Opinnäytetyöni muutti muotoaan hyvin paljon suunnitelmasta valmiiseen työhön. Koen, että tämä oli tärkeä vaihe matkalla kohti asian ydintä. Siksi säilytin raportissani myös alusuunnitelmat, vaiikkeivat ne enää varsinaisen tutkimuskysymyksen kannalta niin keskeisiä olleet. Niitä

taustatekijöitä ja sitä prosessia, joiden myötä päädyin valitsemini tutkimuskysymyksiin, kuvaan luvuissa 2 ja 3. Jokainen näistä pohdinnoista vaikutti olennaisesti valintoihini lopullisen tutkimusaiheen kysymyksissä.

Itsetuntemusta osana ihmisen hyvinvointia pohdin luvussa 4. Pyrin löytämään eri tieteenaloilta tukea sille väitteelleni, että itsetuntemus lisää ihmisen hyvinvointia. Keskeisiksi näkökulmiksi nostan positiivisen psykologian ja aivotutkimuksen näkökulmat. Koen onnellisuuden olevan keskeinen hyvinvoinnin mittari ja käsittelen luvussa 4 myös sitä, mistä tekijöistä ihmisen onnellisuus koostuu. Tässä luvussa nousevat esiin tietyt hyvinvoinnin kannalta keskeiset teemat, jotka otan tarkempaan käsittelyyn luvussa 5.

Työhyvinvointi on osa ihmisen hyvinvointia. Luvussa 6 tarkastelen sitä, mistä juuri työhyvinvointi koostuu ja kuinka voimaantumalla ja itsetuntemusta lisäämällä voi siihen vaikuttaa. Keskeiseksi teemaksi nousee nyky-yhteiskunnan muuttunut työelämä sekä työntekijän jaksaminen ja muutos työelämän mukana.

Kirjallisuudesta muodostamani teorian tueksi hankin kokemustietoa kahdelta ohjaajalta, jotka tekevät työtä ihmisen hyvinvoinnin tukemiseksi. Luvuissa 7 ja 8 kerron asiantuntijahaastattelusta ja niiden tuloksista. Koko tutkimukseni aineistoa eli hankittua teoriaa ja haastattelujen tuloksia vedän yhteen ja pohdin luvussa 8, 9 ja 10. Luvussa 10 pohdin myös omaa opinnäytetyöprosessiani sekä opinnäytetyön antia ohjaajuuteeni ja henkilökohtaiseen elämäni.

Koska kuulun itse juuri siihen kohderyhmään, jonka hyvinvointia opinnäytetyössäni pohdin, on oma opinnäytetyön tekemisen aikani ollut otollista aikaa seurata omaa hyvinvointiani ja sitä, miten pystyn siitä huolehtimaan hektisen arjen keskellä. Opinnäytetyö on ollut yksi osa elämäni, mihin kuuluvat työ, perhe, ystävät, sukulaiset, opinnot sekä kaikki ne yllättävät asiat, mitä edellä mainitut voivat tullessaan tuoda. Kuvaan tätä prosessiani opinnäytetyössäni metaforana, kielikuvana, joka kulkee mukana pitkin opinnäytetyötä. Kuten opinnäytetyötänikään en ole kirjoittanut järjestyksessä ensimmäiseltä sivulta viimeiseen, eivät metaforankaan vaiheet liity tiettyihin opinnäytetyön vaiheisiin. Ne ovat osa kokonaisvaltaista elämää, mitä olen tämän opinnäytetyömatkan aikana elänyt. Tämä oli yksi patkka elämäni matkasta.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA

Olen jo pitkään miettinyt tätä matkaa. En vain ole saanut lähdettyä. Nyt otan ratkaisevan ensiaskeleen: olen liikkeellä. Lähdän reissuun intoa pursuten, saan kulkea minne haluan. On niin paljon sellaista, mitä haluan tutkia ja nähdä. Haluan lähteä matkaan avoimin mielin. Moni polku vetää puoleensa. Yhtä koristavat veikeät kävyt, toisen varrella roikkuvat naavaiset oksat. Jostain kuuluu kosken pauhu ja toisaalla tuoksuu kukkaketo. Tulen ja menen, nautin ja aistin. Välillä pysähdyn etsimään suuntaa, mutta usein tuntuu kuin tuuli työntäisi minua eteenpäin. Tunnen tuulen voiman vahvana selässäni, se kannustaa minua. Se löyhyttää vaatteitani niin kuin minulla olisi siivet, jotka yrittävät lentoon. Silloin tunnen kulkevani oikeaan suuntaan. Toisinaan hidastan ja epäilen, olenko oikealla polulla. Ehdinkö sittenkään nähdä mitään, jos aion kaikkialle ennättää. Pitäisiköhän miettiä matkan tarkoitusta, vähentää kohteita ja keskittyä johonkin. Mutta minäpä en osaa päättää. Tunnen niin olevani juuri niillä alueilla, joita tahdon nähdä ja kokea. Jospa ehdinkin nähdä kaiken upean? Kävelen, juoksen, seison, ihmettelen. Olen innoissani. Matka etenee. Vai kierrätkö sittenkin jo kehää?

Oman kokemukseni myötä olen viime vuosina kiinnostunut siitä, miten ihminen voi itsetuntemustaan lisäämällä voimaantua ja voida paremmin kaikilla elämän osa-alueillaan. Erityisesti työkäisenä, ”elämän ruuhkavuosissa” itsensä kuuntelu ja omien tarpeiden tunnistaminen helposti unohtuvat ulkoisten paineiden, velvollisuuksien ja vastuiden alla. Usein ihminen kokee olevansa ulkoisten olosuhteiden armoilla ja tämä voi aikaansaada elämän tarkoituksettomuutta.

Kiinnostukseni kohdistuu siihen, miten kokonaisvaltaisesti ihminen voi vahvistua omaa itsetuntemustaan lisäämällä. Monesti ihminen pysähtyy elämäntarkoituksensa äärelle vasta silloin, kun elämän ruuhkavuodet alkavat helpottaa lasten kasvaessa ja lähtiessä kotoa. Mietin paljon sitä, millä me ihmiset maltaisimme pysähtyä oman tarinamme äärelle jo aikaisemmin, silloin kun kaiken hektisyyden keskellä juuri pysähtymistä kaipaisimme. Elämänlaatua parantaa se, kun kokee elävänsä omaa elämäntehtävänsä ja kulkevansa omaa elämänpolkuaan, ja se juuri olisi tärkeää kiireiselle ihmiselle.

Olen pohtinut, mikä olisi sellainen tapa, millä tieto itsensä tuntemisen tärkeydestä ja merkittävyydestä saataisiin ihmisten ulottuville jo hyvissä ajoin, juuri elämän kiireisimpinä aikoina. Usein erilaisiin itsetuntemusryhmiin hakeutuvat ne, jotka ovat jollain tapaa jo kiinnostuneet ja pysähtyneet aiheen äärelle, ovathan ryhmät yleensä maksullisiakin. Mietin, tulisiko asia edes ajatuksena useampien ulottuville,

jos sitä tarjottaisiin työhyvinvointiin tähtäävänä toimintana. Olenkin pohtinut myös sitä, kuinka paljon työhyvinvointiin vaikuttaa hyvinvointi muussa elämässä ja kuinka paljon itsetuntemusta kehittämällä voi parantaa muun hyvinvoinnin ohessa omaa työhyvinvointiaan.

Usein voimaannuttavaan itsekasvun prosessiin tarvitaan ulkopuolista apua. Erilaiset itsekasvun ryhmät ovat oiva apu tällaisen prosessin käynnistymiseen. Olen itse osallistunut satunnaisesti tällaisiin ryhmiin sekä työni kautta että omalla ajallani. Opintoihini olen valinnut opintokokonaisuuksia, joissa opin uusia menetelmiä itsensä tutkiskeluun. Ohjaajana käytän mielelläni ohjauksen apuna taideterapeuttisia, tarinallisia ja toiminnallisia menetelmiä ja suunnittelen ohjaavani yhä enemmän ryhmiä, joissa voi erilaisin menetelmin lisätä itsetuntemustaan. Haluan lisätä tietoa tällaisen toiminnan merkityksestä sekä kehittyä sitä kautta ohjaajana.

Näiden ajatusten saattelemana aloitin opinnäytetyöprosessini. Päätin siis linkittää ohjaukseni osaksi työhyvinvointia, jolloin kohderyhmä voisi olla helpompi löytää. Työhyvinvointi nousi siis keskeiseksi teemaksi hyvinvoinnin rinnalle. Alkuperäisenä suunnitelmani oli sekä ohjata voimaannuttava ryhmä jopa kokonaisuudelle työyhteisölle että tutkia ryhmän vaikutusta osallistujiin ja mahdollisesti myös työyhteisöön. Jo aihe-seminaarissa tiesin, että edessä on valtava rajaaminen, jotta työ pysyisi sen vaatimien opintopisteiden rajoissa ja jotta saan opinnäytetyön tehtyä ansiotyön, perheen sekä muiden opintojen ohessa.

2.1 Kiinnostuksen kohteena työikäinen ihminen

Erilaisia työympäristöjä koettuani ja nähtyäni olen pohtinut paljon sitä, miten yksilöt voivat työssään. Eri työpaikoissa panostetaan eri tavoin työhyvinvointiin. On työpaikkoja, joissa ei tarjota lainkaan työnohjausta tai koulutusta, sekä työpaikkoja, joissa tarjotaan työnohjausta ja työhyvinvointia tukevaa koulutusta. Oma kokemukseni on se, että itsetuntemuksen lisäämiseen tähtäävällä työnohjauksella ja koulutuksella on erittäin suuri vaikutus niin työhyvinvointiin kuin hyvinvointiin muillakin elämän osa-alueilla. Vaikeuksien luettelointi ja toinen toistaan raskaammat case-kuvaukset työnohjauksessa ovat varmasti myös välillä tarpeen, mutta eivät välttämättä johda mihinkään työntekijän hyvinvoinnin kannalta, jollei panosteta myös voimavaroihin ja vahvuuksiin.

Koska työikäisen ihmisen elämää yleensä hallitsee kiireen tuntu ja useat velvollisuudet, on mielestäni mahdotonta erottaa työhyvinvointi kokonaan yksilön muusta hyvinvoinnista. Siksi mielestäni työhyvinvoinnista puhuttaessa tulee painottaa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Näen ihmisessä olevan luovuuden tulevan esiin voimaantumisprosessin kautta. Opinnäytetyötä suunnitellessani ajattelin luoda työhyvinvointiin tähtäävän

ohjauskokonaisuuden, mikä sisältää luovien menetelmien kautta voimaantumista.

2.2 Sosiaali- ja terveysala

Kun opinnäytetyöni aihe selkeytyi kohdistumaan työikäisen ihmisen hyvinvointiin, sosiaali- ja terveysalan työntekijät sekä tarve pohtia näiden alojen työntekijöiden työhyvinvointia olivat lähtökohtana opinnäytetyölleni oman taustani kautta. Vuonna 2010 julkistetussa Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010 - 2014 -ohjelmassa esitellään kolme painopistealuetta: 1. kulttuuri osallisuuden, yhteisöllisyyden, arjen toimintojen ja ympäristön edistäjänä, 2. taide ja kulttuuri osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja 3. työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin (Liikanen 2010, 3). Halusin tarttua työhyvinvoinnin tukemiseen taiteen ja kulttuurin keinoin, koska näen, että näillä voidaan saada aikaan voimaantumista. Taustalla oli myös ajatukseni siitä, että taiteen ja kulttuurin vieminen osaksi sosiaali- ja terveydenhuoltoa ei onnistu ilman sen alan työntekijöitä. Itse koettua ja sisäistettyä on helpompi välittää työympäristöön.

Olen itse työskennellyt terveydenhuoltoalalla sekä julkisen sektorin puolella että järjestötyössä. Kohtaan työssäni paljon sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöitä. Näiden alojen työntekijät ovat enimmäkseen naisia, jotka elävät elämän ruuhkavuosia monine velvollisuuksineen. Työtä tehdään pitkälti omalla persoonalla, mikä lisää työn ja oman identiteetin kietoutumista toisiinsa. Salme Mahlakaarto (2010, 16-17), joka on tutkinut väitöskirjassaan erään sairaalaorganisaation työntekijöiden identiteettiä, nostaa terveydenhuoltoalan työksi, jossa ammatillinen ja persoonallinen identiteetti ovat vahvasti kietoutuneina koko työn merkitykseen.

Hoitotyön tekijät tekevät auttamistyötä, jonka yksi tärkeimmistä työvälineistä on empatia. Vaikka empatia on oleellinen ja tärkeä työväline, voi sillä olla kielteinenkin puoli: asiakkaiden asiat tulevat mukaan omaan elämään, jopa kotiin. Liiallisella asiakkaiden tunteiden kantamisella - tiedostamalla tai tiedostamattaan - voi olla vakavat seuraukset: ne voivat johtaa jopa myötätuntouupumiseen tai sijaistraumatisoitumiseen. (Rothschild & Rand 2010, 17.)

Hoitotyössä, kuten muussakin ihmistyössä, on siis hyvin suuri riski stressiin, sijaistraumatisoitumiseen ja myötätuntouupumukseen, mitkä voivat johtaa pahimmillaan työssä uupumiseen. Lievänäkin nämä ilmiöt heikentävät yksilön jaksamista, jollei niitä tunnisteta. Vaikka edellä mainittujen ilmiöiden tunnistaminen vaatii myös tietoa niistä, uskon, että itsetuntemus lisää oireiden tunnistamista niiden varhaisessa vaiheessa.

Kun ihminen osaa kuunnella itseään, hän pystyy tunnistamaan tasapainoa heikentävät tekijät herkemmin ja tekemään korjausliikkeitä elämässään riittävän varhain.

Työuupumuksen ennaltaehkäisyynä tällainen itsetuntemus on tärkeää. Työuupumusta pidetään erilaisten kielteisten stressitilanteiden pitkittyneenä ja epäonnistuneena käsittelyinä, jossa pitkäaikainen vaatimusten ja voimavarojen epätasapaino saa lopulta aikaan yksilön uupumisen. Niin stressi kuin työuupumuskin ovat yksilöllisiä. Se, minkä merkityksen ihminen antaa niille huomioille ja merkeille, jotka kertovat itsestä, työstä, työhön suhtautumisesta sekä ihmissuhteista, on tutkimuksen mukaan oleellista. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 47-48.)

Laajan työidentiteettejä koskevan tutkimuksen mukaan hoitoalalla oli havaittavissa rakenteellinen ristiriita kustannustehokkuuden ja hoidon laadun välillä. Potilaiden hoitamisen ja lisääntyvien muiden tehtävien välillä koettiin ristiriitaa. Usein koettiin loppuun palamista tai työmotivaation laskua. Hoitajien ristiriidat syntyivät heidän sisäistämänsä hoitotyön ihanteen ja todellisuuden välillä. Hoitamiseen omistautuminen törmäsi mahdottomuuteen toteuttaa ihannetta käytännössä. Ristiriitojen aiheuttama ammatti-identiteettikriisi vaikutti suuresti työsuoritusten lisäksi myös heidän henkilökohtaiseen elämäänsä. (Eteläpelto, Collin & Saarinen 2007, 116.)

Välillisesti oletan yksilön voimaantumisen vaikuttavan myös työyhteisöön. Jos vielä toimitaan ryhmässä ja jaetaan yhdessä voimaantumisprosessia, vaikuttaa se myös ryhmän keskinäisiin ihmissuhteisiin. Mahlakaarron mukaan sosiaalisella vuorovaikutuksella ja tuella on tärkeä osuus yksilön voimaantumisessa. Yksilö voimaantuu ympäristössä, jossa korostuvat osallisuuden, arvostuksen ja hyväksynnän kokemukset. Myös se, että yksilöllä on mahdollisuus aktiiviseen osallistumiseen ja vaikuttamiseen, liittyy yksilön voimaantumiseen yhteisössä. Yksilöllinen voimaantuminen organisaatiossa on siis yhteydessä koko organisaatioon. (Mahlakaarto 2010, 30.) Opinnäytetyöni alussa toivoinkin saavani ohjattavakseni kokonaisen työyhteisön, jotta voisin yksilön voimaantumisen lisäksi tutkia ryhmän voimaantumista ja sen vaikutusta työyhteisöön.

2.3 Luovuus jokaisessa yksilössä

Englantilainen psykologi Ursula Markham on kirjoittanut ihmisen mielikuvituksesta kirjassaan Mielikuvista voimaa. Hän kuvaa, kuinka

mielikuvitus kattaa kaikki ihmisen aistit. Jokaisella lapsella on synnyinlahjana saatu mielikuvitus. Valitettavasti tämä aika kilpailuhenkisyysineen ja koulutuksineen on omiaan heikentämään mielikuvitusta jo varhain. Markham kuvaa sitä, kuinka pitkälti keskitymme vain vasempaan aivopuoliskoon (päätelykyky, erittely, ymmärrys, oppiminen, kieli, laskeminen, muisti) ja hyödynämme kykyjämme vain puolinaisesti. Hän vertaa toisen aivopuoliskon käyttämättömyyttä lihakseen, joka heikkenee ja veltostuu, ellei sitä käytä. Samalla tavoin kuin lihasta, oikeaa aivopuoliskoa (tunteet, luovuus, rytmitaju, mielikuvitus, sisäinen näkemys, unelmat, herkkyys) voi vahvistaa harjoittelemalla ja käyttämällä. (Markham 1999, 17.)

Myös Jorma Heikkilä on kuvannut sitä, kuinka omaan persoonallisuuteen yhdistyvää informaationhankintaprosessia voidaan kutsua intuitioksi vastakohtana nykyhetken sidoksissa oleville aistihavainnoille. Luovan ihmisen ei hänen mukaansa tarvitse rajoittua vain nykyhetken, vaan hän pystyy liikkumaan joustavasti, myös menneisyydessä ja tulevaisuudessa, jolloin hän voi rakentaa monia mahdollisia rinnakkaistodellisuuksia. Tässä informaation hankinta- ja käsittelytapojen kuvauksessaan Heikkilä on soveltanut jungilaista lähestymistapaa. (Uusikylä 1999, 26.)

Humanistipsykologi Abraham Maslow puhuu terveen itsensä toteuttamisen oikeudesta joka elämänalueella. Kyse voi olla vaikkapa perheenäidin luovuudesta monin tavoin huolehtia perheensä hyvinvoinnista. Myös Maslowin mukaan luova itsensä toteuttaminen on synnynnäinen ihmisluonnon osa, jonka kulttuuri onnistuu tukahduttamaan. Kypsä itseään toteuttava ihminen on samaan aikaan sekä voimakas aikuinen että leikkivä lapsi. Hänellä on myönteinen minäkuva, ja hän kykenee helposti häivyttämään minuutensa rajat kadottamatta turvallisuudentunnettaan edes kaoottiselta tuntuvassa epäjärjestyksessä. (Uusikylä 1999, 31-32.)

Muun muassa edellä mainittujen ajatusten tukemana uskon, että oikean aivopuoliskon käyttöönottoa tukemalla voidaan auttaa ihmistä saamaan luova aivopuolisko käyttöön ja löytämään ”kadonnut luovuutensa”. Monenlaisten menetelmien avulla voidaan näin tukea esimerkiksi juuri ryhmässä yksilön itsetuntemusta sekä itseymmärrystä. Tämän kautta syntyy itseluottamusta ja elämän mielekkyyden kokemus. Tällainen kokonaisvaltainen luovuuden käyttöönotto voimaannuttaa ihmistä ja vahvistaa häntä toimimaan myös työssään omana persoonanaan ympäristön vaatimusten keskellä. Se auttaa myös pysähtymään ja huomaamaan merkit stressin ja muun oireilun uhkasta riittävän ajoissa ja löytämään keinot tarttua tilanteeseen jo ennaltaehkäisevästi.

3 TUTKIMUSAIHEEN TARKENTUMINEN

Olen täysin eksyksissä. Miten niin selvältä tuntunut polku katosi ja hävitti minut metsikköön, josta en tahdo löytää eteenpäin. Onko koko pitkä, kuljettu matka ollut turhaa, joudunko palaamaan lähtökuoppiin? Harhailen päiviä tuskassani, kunnes annan itselleni armoa. Tarvitsen nyt lepoa. Heittäydyn suojaiseen heinikkoon ja annan ajatusteni viedä toisaalle. Herättyäni unesta ja ajatusten lumoista katson hiljaa ympärilleni ja näen sen: polun, joka on merkitty punaisella nauhalla. En nähnyt sitä eilen juostessani, säntäillessäni, oltuani hädissäni. Nyt on helppo jatkaa matkaa. Rauhassa, kävellen. Heitän pois hosumalla haalitut kantamukset, joiden luulin auttavan minua. Säilytän vain tärkeimmän. Päätän lopettaa päättömän juoksemisen ja kulkea määrätietoisesti eteenpäin. Luotan, että rauhassa etenemällä pysyn oikealla reitillä.

Aloin suunnitella opinnäytetyöhöni liittyviä ohjauksia ja hiljakseen haeskella kohderyhmää niihin. Halusin rakentaa kokonaisuuden, jossa olisi vähintään kolme ohjauskertaa, jotta saisin osallistujilta palautetta edellisistä kerroista ja siitä, miten ryhmän anti ryhmäkertojen välillä oli jäänyt elämään arkeen. Lisäksi halusin liittää ohjauksiini koulutuksellisen osion, jossa käytäisiin läpi sellaisia luovia itsekasvun menetelmiä, jotka auttavat jatkamaan voimaantumisprosessia arjessa.

Luovuin ajatuksesta tarjota työhyvinvointipäiviä kokonaiselle työyhteisölle, koska tällaiseen tuskin järjestyisi kolme päivää. Mietin hetken suunnitelman muuttamista yhden päivän mittaiseksi työhyvinvointipäiväksi. Lopulta päädyin kuitenkin pysymään alkuperäisessä suunnitelmassani ja pidemmässä ryhmäprosessissa, mutta tarjoamaan sitä eri alojen yksittäisille ihmistyön ammattilaisille. Ajattelin, että tutkin yksilön voimaantumista tuon ryhmäprosessin aikana ja yksilöiden ei tarvinnut olla samasta työyksiköstä. Tarjosin ohjauskokonaisuutta yhdelle terveydenhuoltoalan ammattiyhdistykselle ja muutamille sairaalaosastoille sekä kahden päiväkodin henkilöstölle.

Tutkimuskysymykseni selkiytyi pikku hiljaa. En pitänyt varsinaisena kiinnostuksen aiheena omaa ohjaustani tai käyttämiäni menetelmiä. En myöskään halunnut luoda strukturoitua valmista ohjauskokonaisuutta, koska halusin pystyä muokkaamaan ohjaussisältöjä asiakaslähtöisesti, heidän toiveitaan ja tarpeitaan kuunnellen. Osallistujien lukumääräkin vaikuttaisi päivien etenemiseen, ja olin valmis toteuttamaan ohjaukset jopa muutaman ihmisen ryhmälle.

3.1 Aiheen rajausta ja suunnitelman muutoksia

Aikatauluni oli tiukka ja jouduin tarjoamaan ryhmääni vain reilun kuukauden varoitusajalla. Parilta kutsun saaneelta sain palautteen, että näin lyhyellä varoitusajalla kolme päivää on vaikea järjestää vapaaksi ryhmää varten. Tämä lienee yksi syy osallistujien puutteeseen. Se jää arvoitukseksi, kuinka vieraaksi tällainen ryhmä koettiin ja kuinka hyvin osasin saatekirjeessäni avata ryhmän sisältöä ja tarkoitusta. Lopputulos oli joka tapauksessa se, etten saanut osallistujia ryhmään. Oppimiskokemuksena vahvistui oletus, että tällaista ryhmää täytyy mainostaa huomattavasti aikaisemmin ennen ryhmän alkua. Koin myös tarvitsevani lisää sellaista tietoa, jolla voin perustella tällaisen toiminnan tarpeellisuuden.

Minun oli tehtävä päätös, joustanko opinnäytetyön aikataulussa vai muuttanko suunnitelmiani. Päädyin muuttamaan suunnitelmaa, koska rajaamista opinnäytetyössäni oli edelleen. Oivalsin, että koska ryhmän suunnitteleminen ja ohjaaminen ei ollut tässä yhteydessä varsinainen tutkimusaiheeni, ei minun tarvitsisi itse ohjata ryhmää. Huomasin käyttäneeni turhaan energiaa ryhmäläisten hankkimiseen, kun tutkimuskysymykseni tuntui yhä enemmän koskevan sitä, millainen merkitys ryhmässä voimaantumisella on yksilölle. Voisinhan siis haastatella muidenkin ohjaamien ryhmien osallistujia. Vaikea oli kuitenkin löytää tällaisiakaan haastateltavia lyhyellä aikavälillä ja ylipäätään keksiä kysymykset, jotka vastaisivat siihen, mitä haluan tietää.

Muutaman tuskastumisen ja turhauman jälkeen olin kiitollinen siitä, etteivät asiat menneet suunnitelmieni mukaan. Hukassa ollut tutkimuskysymys selkiytyi selkiytymistään edellä mainittujen vaiheiden kautta. Ymmärsin kaipaavani vielä syvempää tietoa itsetuntemuksen merkityksestä kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille, kuin mitä yhden ryhmäprosessin läpikäyneet välttämättä pystyisivät antamaan. Päädyin valitsemaan tutkimusmenetelmäksi asiantuntijahaastattelut.

Haastateltavakseni päätin valita sellaisia luovien ryhmien ohjaajia, jotka näkevät työssään itsetuntemuksen lisääntymisen kautta tapahtuvaa voimaantumista ja sen merkitystä. Näiltä haastateltavilta toivoin saavani pitkän kokemuksen kautta syntyneitä näkemystä aiheesta. Ryhmänohjaajien haastattelujen myötä toivon saavani tietoa siitä, miksi yksilön voimaantuminen kannattaa ottaa osaksi työhyvinvoinnin kehittämistä. Tätä tietoa voin tulevaisuudessa hyödyntää työssäni. Opinnäytetyöni näkökulma kääntyi yhä enemmän koulutukselliseen suuntaan: kuinka kerron ihmisille, miksi tällaista voimaantumista tarvitaan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tässä vaiheessa tuli vähemmän merkitykselliseksi se, minkä alan työntekijöistä on kyse.

3.2 Lopullinen tutkimusaihe ja keskeiset käsitteet

Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä ja suunnitelmia voidaan muuttaa olosuhteiden mukaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164). Näin kävi myös minulle. Minulla oli kiinnostus tiettyä aihepiiriä kohtaan, mutta menetelmät tutkia aihetta muuttuivat opinnäytetyön edetessä. Toiminnallisen opinnäytetyön sijaan päädyin syventämään tietämystäni siitä, mitä pidän ytimenä aihepiirilleni. Opinnäytetyössäni pyrin hankkimaan tietoa siitä, miten itsetuntemus on suhteessa työhyvinvointiin.

Tärkeä tutkimuskysymykseni on se, mikä merkitys itsetuntemuksella on työhyvinvointiin. Tämän myötä minun tulee tarkastella, mistä koostuu ihmisen hyvinvointi ja työhyvinvointi sekä sitä, mitä on itsetuntemus. Mielenkiintoiseksi tarkastelun kohteeksi nousee ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitys hyvinvointiin työelämässä. Toissijaisina tutkimuskysymyksinä nousevat myös esiin se, miten ihminen voi itse vaikuttaa itsetuntemukseensa ja sitä kautta hyvinvointiinsa sekä se, kuinka muut voivat siinä auttaa. Lopulta toivon saavani myös vastauksen siihen, miksi yksilön työhyvinvoinnin tukeminen juuri yksilön itsetuntemusta vahvistavalla ohjauksella on tärkeää.

Tutkija asettaa tematisointeja ja kysymyksiä oman kokemuksensa ja ymmärryksensä valossa. Tutkijan merkitysmaailma voi muuttua tutkimuksen aikana ja ymmärryksen laventuessa. (Vilkka 2005, 98.) Tutkijan ymmärrys tutkittavasta asiasta voi muuttua niin, ettei tutkimuksen alkuperäinen tarkoitus ole enää mielekäs (Vilkka 2005, 100). Oma mielenkiintoni vaikuttaa siis tutkimusaineiston valintaan sekä siihen, mitä vastauksia pyrin löytämään. Itselläni kysymykset muuttuivat ja syventyivät sen myötä, kun etenin tutkimukseni suunnittelussa. Prosessin edetessä vahvistui myös se, että tutkimus tehdään pitkälti ohjaajan näkökulmasta ja ohjaajan työtä palvelemaan.

4 ITSETUNTEMUS HYVINVOINNIN KULMAKIVENÄ

Matka jatkuu ja minä hyppelen eteenpäin polkua. Vaikka olen jo hengästynyt, jaksan kulkea. Tuntuu, kuin jokainen lintu laulullaan kannustaisi minua jatkamaan, kuin jokainen perhonen näyttäisi minulle tietä. Aistin metsän nisäkkäiden kutsun, tule tännepäin. Se tuntuu turvalliselta. Jokainen luontokappale kannustaa minua jatkamaan. Tämä on sinun polkusi, olet matkalla oikeaan suuntaan. Tuulikin on taas myötäinen. Näen kauneutta ja löydän etsimiäni merkkejä. Iloitsen matkaväsymyksestä huolimatta. Sen kuitenkin olen jo matkallani oppinut,

että nukkua ja levätä täytyy. On hyvä nukkua, kun tuntee olevansa oikealla tiellä. Väsymys onkin nyt rehellinen, aito tunne, joka pakottaa lepäämään. Levätessäni jokainen jäseneni kiittää osakseen saamastaan työstä, mutta kauniisti ne kiittävät myös levosta, jonka niille suon. Unessani olen lumpeen kukka, joka uljaana loistaa tyynen järven yllä.

Hyvinvointia voidaan tarkastella koko yhteiskunnan tasolla tai yksilön näkökulmasta. Makrotason tarkastelusta puhutaan, kun käsitettä lähestytään koko yhteiskunnan tasolla. Yksilötason tarkasteluja voidaan puolestaan kutsua mikrotason tarkasteluiksi. Tällöin asiaa lähestytään yksilön näkemysten, tunteiden ja kokemusten pohjalta. Makrotason mittareina on käytetty muun muassa bruttokansantuotetta tai erikseen laadittuja elintason tai elämisen laadun indikaattoreita. (Kontula 2011, 212.)

Markku Ojanen (2009, 212) tiivistää hyvinvointia edistävät tekijät seuraavasti:

- Tuloksellinen aktiivisuus edistää vahvuuksia ja hallinnan tunnetta sekä lisää hyvinvointia.*
- Tietoisuus siitä, että voi auttaa ja tukea muita, edistää mielekkyyden kokemista ja hyvinvointia.*
- Toisen ihmisen läheisyys tukee ja kannustaa sekä kohottaa mielialaa.*
- Itsekeskeisyyden hallinta rentoutuksen, meditaation ja rukouksen avulla rauhoittaa mieltä.*
- Asioiden oivaltaminen uudella tavalla avaa uusia näkökulmia elämään ja voi johtaa kvanttimuutokseen.*
- Toiselta ihmiseltä saatu myötätunto ja ohjaus lievittävät paha oloa ja auttavat selviytymään.*

Myös Sonja Lyubomirsky (2009) nimeää strategioita, jotka lisäävät hyvinvointia. Hänen mukaansa näitä ovat kiitollisuuden ja myönteisen ajattelun harjoittaminen, sosiaalisiin suhteisiin panostaminen, stressistä, vaikeuksista ja traumaista selviäminen, nykyhetkessä eläminen, tavoitteisiin sitoutuminen sekä kehosta ja sielusta huolehtiminen.

Itse tarkastelen tässä yhteydessä hyvinvointia yksilön näkökulmasta, mikrotasolla. Pyrin selvittämään, mistä yksilön hyvinvointi koostuu ja millainen merkitys itsetuntemuksella on hyvinvoinnille. Olettamukseni mukaan ihmisen itsetuntemuksella on suuri merkitys hyvinvoinnille. Itsetuntemuksen kautta luvussa 2.3 mainitsemani jokaisessa ihmisessä piilevä luovuus pääsee esiin ja edesauttaa hyvinvointia. Pidän onnellisuutta yhtenä hyvinvoinnin mittarina, ja siksi nostan onnellisuuden

keskeiseksi käsitteeksi hyvinvoinnista puhuttaessa. Onnellisuus on keskeinen käsite myös positiivisessa psykologiassa, jonka näkökulman aiheeseen esittelen tässä luvussa. Haluan osoittaa, että käsitellyt asiat näkyvät myös fysiologisella tasolla. Siksi avaan tässä yhteydessä hiukan myös aivotutkimuksen näkökulmaa.

Toisaalta yllä mainitut hyvinvoinnin määritelmät herättävät kysymyksen, kuinka suuri rooli ulkoisilla olosuhteilla on yksilön hyvinvoinnille sekä miten itsetuntemus ja ulkoiset olosuhteet vaikuttavat toisiinsa. Oletan itsetuntemuksen vaikuttavan siihen, kuinka ihminen kokee ulkoiset olosuhteet ja kuinka ne vaikuttavat hänen hyvinvointiinsa. Pysin psykologian, aivotutkimuksen sekä onnellisuustutkimusten kautta osoittamaan itsetuntemuksen merkityksen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Tarkoitukseni on siis selvittää, miten itsetuntemusta lisäämällä voi päästä parempaan hyvinvointiin. Seligmanin (2008, 27) mukaan hyvä elämä tarkoittaa omien ominaisvahvuuksien käyttämistä joka päivä aidon onnellisuuden ja yltäkylläisen tyytyväisyyden luomiseksi. Hänen mukaansa tämän voi oppia tekemään niin työssä, rakkaudessa kuin kasvatuksessakin.

4.1 Itsetuntemuksen määritelmiä

Tony Dunderfeltin (2009, 21) mukaan itsetuntemuksen perustotuus on se, että ihminen kokee maailman oman itsensä kautta. Kaikki, mitä ihminen aistii, käy oman minuuden suodattimen läpi. Omalla toiminnallaan ihminen muokkaa jatkuvasti sitä, mitä Dunderfelt nimeää todellisuudeksi tai maailmaksi. Ihminen itse rakentaa ja luo koko ajan sitä, mitä kokee. Hän on itse osa maailmaa ja todellisuutta, ei niiden ulkopuolella.

Dunderfelt lähestyy itsetuntemusta kahdelta suunnalta. Itsetuntemukseen liittyy hänen mukaansa oman psyyken toiminnan ymmärtäminen. Psykyne on itsenäinen kokonaisuus, johon voi vaikuttaa, ja parhaimmillaan seurauksena on parempi, kiinnostavampi ja innostavampi elämä. Tätä psykologista itsetuntemusta hän kutsuu inhimilliseksi kasvuksi. Toiseksi itsetuntemuksen tehtävä on syventää oman elämän merkitystä. Tätä henkistä itsetuntemusta Dunderfelt kutsuu henkiseksi kehitykseksi. Siihen liittyy oman psyykkisen toiminnan tunteminen, mutta myös ihmisen ydinolemuksen, sisäisen minän ja elämän tarkoituksellisuuden selvittämistä. Dunderfeltin mukaan näitä molempia tarvitaan ihmiselämässä. (Dunderfelt 2009, 18-19.)

Pentti Sydänmaanlakan (2006, 15) mukaan tärkein matkamme on matka itseemme. Meidän on tutustuttava ensin itseemme, jotta pystymme hahmottamaan todellisuuden, jossa elämme. Tulkitsemme kaiken itseme läpi. Meidän on saatava sisäinen maailmamme järjestykseen, jotta löydämme järjestystä ulkoisesta maailmasta. Tämän päivän kiireisen ihmisen on tärkeää ymmärtää tämä omassa oravanpyörässään selviämiseksi.

Dunderfelt puhuu myös itsetunnosta ja minäkäsityksestä osana itsetuntemusta. Itsetunto on ihmisen sisäinen, tunteenomainen tulkinta omasta hyvinvoinnista ja arvostaan. Se on tärkeä osa minäkäsitystämme. Minäkäsitys ja siten itsetuntokin ovat enimmäkseen opittuja. Itsetunto on tulkintaa omasta itsestämme. (Dunderfelt 2009, 132.)

4.2 Positiivisen psykologian näkökulma

Psykologiassa on kiinnitetty paljon huomioita ihmisen kielteisiin tunteisiin, ajatuksiin, häiriöihin, sairauksiin ja itsetuntemuksen puutteeseen, väkivaltaan ja ihmissuhteiden ongelmiin. Nämä negatiiviset piirteet ovat luonnollisia tutkimuskohteita: takana on ajatus, että asiat voisivat olla toisin. Tällä hetkellä tiedetään paljon siitä, millaiset tekijät aiheuttavat ahdistusta, masennusta, aggressiivisuutta, kielteisiä asenteita tai psyykkisiä häiriöitä. Taka-alalle tutkimuksissa on jäänyt se, mikä tuottaa hyvää mieltä, kuten onnellisuutta, ja miten hyveitä ja vahvuuksia voitaisiin edistää. Psykologiassa on syntynyt paljon tietoa siitä, miten huonosta elämästä päästään neutraaliin, siedettävään elämiseen. Tarjolla on paljon vähemmän tutkittua tietoa siitä, kuinka siedettävää elämää edetään. Tämä on kuitenkin muuttumassa. Tutkimus on jo avartanut käsitystämme onnellisuudesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Nyt onnellisuustutkimuksesta ovat kiinnostuneet myös monet taloustieteilijät, sosiologit ja fysiologinen aivotutkimus. (Ojanen 2007, 9; Kontula 2011, 229.)

Positiivinen psykologia haluaa korjata käsityksen, jonka mukaan vaikeissa olosuhteissa elävien ihmisten elämä olisi silkkaa kurjuutta. Kurjissa olosuhteissa ja sairaana elävillä on yhtä paljon kielteisiä ja myönteisiä tunteita kuin kaikilla muillakin ihmisillä. Positiivinen psykologia ei siis väheksy elinolosuhteiden merkitystä, sillä yksi positiivisen psykologian tavoite on etsiä ja kehittää ympäristöjä ja olosuhteita, jotka edistävät ihmisen myönteistä kasvua ja kehitystä. (Ojanen 2007, 10.) Psykologisen selityksen mukaan ihmisen negatiiviset tunteet ovat peräisin myös evoluutioon liittyvästä olemassaolon taistelusta. Vaikka hengen menettämisen uhkaa ei enää nyky-yhteiskunnassa ole, uhkaan liittyvät

tunteet vaikuttavat yhä taustalla. (Kontula 2011, 227.)

Useat psykologian tutkijat ovat kiinnostuneet ahdistuksen ja sairauden kaltaisten kielteisten aspektien sijasta myönteisten aspektien kuvaukseen. Tällaisia myönteisiä Aspekteja ovat esimerkiksi hyvinvointi ja terveys. (Aspinwall 2006, 21.) Myönteiseen keskittyminen on yksi parhaista tavoista auttaa vaikeuksissa olevia ihmisiä. Vaikeuksissa olevat ihmiset välittävät paljosta muustakin kuin vain kärsimystensä lieventämisestä. Testien perusteella on jopa todettu, että myönteinen tunne kumoaa kielteisen tunteen. (Aspinwall 2006, 313.)

Kun on helpotettu tiloja, jotka kurjistavat elämää, on samalla syrjäytetty niiden asioiden tavoittelu, jotka tekevät elämästä elämisen arvoista. Ihminen kuitenkin haluaa enemmän kuin vain korjata heikkouksiaan. Jokainen ihminen haluaa elämälleen merkitystä. Nyt viimein tiede pyrkii ymmärtämään myönteisiä tunteita, lisäämään vahvuutta ja hyveellisyyttä ja tarjoamaan opastusta etsittäessä jo aikanaan Aristoteleen kuvailemaa ”hyvää elämää”. (Seligman 2008, 9.)

Myönteiset tunteet eivät palvele meitä parhaiten silloin, kun elämä on helppoa vaan silloin, kun elämä on raskasta (Seligman 2008 12). Vahvuudet ja hyveet palvelevat meitä niin onnettominä aikoina kuin hyvinäkin hetkinä. Vaikeat ajat ovat ainutlaatuisen sopivia monien vahvuuksien harjoittamiseen. (Seligman 2008, 25.)

Menetykset ja kriisit voivat raivata tilaa joko epätoivolle tai positiiviselle muutokselle ja henkiselie kasvulle. Kriisit voivat olla joko uhka tai mahdollisuus. Kriisi voi olla lupa tehdä uudelleen arviointia ja mahdollisuudeksi se kääntyy silloin, kun syntyy oivalluksia. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 58.) Traumaattisissa tapahtumissa omien ja muiden tarinoiden jakamisen paine on poikkeuksellisen suuri. Järkyttävää tapahtumaa ei saisi kieltää tai torjua, vaan sille tulisi löytää paikka ihmisen elämäntarinassa. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 59.)

Ihmisen hyvinvointia voi siis parantaa huomioon ottamalla menneisyyden lisäksi se, kuinka tätä hetkeä ja tulevaisuutta voi parantaa. Elämän negatiivisia asioita ei tule työntää sivuun, mutta voimavaroja vahvistamalla niiden merkitys hyvinvoinnille muuttuu. Seligman (2008, 20) tiivistää tämän seuraavalla tavalla: ”Positiivinen psykologia käsittelee onnellisten ja onnettominen tuokioiden merkitystä, kudelmaa joka niistä muodostuu ja vahvuuksia ja hyveitä joita ne ilmentävät ja joista elämänlaatu muodostuu.”

4.3 Aivotutkimuksen näkökulma

Aiemmin monet aivotutkijat ovat olettaneet, että mieli on vain aivojen toiminnan tulosta. Nyt on kuitenkin tieteellisesti osoitettu, että mieltä voi käyttää aivojen muuttamiseksi. (Hanson & Mendius 2011, 7.) En esittele tässä luvussa aivojen toimintaa laajemmin, mutta tuon esiin joitakin mekanismeja, jotka auttavat ymmärtämään sitä, miten ihminen voi jopa neurotieteen mukaan itse vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa.

Aivokuori on jakaantunut kahteen aivopuoliskoon, jotka toimivat läheisessä yhteistyössä. Näitä yhdistää aivokurkaiainen. Vasen aivopuolisko keskittyy peräkkäisiin ja kielellisiin prosesseihin. Oikea puolisko on erikoistunut kokonaisvaltaisiin prosesseihin sekä visuaalisten hahmojen tunnistamiseen sekä myös avaruudellisten suhteiden hahmottamiseen (Hanson & Mendius 2011, 42).

Yhdysvaltalainen aivotutkija Jill Bolte Taylor (2009) kuvaa kirjassaan mielenkiintoisella tavalla sitä, kuinka paljon lisää hän oppi aivojen toiminnasta oman aivohalvauksensa jälkeen. Hän kuvaa yksityiskohtaisesti aivopuoliskojen eroa ja sitä, että vaikka kumpikin aivopuolisko pystyy käsittelemään saamaansa informaatiota omalla tavallaan, puoliskot luovat yhdessä saumattoman kuvan ympäristöstä. Kun hän vasempaan aivopuoliskoon iskeneen aivohalvauksen myötä menetti kognitiiviset kykynsä, hänen tajuntansa muuttui niin, että hän koki rauhan ja yhteyden maailmankaikkeuden kanssa. Taylor kertoo kokemuksensa myötä ymmärrettävästi anatomian kannalta siitä, kuinka ihminen voi saavuttaa rauhan, jopa mystisen tai metafyyssisen kokemuksen.

Taylor kuvaa kirjassaan sitä, kuinka aivojen ymmärtämisen myötä voi oppia tunnistamaan sisällään piilevät hienojakoiset tunteet ja fysiologiset ilmiön ja sitä kautta oppia aktivoimaan aivojen neuronipiiristöjä. Ihminen voi itse siirtyä oikean aivopuoliskon rauhaan ja iloon, hän voi tehdä jatkuvia valintoja vaikuttaakseen olotiloihinsa. Ihminen voi tietoisesti huolehtia niistä neruronipiireistä, joiden haluaa kasvavan ja karsia ne, joiden kanssa ei halua elää. (Taylor 2009.)

Hanson & Mendius (2011, 229, 233) kuvaavat sitä, miten sisäisen selkeyden ja rauhan tuntemukset ovat syvimpiä meditaatiossa, mutta tunnetta voi kehittää niin, että tiedostamisen tunteessa voi levätä koko päivän. Tällainen tietoinen läsnäolo tuo mukanaan oivallusta ja viisautta. Tätä läsnäolon tunnetta voi harjoitella erilaisten harjoitusten avulla.

4.3.1 Aivojaan voi muuttaa

Tieteellisissä tutkimuksissa on hiljattain oivallettu, että aivojen kyky muuttua on elinikäinen. Ihminen voi käyttää mieltään aivojen

muuttamiseksi, eli se, mihin kohdistamme huomiomme ja miten suuntaamme energian ja tiedon virtausta hermoverkostossamme, vaikuttaa välittömästi aivojen toimintaan ja niiden rakenteeseen. Ihminen voi siis lisätä hyvinvointiaan käyttämällä tietoisuuttaan. (Hanson & Mendius 2011, 7.)

Mielen tapahtumat muuttavat aivoja sekä väliaikaisesti että pysyvästi. Aivot ja mieli ovat yksi yhtenäinen toimiva järjestelmä. Aivojaan voi siis muuttaa mielen avulla ja samalla mieli hyötyy. Päivittäisiä, pieniä myönteisiä tekoja voi kasvattaa merkittäviksi muutoksiksi, kun hermosolujen välisiä uusia kytkentöjä syntyy. (Hanson & Mendius 2011, 35-36.)

Joka kerran kun ihminen vastaanottaa hyvää, hän luo vähän lisää hermosolujen välisiä kytkentöjä. Säännöllisesti tehtynä ihminen voi näin muuttaa aivojaan ja sitä, miltä hänestä tuntuu ja kuinka hän toimii. (Hanson & Mendius 2011, 103.) Kiinnittäessään huomiota nykyhetkeen, kehittäessään myötätuntoa ja tietoista läsnäoloa ihminen valjastaa aivojen sosiaaliset kytkökset hyötykäyttöön muuttaakseen suhtautumista jopa omaan itseensä. (Hanson & Mendius 2011, 8.)

Todennäköisesti paras ohje pitkään, tuottavaan ja onnelliseen elämään on aivotutkimuksen näkökulmasta autonomisen hermoston pitäminen tasapainotilassa. Tämä vaatii harjoitusta. Tasapainotilaa voi Hansonin & Mendiuksen (2011, 83) mukaan saavuttaa seuraavilla keinoilla: aktivoimalla pääasiallisesti parasympaattista hermostoa perustason mukavuuden ja rauhan ylläpitämiseksi, aktivoimalla sympaattista hermostoa kevyesti innostukseen, vitalisuuteen ja terveisiin intohimoihin sekä aktivoimalla sympaattista hermostoa silloin tällöin voimakkaasti käsitelläkseen haastavia tilanteita.

Monet aivotutkijat korostavat myönteisen ajattelun merkitystä. On jopa väitetty, että ihminen käyttää aivokapasiteetistaan arkipäivässä noin kymmenen prosenttia. Oikein ”tsemppaamalla” voidaan päästä lähelle kahtakymmentä prosenttia. Meillä on siis aivoissamme valtavasti energiaa, jota emme käytä. Aivojen käyttämisen yhtenä esteenä on muistin rajallisuus: emme löydä oikeaa muistipaikkaa, vaikka asia onkin tallennettu pitkäkestoiseen muistiimme. Toinen este aivojen käyttämiselle on kielteinen ajattelu. Aivokapasiteetin käyttö estyy, kun kerromme itsellemme, ettei meistä ole johonkin tai ettemme voi oppia uutta. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 179.)

Muisti suosii negatiivisuutta ja aivot pyrkivät ensisijaisesti etsimään, tallentamaan, varastoimaan ja muistamaan epämiellyttäviä kokemuksia sekä reagoimaan niihin. Parannuskeino ei ole negatiivisten kokemusten

tukahduttaminen, vaan positiivisten kokemusten vaaliminen ja niiden vastaanottaminen siten, että niistä tulee pysyvä osa ihmistä. Tätä voi vahvistaa erilaisten harjoitusten avulla. (Hanson & Mendius 2011, 92.) Positiivisia kokemuksia voi tietoisesti etsiä ja vastaanottaa. Positiiviset tosiseikat voi muuttaa positiivisiksi kokemuksiksi. (Hanson & Mendius 2011, 102.)

Kokemukset tekevät pysyviä muutoksia aivojen fyysiseen kudokseen. Tämä vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin, toimintaan ja ihmissuhteisiin. Tämä on tieteisiin pohjautuva perussyy olla ystävällinen itselleen, kehittää eheyttäviä kokemuksia ja ottaa niitä vastaan. Kokemuksilla on siis laajempaa merkitystä kuin niiden hetkellinen, subjektiivinen vaikutus. (Hanson & Mendius 2011, 98.)

Tunteiden vaikutukset järjestelivät aivoja kokonaisuutena. Myönteisillä tunteilla on siksi laaja vaikutus. Ne vahvistavat immuunijärjestelmää ja tekevät sydän- ja verisuonijärjestelmästä vähemmän stressille alttiin. Ne kohottavat mielialaa, lisäävät optimismia, kestävyyttä ja neuvokkuutta. Ne myös auttavat vastustamaan tuskallisten kokemusten ja jopa traumojen vaikutusta. Hyvät tunteet siis lisäävät hyvien tunteiden todennäköisyyttä jatkossa. (Hanson & Mendius 2011, 101.)

Jill Bolte Taylor oppi oman aivohalvauksensa kautta, että ihmisen kyky elää on täysin riippuvainen hänen neuronipiiriensä eheydestä. Jokainen solu ja jokaisen neuronipiirin kautta aivoissa koettu tietoisuus on samalla kollektiivista tietoisuutta, joka syntyy pienistä yksiköistä. Mieli on verkosto, joka syntyy näiden yksiköiden kutoutuessa yhteen. Ne ovat muovautuvia, ja niillä on kyky siirtää ja muuttaa yhteyksiään muihin soluihin. Ihminen on siis ajattelussaan joustava, sopeutuu ympäristöön ja pystyy päättämään, kuka on ja miten hän haluaa elää. (Taylor 2009, 218.)

4.3.2 Stressi ja aivot

Kun epäsuhta omien ja ympäristön toiveitten tai vaatimusten välillä syntyy, aivojen kuorikerros havaitsee tilanteen ja tekee siitä tilannearvioon. Monesta yksilöllisestä seikasta riippuu, miten aivot tulkitsevat tilanteen. Yksilölliset erot ovat suuria siinä, miten ihminen tuntee hallitsevansa tilanteen. Stressin määrä ei ole niin ratkaiseva kuin taito käsitellä sitä. Seuraavaksi tilannearvio välittyy hypotalamukseen, jossa tunnereaktiot aiheuttavat elimistövaikutuksia kahta kautta. Tahdosta riippumattoman sympaattisen hermoston kautta tieto stressistä välittyy nopeasti aiheuttaen elimistöön vaikutuksia kuten sydämen rytmin kiihtyminen tai verenpaineen nouseminen. Lisämunuaisten ydinkerrokseen saapuessaan viesti aiheuttaa stressihormoneiden muodostusta. Hitaammin viesti kulkee hypotalamuksen kautta aivolisäkkeeseen, josta kemiallinen

käskey lähtee lisämunaisten kuorikerrokseen. Siellä syntyy lisää stressihormonia, joka vaikuttaa elimistöön. Tutkimuksissa on todettu, että huono stressinhallinta lisää tämän stressihormonin, kortisolin, erittymistä. (Katajainen ym. 2003, 32-34.)

Stressi saattaa pidemmän päälle myötävaikuttaa sairauksien pahentumiseen tai joskus jopa aiheuttaa fyysisiä sairauksia kuten ruoansulatuselimistön oireilua, astmaa, migreeniä, ihottumaa, tulehdusalttiutta ja sydänvaivoja. Autonominen hermoston ylivireystila ja säätelyhäiriö voivat tuoda mukanaan häiriöitä myös tuki- ja liikuntaelimiin. Stressi vaikuttaa myös ihmisen immuunipuolustukseen. (Katajainen ym. 2003, 34.)

Fyysisen kunnon kohentaminen ja rentoutuminen ovat tärkeitä asioita stressin aiheuttaman tahdosta riippumattoman hermoston säätelyhäiriön normalisoinnissa. Rentoutusharjoituksista on tutkimusten mukaan apua stressisairauksien ja työuupumuksen hoidossa. Säännöllisesti tehtynä rentoutusharjoitukset tasapainottavat autonomisen hermoston reaktioita. Säännöllinen fyysisen kunnon kohentaminen rentoutumisen ohella varmistaa stressinhallintaa. (Katajainen ym. 2003, 44.) Rentoutuminen lisää myös luovuutta ja oppimista. Tajunnan tason laskiessa alemmille tasoille siirrytään vasemman eli tietoisesta aivopuoliskon kontrolloivasta vaikutuksesta oikean, ei tietoisesta eli luovan aivopuoliskon alueelle. (Katajainen ym. 2003, 53.)

4.4 Onnellisuus

Viimeisen neljänkymmenen vuoden aikana jokaisessa maailman rikkaassa valtiossa on masennuksen määrä kasvanut. Masennus on kymmenen kertaa yleisempää nyt kuin vuonna 1960 ja se iskee yhä nuoremmalla iällä. Tämä on paradoksi, sillä kaikki objektiiviset hyvinvointimittarit ovat nousseet huimasti, kun taas jokainen subjektiivisen hyvinvoinnin mittari on laskenut. (Seligman 2008, 145.)

Onnellisuustutkimuksissa keskeiseksi käsitteeksi onkin noussut subjektiivinen kokemus tyytyväisyydestä elämään. Tässä on kysymys ihmisen kokonaisvaltaisesta käsityksestä elämästään. Tämä hyvinvoinniksikin kutsuttu onnellisuuden käsite on pysyväisluonteinen, ja se pidetään erossa kullakin hetkellä vallitsevasta mielentilasta, jonka on todettu vaihtelevan hyvinkin paljon ajankohdasta toiseen, Tyytyväisyys elämään taas näyttää olevan hämmästyttävän vakaa. (Kontula 2011, 229.)

Onnellisuus voidaan ymmärtää hyvin kokonaisvaltaisena arviona

elämästä, jolloin painopiste on elämän yleisessä laadukkuudessa ja hyvinvoinnissa. Tällöin onnellisuus on lähellä toiveikkuutta, kiitollisuutta, mielekkyyttä ja mielen tasapainoa. Onnellisuuden voi myös tulkita tunteeksi, jossa on energisyyttä, mielihyvää, tyytyväisyyttä ja iloa. (Kontula 2011, 241.) Sonja Lyubomirsky (2009, 40) käyttää onnellisuustermiä viitatessaan ilon, tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemukseen yhdistettynä tunteeseen siitä, että elämä on hyvää, mielekästä ja elämisen arvoista.

Onnellisuus on yleinen ja kokonaisvaltainen kokemus siitä, että ihmisen on hyvä olla sellainen kuin hän on ja elää sellaista elämää kuin hän elää. Onnellisuus syntyy positiivisuudesta, avoimuudesta, ymmärryksestä ja eheydestä, onnellisuus on siis asenne. Se liittyy aina nykyhetkeen ja yksi onnellisuuden edellytys onkin osata elää tässä ja nyt. Onnellisuus ei välttämättä ole kiinni yksityiskohdista, se on kokonaisvaltainen kokemus. Onnellisuuteen liittyy se, että on tasapainossa itsensä ja ympäristönsä kanssa. (Sydänmaanlakka 2006, 281.)

Etsimme usein onnellisuutta väärästä paikasta. Sillä, minkä uskomme vaikuttavan ratkaisevasti elämäämme, on tutkimusten mukaan todellisuudessa varsin vähäinen vaikutus. Samalla todelliset henkilökohtaisen onnen ja hyvinvoinnin lähteet jäävät huomiotta. (Lyubomirsky 2009, 24.) Yllättävä tutkimustulos on se, että vain pieni osa onnellisuustason vaihtelusta selittyy ympäristötekijöillä eli esimerkiksi sillä, onko ihminen rikas vai köyhä, terve vai sairaalloinen, kaunis vai tavallisen näköinen, naimisissa vai eronnut ja niin edelleen (Lyubomirsky 2009, 30).

Lukuisten tutkimusten mukaan kaikki elämäntilanteet ja olosuhteet muodostavat yhteensä vain kymmenyksen ihmisen onnellisuudesta (Lyubomirsky 2009, 47). Olosuhteita muuttamalla onnellisuus voi olla hetkellistä, mutta pysyvää onnellisuutta ei saavuteta. Tähän on selityksenä ilmiö, jota psykologit kutsuvat hedonismien oravanpyöräksi: ihminen tottuu huomattavan nopeasti fyysisiin ja aistittaviin muutoksiin. Vaikuttaa siltä, että ihminen mukautuu myös merkittäviin elämänmuutoksiin, kuten avioliitto, yllättävä rikastuminen tai krooninen sairaus. (Lyubomirsky 2009, 53-54.)

Sonja Lyubomirsky on esittänyt, että tuon ulkoisista olosuhteista johtuvan kymmenyksen lisäksi noin puolet koetusta onnellisuudesta johtuu perimästä. Loput neljäkymmentä prosenttia onnellisuudesta määräytyy siis sen mukaan, millä asenteella maailmaa katselemme. (Pystynen 2012, Helsingin sanomat 16.4.2012; Lyubomirsky 2009.)

Useat tutkimukset ovat havainneet tiettyjä onnellisten ihmisten ajattelu- ja käytösmalleja. Onnelliset ihmiset uhraavat paljon aikaa perheelleen ja ystävilleen sekä vaalivat noita ihmissuhteita ja nauttivat niistä. Heistä on luontevaa ilmaista kiitollisuutensa kaikesta, mitä heillä on. Onnelliset ihmiset tarjoavat usein ensimmäisenä auttavan kätensä työtovereille ja ohikulkijoille. He suhtautuvat optimistisesti tulevaisuuteen sekä nauttivat elämän antimista ja pyrkivät elämään tässä hetkessä. Onnelliset harrastavat liikuntaa viikoittain tai jopa päivittäin ja omistautuvat vakaasti elämänmittaisille tavoitteille ja pyrkimyksille. (Lyubomirsky 2009, 31-32.)

Myös onnellisimmat ihmiset saavat oman osansa stressistä, kriiseistä ja jopa tragedioista. He saattavat ahdistua ja kärsiä vaikeissa tilanteissa siinä missä muutkin, mutta heidän salaisia aseitaan ovat ylvyys ja vahvuus, jotka auttavat heitä selviytymään. (Lyubomirsky 2009, 31-32.) Paitsi että onnelliset ihmiset kestävät enemmän kipua ja vaaran uhatessa suojaavat terveyttään ja turvallisuuttaan paremmin, myönteiset tunteet myös kumoavat kielteisiä tunteita (Seligman 2008, 58).

Onnellisuus tuntuu synnyttävän paljon hyvää kaikilla elämän osa-alueilla. Onnellisuus tuo tullessaan iloa, ihmetystä, tyytyväisyyttä, rakkautta ja ylpeyttä mutta parantaa elämänlaatua myös muulla tavoin. Se antaa energiaa, nostaa vastustuskykyä, lisää fyysistä ja psyykkistä terveyttä sekä auttaa panostamaan enemmän työhön ja ihmissuhteisiin. Onnellisuuden lisääntyminen antaa myös itseluottamusta ja kohottaa itsetuntoa. Onnellisen ihmisen omanarvontunto kasvaa, ja hän kokee ansaitsevansa kunnioitusta. Onnellisuuden lisääntyminen hyödyttää itsensä lisäksi myös elämänkumppania, perhettä, yhteisöä ja koko yhteiskuntaa. (Lyubomirsky 2009, 34.)

Kuuluisa onnellisuustutkija Mihaly Csikszentmihalyi käyttää onnen tilasta käsitettä flow, joka suoraan käännettynä tarkoittaa virtaa. asiat sujuvat ja kulkevat vaivattomasti ja täydellisesti, kun kaikki virtaa. Virtauskokemuksessa tilanteiden haasteet ja hallinta ovat kohdallaan, tekeminen vie mukanaan ja ihminen kokee suurta onnea. Itseensä tutustumalla on mahdollisuus päästä tällaiseen virtauskokemukseen. (Sydänmaanlakka 2006, 43.)

Onnellisuus ei siis ole vain ulkoisten olosuhteiden luoma tila, vaan itseensä tutustumalla omaan onnellisuutensa voi vaikuttaa, kuten positiivisen psykologian tutkimuksissa on osoitettu. Onnellisuuteen voi vaikuttaa erilaisia taitoja ja toimintatapoja harjoittamalla, ja ihminen voi lisätä onnellisuuttaan esimerkiksi myönteisiä tunteitaan työstämällä tai henkilökohtaiset vahvuudet tunnistamalla ja niiden käyttöä jalostamalla (Taitoba 2008, 14.3.2012).

Kun tietää, mitkä tekijät onnellisuuteen vaikuttavat, on helpompi tutustua itseensä ja tunteisiinsa. Tähän voi olla hyötyä myös ulkopuolisesta avusta. Toinen voi auttaa oivaltamaan, mutta ihmisen on itse oivallettava. Onnellisuustutkimukset osoittavat ja positiivinen psykologia korostaa, että ihmisen kannustaminen positiivisen mielialan kehittämiseen on aivan yhtä tärkeää kuin heikkouksien korjaaminen ja mielen häiriöiden parantaminen, joihin perinteinen psykologia keskittyy (Lyubomirsky 2009, 14).

Sydänmaanlakan (2006, 292) mukaan viisas ihminen on myös onnellinen ihminen. Viisaus on tietoisuuden synteesi, jossa yhdistyvät kehon, mielen, tunteiden ja arvojen tietoisuus sekä yksilön sisäinen ja ulkoinen maailma. Viisas ihminen ymmärtää, että hänen on saatava ensin sisäinen maailmansa järjestykseen, jotta hän saisi ulkoisen maailman järjestykseen. Viisas ihminen on löytänyt oman mielenrauhan kaoottisen ulkomaailman keskellä, hänen tietoisuutensa on herkistynyt äärimmilleen.

5 TIELLÄ ITSETUNTEMUKSEEN

Ympärilläni on hirveä häly. kompastelen eteenpäin, kun en malta keskittyä omaan polkuuni. Teen jopa kummallisia mutkia vieraiden polkujen kautta, koska olen utelias. Unohdan kuitenkin uteliaisuuteni omaa matkaani kohtaan. Seuraan pää pyörällä kaikkea, mitä ympärillä tapahtuu. Tulen yhä levottomammaksi. En saa kiinni enää edes ympärilläni olevista äänistä ja väreistä, kun huomio herpaantuu ja mieli viuhtoo sinne sun tänne. Pinnistelen, että maltan olla välittämättä kaikesta siitä, mihin minua ei tarvita. Yritän keskittyä omaan polkuuni. Vieläkin meinaa joku toisaalla vetää puoleensa huomioni, mutta tiedän, etten saa nyt välittää siitä. Viimein onnistun! Pääsen takaisin omiin ajatuksiini, keskittymään omaan reittiini ja matkani tarkoitukseen. Ymmärrän, että minun on oltava nyt juuri tässä. Tyyneys vallitsee sisälläni, vaikka ympärillä velloo. Taas pääsen eteenpäin kompastelematta, tietäen, että tämä on minun polkuni.

Tässä yhteydessä tarkastelen sitä, miten ihminen voi itse omaa itsetuntemustaan kehittämällä luoda hyvinvointiaan. Edellisessä luvussa onnellisuuden ja hyvinvoinnin keskeisinä tekijöinä monelta kannalta nousivat läsnäolon taito sekä se, millaiseksi ihminen luo elämäntarinaansa. Näiden taitojen merkityksen ymmärtäminen on tärkeää sekä itsensä kannalta että sen kannalta, miten ihmistä voi ohjatusti tukea parantamaan hyvinvointiaan. Siksi tarkastelen tässä yhteydessä näitä kahta teemaa hieman tarkemmin.

Voimaantumisen kuvaa sitä prosessia, jossa ihminen saa voimaa, energiaa

ja voimavaroja elämäänsä (Mahlakaarto 2010, 10). Siksi voimaantumisen lähempi tarkastelu auttaa niin ikään oman ja muiden hyvinvoinnin parantamisessa. Tässä luvussa avaan hiukan voimaantumisen käsitettä siitä näkökulmasta, millä tavoin se on suhteessa itsetuntemukseen.

5.1 Läsnaololla yhteys itseen

Läsnaolon ja hetkessä elämisen katsotaan vaikuttavan monin tavoin siihen, miten ihminen voi ja kuinka hän suoriutuu vaatimusten keskellä. Läsnaoloa voi kehittää jokaisessa arkisessa toimessaan, mutta siihen voi opetella syvemmin mietiskelyn tai rentoutuksen avulla. Kun tällaisten syvempien läsnaoloharjoitusten avulla oppii hetkessä elämisen taidon, on sitä helpompi soveltaa kaikkiin arjen toimiin ja työhön.

Pentti Sydänmaanlakan (2006) mukaan yksi ihmisen tärkeimmistä tavoitteista on löytää mielenrauha. Sitä ei kuitenkaan voi saavuttaa pysyvästi ulkoisilla asioilla, vaan se pitää kaivaa itsestään systemaattisella harjoittelulla ja tekemällä matkaa itseensä (mts. 2006, 131). Kun on löytänyt mielenrauhan, pystyy hallitsemaan ajatuksiaan, mielikuviaan ja tunteitaan. Hallitsemalla mielensä ihminen pystyy olemaan tässä ja nyt, eivätkä ajatukset poukkoile kaoottisesti menneessä ja tulevaisuudessa. (mts. 2006, 170).

Sydänmaanlakka suosittelee tämän päivän kiireiselle ihmiselle tietoisuuden kvanttihyppyä, jossa painopistettä siirretään tekemisestä enemmän olemiseen, ajattelemisesta enemmän tuntemiseen ja ulkoisen maailman valloittamisesta enemmän sisäisen maailman valloittamiseen. Tällainen kvanttihyppy asettaa ulkoisen ja sisäisen maailman tasapainoon. (Sydänmaanlakka 2006, 292.)

Kiire syntyy siitä, että päässä on enemmän aikomuksen ajatuksia kuin on reaalista aikaa niitä toteuttaa ja että tärkein ei ole tässä vaan jossain muualla. Ihminen kokee jatkuvasti olevansa väärässä paikassa tekemässä väärää asiaa. Kiire peittää ihmisestä paljon hyvää ja nostaa usein yksilön ikävimmät puolet esiin. (Aulanko 2004, 61.) ”Sitten kun” ja ”mutta kun”-elämän sijaan on tärkeää oppia nauttimaan olemassa olevasta hetkestä. Elämän ilon ja työn ilon kannalta on tärkeää päättää, ajatteleeko tavallisen arkipäivän olevan hyvää vai huonoa aikaa. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 180).

Suoran yhteyden laajaan ja luovaan psyykeen tarjoaa läsnaolon taito. Se saa meidät kiinnittämään huomiota sisäisyyden kenttään, joka on koko ajan rauhallinen. Tietoisuuden tilassa oleminen tekee oivallusten virtauksen mahdolliseksi. (Dunderfelt 2009, 119.) Harjoittelun avulla

saamme yhteyden ajattelun virtaan, jonka olemus on merkityksellisyyttä ja valoa (Dunderfelt 2009, 121).

Intuitio tarkoittaa tietoisuuden laajentamista. Olemme tietoisia vain pienestä osasta siitä, minkä tiedämme. Voimme intuition avulla nostaa omaan tietoisuuteen informaatiota alitajuntamme esitietoiselta ja tiedostamattomalta alueelta. Intuitio on herkkyyttä kuunnella sisäistä ääntä, ydinminuutta. Meidän tulee kehittää kehon, mielen, tunteiden ja arvojen tietoisuutta ja oppia kysymään neuvoa itseltämme. Herkkyyttä vastaanottaa tällaista informaatiota voi kehittää mm. mietiskelyn avulla. Mietiskely on oman mielen treenaamista. (Sydänmaanlakka 2006, 163.)

Mietiskely rauhoittaa mielen ja tuo tyyneyden jatkuvan levottomuuden tilalle. Ihmisen kärsivällisyys kasvaa, ja hän osaa tyyneästi tarkkailla mielensä tilaa. Mietiskelyn kautta ihminen oppii myös pysähtymään sekä päästämään irti. Keskittymiskyky paranee ja tarkkaavaisuuden kohdistaminen entistä tarkemmin lisääntyy. Keskittymiskyvyn kautta myös muisti paranee. Ihmisen itsekuri kohentuu mietiskelyn kautta, ja hän oppii työskentelemään itsensä kanssa määrätietoistemmin ja systemaattisemmin. (Sydänmaanlakka 2006, 165.)

Rentoutuminen on luonnollinen taito. Se on tila, jossa lihasten jännitys vähenee, hengitys tasaantuu ja mieli rauhoittuu. Rentoutuminen voi toteutua sekä aktiivisissa toiminnoissa kuten hölkkä tai tanssi että passiivisissa menetelmissä kuten hiljentymisharjoituksissa. Rentoutuminen on henkinen kokemus. Hallitsemalla rentoutumisen taidon voi erilaisia tekniikkoja hyväksi käyttäen auttaa elimistöään nopeammin rauhoittumaan ja rentoutumaan. (Katajainen ym. 2003, 53.)

Uskotaan, että jokaisella ihmisellä on voimavaroja, taitoja ja kykyjä löytää itse ratkaisuja ongelmiinsa. Rentoutumisen taitoa voi käyttää oman hyvinvoinnin ja onnellisuuden lisäämiseen, itsensä kuunteluun, oppimisen helpottamiseen, oman viisauden jalostamiseen ja sen hyödyntämiseen. (Katajainen ym. 2003, 64.)

Meditaatiolla tarkoitetaan mielen harjoituksia, jotka tähtäävät mielen hiljentymiseen ja selkiytymiseen. Tämä taas johtaa parempaan yhteyteen alitajunnan kanssa. Ihminen saa käyttöönsä laajemmin käytössä olevan tietoisuuden kapasiteettia. Yhteydellä alitajuntaan ihminen kehittää herkkyyttään ja intuitioaan. (Sydänmaanlakka 2006, 165.) Meditaatio on keino saavuttaa sisäinen eheys ja rauha kaiken kiireen keskellä. Tätä mielenrauhan saavuttamista voidaan harjoittaa monenlaisilla mietiskely-, rentoutumis-, keskittymis- tai visualisointiharjoitusten yhteydessä. (Sydänmaanlakka 2006, 163.)

Meditaatio on siis konkreettinen harjoitusmenetelmä. Se on mielen kouluttamista ja harjaannuttamista toimimaan tehokkaammin. Tavoitteena meditaatiossa on opetella tietoisien läsnäolon taitoa. Mietiskely on keino päästä syvempään yhteyteen todellisen minänsä kanssa, eli meditaatio on matka itseen. (Sydänmaanlakka 2006, 164.) Lukuisten tutkimusten mukaan meditointi vaikuttaa myönteisesti niin onnellisuuteen, tunne-elämään, elimistöön, stressinsietokykyyn, kognitiivisiin kykyihin ja terveyteen kuin vaikeammin määriteltäviinkin ominaisuuksiin kuten itsensä toteuttamiseen ja henkiseen kypsyyteen. (Lyubomirsky 2009, 222.)

5.2 Tarinat itsetuntemuksen rakentajina

Ihmisen identiteetti rakentuu hänen elämäntarinansa ympärille. Sen perustana ovat kertomukset, joita hän on muodostanut itsestään ja elämästään. Kertomalla muokkaamme ja rakennamme todellisuutta itsestämme ja ympäristöstämme: tämä tapahtuu joko tiedostaen tai tietämättämme. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 47-48.)

Ihminen kertoo tarinaa omasta itsestään ja hahmottaa omaa sisäistä tarinaansa kulttuurista ammentuvien tarinamallien mukaan. Näin muotoutuva ja kehittyvä sisäinen tarina ohjaa ihmisen toimintaa elämässä. Tarina, jota ihminen itsestään kertoo, on yksi mahdollinen tarina ja sen rinnalla on aina monia muita mahdollisia tarinoita. Ihminen on siis itse vastuussa siitä, miten tulkitsee elämänsä ja minkälaisia tarinoita siitä kertoo itselleen ja muille. (Katajainen ym. 2003, 12-13.)

Ihminen siis ”luo itseään” kertomalla tarinaansa. Omat tulkinnat itsestämme ja ympäröivästä maailmasta rakentavat kertomustamme. Käsitteellä tarina voidaan viitata ihmisen mielen sisäiseen tapaan hahmottaa elämää ja maailmaa. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 44.)

Tarinat ja tarinallisuus voivat Marjatta Bardyn ja Päivi Känkäsen mukaan tarjota yksilölle mahdollisuuden pohtia elämänsä kulkua tai suhdettaan tiettyyn teemaan ja tuoda oma tarinansa kollektiiviseen jakoon. Ne voivat tuoda välineitä arkisen kanssakäymisen syventämiselle ihmisten kesken kahden välisissä suhteissa tai ryhmissä. Tarinat synnyttävät myös näköaloja siitä, mitä työyhteisöissä ja yhteiskunnassa laajemmin tapahtuu jossain sen osa-alueella. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 210.)

Mäkisalo-Ropponen uskoo tarinallisuuden olevan yksi havahtumisen ja muutoksen työkalu. Havahtumisen jälkeen voi tapahtua voimaantumisen, joka mahdollistaa muutoksen. (Mäkisalo-Ropponen, 2007, 5.) Ihminen voi muuttaa tapaa kertoa omasta elämästään. Jos on tottunut kertomaan elämäntarinaansa kielteisenä, se rajoittaa ja kapeuttaa ihmisen näkemystä omista mahdollisuuksistaan. Ihminen voi oppia kertomaan itselleen

onnistumistarinoita itsestään. (Katajainen ym. 2003, 75.)

Pysähtyminen oman elämäntarinan ääreen voi olla joskus vaikeakin, muuttuminen ei aina ole helppoa. Pysähtymiseen kannattaa kuitenkin suhtautua mahdollisuutena ja tilaisuutena käsitellä elämään liittyviä kysymyksiä omakohtaisesti. Pysähtyminen näiden asioiden äärelle voi olla tärkeä vaihe matkalla parempaan vointiin ja jaksamiseen. (Katajainen ym. 2003, 67.)

Jos elämässä tuntuu siltä, että muut kirjoittavat sen käsikirjoitusta, on pyrittävä löytämään keinoja, joilla voisi itse paremmin siirtyä oman tarinansa vastuulliseksi käsikirjoittajaksi. Tarpeen voivat olla pysähtyminen ja tilanteen arviointi sekä arvostavan otteen löytäminen omaan elämään. On kunnioitettava yksilöllisiä rajojaan ja ryhdyttävä rakentavasti itsekkääksi sekä pidettävä puoliaan jämäkästi. Jokainen voi tällaisessa tilanteessa miettiä omia uskomuksiaan ja arvojaan sekä hakea myönteistä näkökulmaa asioihin. Tulevaisuuden tavoitteitaan ja unelmiaan kannattaa miettiä. Kun ihminen löytää vastuun omasta hyvinvoinnistaan ja toimii sen eteen, hän voi paremmin olla arvostavassa vuorovaikutuksessa myös muiden ihmisten kanssa. (Katajainen ym. 2003, 178.)

5.3 Voimaantumisen kautta itsetuntemukseen

Salme Mahlakaarto (2010, 25-26) käsittelee väitöskirjassaan voimaantumista laajalti eri viitekehyksistä käsin. Hän toteaa, ettei yhtenäistä ja kattavaa teoriaa voimaantumisesta ole esitetty. Yleisesti voidaan todeta, että voimaantuminen nähdään prosessina, jossa yksilö tai yhteisö saa voimaa, energiaa ja voimavaroja elämäänsä. Voimaantumisen on yleisesti kuvattu koskevan omien kykyjen, päämäärien ja arvojen tiedostamista ja toteuttamista sekä kykyä luoda yhteyksiä sosiaalisen ympäristön kanssa.

Yksilön voimaantuminen voidaan nähdä tietoisuuden kasvuna. Sen avulla yksilö tulee tietoiseksi todellisesta minästään ja omista voimavaroistaan. Voimaantumiseen liittyvät muun muassa positiivisuus, hyväksytyksi tuleminen tunne, hyvä itseluottamus ja selkeät päämäärät. Voimaantunut ihminen on itseään määräävä ja ulkoisesta pakosta vapaa. (Sydänmaanlakka 2006, 37.) Voimaantumisessa on kysymys mielentilasta, uskosta ja toivosta suhteessa itseen (Collin, Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjä 2010, 181).

Siitonen (1999, 93) määrittelee voimaantumisen ihmisestä itsestään lähteväksi prosessiksi: voimaa ei voi antaa toiselle. Toinen ihminen ei tuota voimaantumista, se on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi tai

tapahtumasarja, jonka kannalta toimintaympäristön olosuhteet voivat olla merkityksellisiä. Tämän vuoksi voimaantuminen voi jossain ympäristössä olla todennäköisempää kuin toisessa. Siitonen kuvaa voimaantunutta ihmistä ihmiseksi, joka on löytänyt omat voimavaransa ja hän on itseään määräävä ja ulkoisesta pakosta vapaa. Voimaantumisprosessissa kukaan ei voimaannuta toista ihmistä, vaan ihminen itse tulee voimaantuneeksi.

Voimaantumista voidaan pitää identiteettityönä, jonka avulla yksilö rakentaa omaa subjektiuttaan. Yksilön voimaantumiseen liittyvät tietoisuuden lisääntyminen itsestä ja omista mahdollisuuksista sekä vaikuttaminen ja aktiivinen osallisuus toimintaympäristössä. Voimaantumiseen liittyy myönteinen muutosvoima, joka lähtiessään liikkeelle vahvistaa itse itseään ja on luonteeltaan emotionaalinen. (Collin ym. 2010, 179.) Uudet mahdollisuudet ymmärtää itseä voivat auttaa näkemään oman tarinan ja sen vaikutuksen omaan toimintaan. Tämä antaa mahdollisuuden tehdä niistä uusia tulkintoja. (Collin ym. 2010, 181.)

Voimaantumisen teorioissa yhteyden löytymistä on kuvattu muun muassa havahtumiseksi, voimakkaaksi tulemiseksi ja sisäisen voiman löytymiseksi. Voimaantuessaan yksilö vahvistuu sisäisesti ja saa yhteyden siihen, kuka hän on ja mitä hän tarvitsee. (Collin ym. 2010, 180.)

Rajat ja rajallisuus ovat identiteettiä vahvistavia asioita. Voimaantuessaan ihminen ei suostu enää yhtä helposti ulkoapäin tuleviin vaatimuksiin. Voimaantuminen on yhteydessä siihen, miten hän näkee syysuhteet ympärillään sekä miten hän näkee itsensä suhteessa muihin. (Collin ym. 2010, 182.)

Hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta voimaantumisella on merkitystä (Collin ym. 2010, 181). Riittävä eheys on tärkeä identiteetille. Muutoksessa on kysymys tasapainosta entisen ja uuden välillä. Uusien tarinoiden kautta yksilö luo koko ajan uutta tarinaa itsestään.

6 ITSETUNTEMUS JA TYÖHYVINVOINTI

Riehakkaasti hyppään kuoppaan, mutakylpyyn. Ensin on kivaa, mutta kun pitäisi päästä pois, ei enää olekaan. Ryven mudan syvyyksissä ja kadun, että tulin. Miksi hidastin tällä matkaani. Tämän piti virkistää, mutta minähän uuvutan itseni. Pyydän apua päästäkseni nopeammin ylös, vaikka tiedän, ettei kukaan minua pysty täältä kiskaisemaan. Itse minun on pois päästävä. Muut voivat antaa neuvoja ja ohjata, mutta minä itse olen se, jonka on tehtävä työ. Muta tuntuu jo raskaalta ja kylmältä. Ennätänkö lainkaan perille. Parjaan itseäni ajan tuhlaamisesta. Kun viimein pääsen

ylös uupuneena, mutta huojentuneena ja jatkan matkaani, mietin: ehkä sittenkin opin jotain. Rapsutelllessani kuivunutta mutaa käsivarsistani mietin, mitä se minuun jätti. Ainakin sen, että arvostan tätä normaalia etenemistä. Sain selviämisestä voimaa tulevaan. Mutta olisiko mutakylpy jäänyt nautinnolliseksi muistoksi, jollen olisi hätäillyt?

Edellä on tarkasteltu itsetuntemuksen ja ihmisen hyvinvoinnin suhdetta sekä sitä, miten itsetuntemustaan voi kehittää. Miten nämä sitten ovat suhteessa työhyvinvointiin? On pohdittava sitä, onko työhyvinvointi erillinen kokonaisuus, eli miten se liittyy ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Nykypäivän muuttuneessa työelämässä yksilön asema organisaatioissa saa uusia ulottuvuuksia. Yhä suurempi merkitys näyttää olevan itsensä johtamisella. Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa sekä hänen sisäinen kokemusmaailmansa että ulkoiset olosuhteet. Onkin syytä tarkastella, mikä näiden suhde on työhyvinvoinnin kannalta.

Ihmisen perusasenteella on yhteys henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kokemiseen. Perusasenne kuvastaa suhtautumista elämään ja on pohjana sille, miten ihminen toimii toisten kanssa. Se on yhteydessä henkilön arvoihin, ihmiskäsitykseen ja minäkäsitykseen. On olennaista tiedostaa, kertooko työstään myönteistä vai kielteistä tarinaa itselle ja toiselle. Myönteinen perusasenne elämään, toisiin ihmisiin ja työhön on tyypillistä työssä viihtyvälle henkilölle. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 178.)

Seikkailu ja leikkimielisyys ovat luovuuden edellytyksiä. Ihmisen tulisi oppia suhtautumaan elämäänsä myös seikkailuna, lapsen tavoin. Luovuus on kykyä nähdä mahdollisuuksien maailmaan. Luovuuden vastakohtana kaikki uudet asiat koetaan uhkana. Myös työ voi olla suuri seikkailu tai tuoda elämään suuria seikkailuja. Joka päivä voi oppia ja oivaltaa uusia asioita. Luovuuteen liittyy myös kysymys siitä, uskooko voivansa omalla toiminnallaan vaikuttaa johonkin vai onko vain tekemässä tehtäviä, jotka annetaan. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 180.)

6.1 Kokonaisvaltainen ihminen

Esiteollisina aikoina perhe tuotti itse pääosan kulutuksestaan ja työ sekä muu elämä olivat lähes erottamattomia. Teollistumisen myötä työn ja perheen toiminnot erotettiin eri paikkoihin, eri aikoihin ja eri ihmisten kanssa toteutuviksi. Käyttäytymiselle ja tunteiden ilmaisulle työssä ja kotona määriteltiin erilaiset normit. Nykyaikana taas työn ja kodin nähdään olevan vastavuoroisessa, tiiviissä suhteessa toisiinsa. Niiden

erottaminen toisistaan ei ole enää itsestään selvää. (Hakanen 2004, 106.) Kaiken kaikkiaan tutkimukset ovat osoittaneet, että työ- ja perhe-elämä ovat monin tavoin vuorovaikutuksessa keskenään (Hakanen 2004, 110).

Tutkimustulokset viittaavat siihen, etteivät työntekijät yleisesti koe, että heillä olisi erillisiä työ- ja yksityiselämän minuuksia. Ihmisen joustavuus ja haavoittuvaisuus hyvinvoinnin häiriöille riippuu työelämän ja muun elämän roolien ja kuormitusten samanaikaisista vaikutuksista. (Hakanen 2004, 130.) Koska työ on osa elämää, heijastelee se, onko työssä hyvä vai paha olla, myös yksityiselämään. Vastaavasti yksityiselämä heijastelee työhön. Kaikki työelämässä koetut vaikeudet eivät siten johdu työstä vaan voivat olla heijastumaa muun elämän vaikeuksista. (Mäkisalo-Ropponen, 2007, 177.)

Sen lisäksi, että ihminen on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen olento, on hän myös osa näkymätöntä todellisuutta. Ihminen voidaan siis nähdä myös henkisenä olentona. Ihminen on yhtä aikaa järkeä, tunnetta ja henkeä. On kyse ihmisen olemassaolon merkityksestä, elämän tarkoituksesta. Ilman henkisen puolen huomioon ottamista ihmiskuvamme on ohut ja pinnallinen. (Aulanko 2004, 31.)

Holistinen ihmiskäsitys on kokonaisvaltainen ja laaja-alainen ihmiskäsitys. Ihminen on tekevä, tunteva, ajatteleva ja merkitystä etsivä olento. Näiden neljän olemuspuolen tasapaino on ihmisen hyvinvoinnin kannalta olennaista. Ihmisen kokonaisvaltaisen elämänhallinnan toteuttaminen vaatii huolen pitämistä fyysisestä, emotionaalisesta, psyykkisestä ja henkisestä puolesta. (Sydänmaanlakka 2006, 45.)

Työnhallinta on työntekijän kokemus siitä, miten hyvin hän hallitsee työnsä. Työnhallinta vaikuttaa merkittävästi ihmisen hyvinvointiin. Hyvinvointiin vaikuttaa kuitenkin myös moni muu tekijä kuin työ. Entistä useammin on alettu puhua elämänhallinnasta työnhallinnan sijaan. Elämänhallinta on vastuuta omasta elämästä ja siihen sisältyy omien taitojen ja osaamisen tiedostaminen, kehittäminen ja soveltaminen. Siihen liittyvät fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat, joilla yksilö pystyy käsittelemään haasteitaan omatoimisesti ja tavoitteellisesti. (Sydänmaanlakka 2006, 36.)

Hallinnantunne vaikuttaa siis ratkaisevasti hyvinvointiin, koska mitä enemmän ihminen kokee voivansa vaikuttaa elämäänsä ja työhönsä, sitä paremmin hän jaksaa. Hallinnantunteen puuttuessa ihminen voi olla passiivinen ja odottaa ulkopuolista ohjausta. Usein tähän liittyy myös korkeampi sairastavuus, masentuneisuus ja stressaantuneisuus. (Manka

2010, 153.) Elämänhallinta on yhteydessä moniin työhyvinvointia ennakoiviin tekijöihin. Näitä ovat muun muassa kasvumotivaatio ja työhön sitoutuminen. Vahvan hallinnan tunteen omaava ihminen näkee työympäristönsä ja esimiestoiminnan myönteisempänä kuin ihminen, jolla hallinnan tunne on huono. (Manka 2010, 157.) Hallinnan tunne rakentuu Mankan (2010, 158) mukaan tietoisista ja tiedostamattomista tekijöistä. Itsetunto ja minäkäsitys sekä tarpeet ja tavoitteet kuuluvat näihin tietosiin tekijöihin.

Työssä jaksaminen ja työn ilo alkavat Mäkisalo-Ropposen (2007, 183) mukaan itsensä rakastamisesta sekä armollisuudesta ja lempeydestä itseään kohtaan. Itseään tulisi rakastaa pitämällä huolta niin fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisesta hyvinvoinnistaan. Jos ihminen ei rakasta itseään, ei hänellä ole myöskään mitään annettavaa asiakkaille, potilaille tai työtovereille.

6.2 Työelämä ja identiteetti

Amerikkalainen pragmaatikko William James esitti 1800-luvulla ensimmäisiä identiteettiteorioita psykologiassa. Hän oletti, että ihminen hyödyntää muistiin perustuvaa ajatusten virtaa, jossa ovat mukana niin menneisyys kuin tulevaisuuden ennakointi. James erotti ihmisen minuutta määriteltessään materiaalsen, sosiaalsen ja henkisen minän. Juuri ajattelukyvyistä syntyvän henkisen minän perusteella rakennetaan oma maailmankuvaa, uskonnollisia käsityksiä ja yhteiskunnallisia tulkintoja, ja henkisen minän avulla ihminen kykenee ajattelemaan itseään eli arvioimaan omaa toimintaansa. (Eteläpelto ym. 2007, 99.)

Ihmisen identiteetissä on aina kyse elämänkerrallisesta jatkumosta, joka rakentuu kunkin yksilön ainutkertaisiin kokemuksiin perustuvista itseä koskevista tulkinnoista. Täten identiteettiä on tarpeen katsoa sosiaalsen ja persoonallisen välisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa syntyväksi, jatkuvasti muotoutuvaksi, uudelleen rakentuvaksi ja neuvoteltavaksi. (Eteläpelto ym. 2007, 140-141.)

Työelämän muutoksessa on alettu käyttää ammatillisen identiteetin käsitettä, joka kiteytetään mm. ammatillisen identiteetin ymmärrykseksi elämänhistoriaan perustuvasta käsityksestä itsestä ammatillisena toimijana eli siitä, millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhönsä ja ammatillisuuteensa tarkasteluhetkellä ja millaiseksi hän haluaa työssään ja ammatissaan tulla (Collin ym. 2010, 21; Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27).

Yhteiskunnallisen ja kulttuurisen muutoksen myötä ajatellaan, että yksilöt ovat ensisijaisesti itse vastuussa itsensä kehittämisestä. Heiltä vaaditaan jatkuvaa itsensä tarkkailua ja arviointia. Oletusten mukaan itseä suhteessa ympäröivään kulttuuriin ja yhteiskunnan muutokseen arvioiva minuus on välttämätön, jotta ihminen voisi sitoutua jatkuvaan muutoksen ja identiteetin rakentamiseen. (Eteläpelto ym. 2007, 137.)

Mäkisalo-Roposen (2007, 74) mukaan ammatti-identiteetti muodostuu kahdesta eri tekijästä. Sen perustana ovat ammattikunnan ylläpitämät tarinat sekä niihin sisältyvät perusolettamukset ja myytit. Näitä tarinoita kerrotaan sukupolvelta toiselle. Henkilön persoonallisuus ja kokemukset kuulumisesta tiettyyn kulttuuriin kietoutuvat tähän kollektiiviseen tarinaan. Uskomukset omasta itsestä vaikuttavat ratkaisevasti kaikessa tekemisessä.

Oman minuuden ja identiteetin rakentamisesta on yhä useammille tullut keskeinen arjen tehtävä. Yksilöiltä odotetaan joustavuuden ja jatkuvan oppimisen lisäksi yrittäjämäistä oman minuuden ja työidentiteetin jatkuvaa muokkausta ja uudistamista. Työn identiteettiä muokkaava vaikutus tunkeutuu muille elämisen alueille, jotka ovat vahvasti yhteydessä siihen, miten työmarkkinat säätelevät ihmisten elämää. (Eteläpelto ym. 2007, 94.) Ammatillisen identiteetin rakentamisesta on tullut koko työuran mittainen tehtävä, kun työura on entistä useammin katkolla ja tehtäviä sekä ammattia vaihdetaan usein. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 27.)

6.3 Työntekijä muuttuvassa työelämässä

Työelämä on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana ja tulee yhä muuttumaan. Ihmisten toimintaympäristö on täynnä kilpailevia arvoja ja tavoitteita sekä jatkuvaa kiirettä. On siedettävä paljon epävarmuutta ja opittava elämään ristiriitaisuuksien keskellä. Työpaikat eivät ole enää elinikäisiä, kun yritykset eivät pysty lupaamaan pysyviä työpaikkoja. Oma osaaminen on ainoa todellinen työntekijällä oleva työsuhdeturva. Osaamisen kehittäminen on jatkuvaa, ja se on kytkettävä työn tekemiseen. (Sydänmaanlakka 2006, 228-229.)

Työhön liittyvät odotukset ovat jatkuvasti kasvaneet ja työntekijän on myös osattava jatkuvasti muuttua. Joillakin aloilla muutos on niin nopeaa, että siinä on vaikea pysyä mukana. Aika ajoin ote työhön menetetään erilaisten uudistusten myötä. Uudet muutoshankkeet voivat lisätä epävarmuutta ja viihtymättömyyttä työssä. (Ojanen, 2009, 152.) Myös työn rajaaminen on virtuaalisen kehityksen myötä vaikeutunut. Virtuaalisen yhteydenpidon kautta työtä voi nykyään tehdä kotona ja tämä hämärtää työn ja yksityiselämän rajaa (Manka 2010, 279).

Salme Mahlakaarto (2010, 19) kuvaa väitöskirjassaan, kuinka yksilön työ ja identiteetti muovaavat toisiaan. Työelämän muutoksessa työntekijä elää muutosten puristuksessa. Uudenlainen työelämä on tuonut mukanaan työn monipuolistumisen ja yksilölliset kehitymis- ja vaikutusmahdollisuudet. Vastuu yhteisöstä ja sen tuloksista on lisääntynyt. Myöskin tulospaine, menestyminen, kiire ja kilpailu ovat lisääntyneet. Osaamisvaatimukset ovat kasvaneet, työ on joustavampaa, liikkuvampaa ja innovatiivisempaa.

Organisaatioiden muutoksissa ilmenee paljon stressiä, uupumista, henkistä kuormitusta yms. kielteisiä piirteitä. Masennus, mielenterveysongelmat ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä ovat merkittävästi lisääntyneet. On vaara, että muuttuneessa tilanteessa työelämässä työntekijät turhautuvat eikä yhteyttä koeta asiakkaisiin tai työyhteisöön. Erityisesti näitä ilmiöitä näkyy naisvaltaisilla aloilla. Mahlakaarto nostaa mm. terveydenhuoltoalan työkseen, jossa ammatillinen ja persoonallinen identiteetti ovat vahvasti kietoutuneina koko työn merkitykseen. Erityisen haastavia työelämän muutokset ovat tällaisella alalla. (Mahlakaarto 2010, 16-17.)

Useimmat keski-ikäisistä työntekijöistä ovat Markku Ojasen (2009, 158) mukaan sisäistäneet niin sanotun protestanttisen etiikan. Omatunto vaatii tekemään työn hyvin ja jos antaa periksi, kokee syyllisyyttä. Ihminen saa tyydytystä siitä, että tekee parhaansa, mutta samalla tuntuu, ettei mikään riitä. Paljon puhuttu työuupumus voi johtua siitä, että olemme joutuneet tällaiseen aivan uuteen ja ristiriitaiseen tilanteeseen.

Työelämässä täytyy nykyään työntekijän itse osata organisoida töitään ja priorisoida tehtäviään. Hänen on osattava itse pitää ydintehtävänsä kirkkaana ja huolehdittavana omasta hyvinvoinnistaan. (Collin ym. 2010, 162.) Ainainen kiire ja kyvyttömyys pysähtyä sekä todella kohdata itsensä on yksi tärkeimmistä asioista, jotka estävät muutoksen ilman kriisiä. Herkästi ihminen ohjautuu ulkoapäin ja on vieraantunut todellisesta itsestään. (Sydänmaanlakka 2006, 75.)

Ammatillinen kasvu ja henkilökohtainen kasvu kietoutuvat yhteen. Ihmiselle tulee usein uudelleensuuntaamisen muutosprosesseissa tarve pohtia työyhteisön kehittymisen kautta omaa henkilökohtaista kasvuaan ja kehittymistään. Ne ovat yhä useammin ihmiselle elämän merkittäviä arvoja. (Takanen 2005, 183.) Itsetuntemuksen, ihmettelyn, innostuksen, itseluottamuksen ja itsepohtiskelun avulla ihminen mahdollistaa itselleen muutoksen (Sydänmaanlakka 2006, 75).

6.4 Itsensä johtaminen

Nopeasti muuttuvassa työympäristössä edellytetään joustavuutta, nopeaa reagointia, luovuutta ja kykyä jatkuvasti uudistua. Uupuminen on lisääntynyt työelämässä, ja siksi itsensä johtamisen taidosta on tullut entistä tärkeämpää myös työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta. (Sydämaanlakka 2006, 16.)

Itsensä johtaminen ja sisäinen johtajuus tarkoittavat sitä, että ihmisen on hyvä olla tietoinen omasta kehityksestään ja oivallettava, että hän voi itse vaikuttaa elämäntarinansa kehityssuuntaan (Katajainen ym. 2003, 67). Älykäs itsensä johtaminen on Sydämaanlakan (2006, 15) mukaan tasapainoisen elämän edellytys. Itsensä johtaminen on itseensä tutustumista. Itseensä tutustumalla ihminen pystyy hahmottamaan todellisuuden, jossa hän elää. Kun löytää itsensä, osaa kohdata myös toisen.

Itsensä johtaminen on vastuun ottamista omasta elämästään. Jos ihminen kokee, että häntä ohjataan ulkopuolelta, on hän uhri eikä itsensä toteuttaja. Ottamalla vastuun itsestään ihminen tulee tietoiseksi itsestään, löytää elämänsä tarkoituksen ja ydinminuutensa sekä löytää niin yksilöllisyyden kuin yhteisöllisyydenkin. (Sydämaanlakka 2006, 274.)

Sydämaanlakka (2006, 273) korostaa, että älykäs itsensä johtaminen ei ole niinkään kiinni tiedosta vaan tekemisestä. Viisaaksi itsensä johtajaksi kehittyä systemaattisella kehon, mielen, tunteiden ja arvojen harjaannuttamisella, ei vain kirjoja lukemalla. Itsensä kanssa on työskenneltävä pitkäjänteisesti ja kärsivällisesti. Älykäs itsensä johtaminen on oman tietoisuuden laaja-alaista, syvällistä ja käytännöllistä kehittämistä.

Itsensä johtamista voidaan Sydämaanlakan (2006, 43-44) mukaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: siitä, miten työntekijät voivat johtaa itseään työorganisaatiossa sekä siitä, miten yksilö voi ohjata tai hallita omaa elämäänsä. Hyvä itsensäjohtamistaito korreloi tutkimusten mukaan positiivisesti sekä ammatilliseen että henkilökohtaiseen tehokkuuteen.

Itsensä johtaminen on merkittävää myös työmotivaation kannalta. Kun henkilö motivoituu suoritukseen itse, kokee palavaa halua, intohimoa tai työn imua, työmotivaatio on yleensä parhaimmillaan. Työn imu on kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tila, joka ei välttämättä kohdistu mihinkään tiettyyn asiaan. Se on suhteellisen pysyvä, myönteinen tunne- ja motivaatiotila. (Sydämaanlakka 2006, 230-231.)

Flow:lla eli virtauksella tarkoitetaan huippuelämystä, jossa yksilö tempautuu syvällisesti mukaan johonkin haasteelliseen tehtävään. Virtauskokemukselle on tyypillistä, että henkilö kokee pätevyytensä asianmukaiseksi haasteellisen tehtävän kohtaamiseen ja sen myötä kokee oppimisen ja työn iloa. Virtaus johtaa ihmisen kasvuun ja kehitykseen. Se kasvattaa myös toiminnan monimutkaisuutta, koska ihmisen on aina jollain tavoin ylitettävä itsensä saavuttaakseen jälleen virtauskokemuksen. (Mäkisalo-Roppnen 2007, 177). Itsensä johtaminen voidaan nähdä keinona maksimoida onnellisuus. Sen avulla voidaan saavuttaa paljon virtauskokemuksia sekä oppia elämään tässä ja nyt. (Sydänmaanlakka 2006, 43.)

Työn imu tarkoittaa siis pitkälti samaa kuin flow eli virtaus. Kun ihminen kokee työn imua, työ tuntuu haasteelliselta ja merkitykselliseltä. Se tuo tullessaan kokonaisvaltaista paneutumista tehtävään, ja tämä koetaan nautinnollisena. Työn imua koetaan silloin, kun työn haasteet ja hallinta ovat tasapainossa. (Sydänmaanlakka 2006, 231. Teorian mukaan flown vähäisyys johtaa hyvinvoinnin alenemiseen ja mahdollisesti jopa psyykkisiin ongelmiin. Menestystä jollakin lahjakkuuden alueella ennustaa juuri flow-tilojen kokeminen. Flow tuottaa mielihyvän kokemuksia mutta johtaa myös kasvuun ja kehitykseen. (Ojanen 2007, 286.)

Hyvällä itsensä johtamisella on mahdollista nauttia tekemisestään, oli se mitä tahansa, sekä päästä työn imuun, virtaustilaan. Työn imuun pääsemiseen auttaa omien tavoitteiden määrittely sekä niiden etenemisen seuranta. Jatkuva osaamisen kehittäminen on myös tärkeää. Tärkeä asia työstä nauttimiseen on myös se, että opettelee olemaan täydellisesti läsnä eli keskittymään täysin tekemiseen lopputuloksen sijaan. Prosessin vietäväksi antautuminen ja itsensä unohtaminen vapauttaa energiaa itse suoritukseen. Kun antaa tekemisen viedä mukanaan, ajantaju häviää ja toimintaa tehdään sen itsensä vuoksi, jolloin lopputuloksena ovat huipputulokset ja työnilo. (Sydänmaanlakka 2006, 233-234.)

Myös vuorovaikutuksen onnistuminen edellyttää itsensä johtamisen taitoa. Itsensä johtaminen edellyttää tietoisena olemista omista tunteistaan tarpeistaan ja arvostuksistaan sekä omien käyttäytymismallien tuntemista ja tarkkailukykyä. Ongelmia kohdatessaan ihminen syyttelee helposti muita, jos hänellä ei ole tietoisuutta itsestään. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 201.)

Itsensä johtaminen on laaja-alainen käsite. Se tarkoittaa kuitenkin ainakin sitä, että työ- ja henkilökohtainen elämä ovat enimmäkseen tasapainossa sekä sitä, että ihminen tietää olevansa omalta osaltaan vastuussa työyhteisönsä ilmapiiristä. Itseään johtava ihminen tunnistaa omat

voimavaransa ja väsymyksensä. Hän osaa tarvittaessa myös kieltäytyä. Havahtumisen kautta voidaan päästä itsensä johtamiseen. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 183.)

6.5 Voimaantumisen kautta työhyvinvointiin

Yhteiskunnan menestyksen sanotaan riippuvan ratkaisevasti siitä, että kaikki ihmiset saavat aidon mahdollisuuden kehittää ja käyttää kykyjään. Luovuus on ihmisen perustarve, ja sen esteinä ovat ihmisten rajoittuneet mahdollisuudet toimia yhteiskunnassa ja kehittää ja käyttää osaamistaan. Ihmisen voimaannuttaminen on siis yhteiskunnan instituutioiden tärkeimpiä tehtäviä. Ihmisen voimaantumisen nähdään olevan aito vaihtoehto kilpailumallille, kun kansakunnan inhimillinen pääoma tulee täysimääräisesti yhteiskunnan ja talouden käyttöön. (Hautamäki 2008, 42.)

Samalla kun nykyään oletetaan oppimisen kiinnittyvän entistä vahvemmin työorganisaation ja työssä oppimisen käytäntöihin, oletetaan, että työntekijät rakentavat identiteettejään samastumalla yhtiön ja organisaation hyväksymiin arvoihin ja subjektiasemaan (Eteläpelto ym. 2007, 96).

Jos ihmisellä on hyvä itsetunto, itsearvostus ja optimismia, hänen tunteensa, ajattelunsa ja käyttäytymisensä eivät muotoudu niinkään ulkoisten tapahtumien mukaan kuin sisältä päin. On tärkeää saavuttaa eheä menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaan rakentuva identiteettikokemus. Identiteettityö merkitsee tällöin työskentelyä ydinminän alueella eli itsetunnon, itsensä arvostamisen ja perusluottamuksen tasoilla. (Mahlakaarto 2010, 17.)

Salme Mahlakaarto (2010, 13) on väitöskirjassaan tutkinut sitä, miten työntekijöille tarjottuun voimaantumisen kehitysohjelmaan osallistuneet henkilöt kokivat voimaantuneensa subjekteina kehitysohjelman ja sen seurannan aikana, miten heidän subjektiivensa kehittyi työssä ja suhteessa työorganisaatioon sekä millaisia vahvistumisen tarinoita osallistujat tuottivat subjektiivudestaan. Väitöskirjan tutkimustulokset osoittivat, että osallistujat kokivat voimaantumista lisääntyneenä itseluottamuksena ja eheyden tunteena, etäisempänä suhteena työhön, työyhteisöön ja organisaatioon, rohkeutena ottaa vastuu omista tunteista ja tarpeista ja ilmaista niitä työssä ja yksityiselämässä sekä kokemuksena ammatillisen minän vahvistumisesta (Mahlakaarto 2010, 56).

Sisäinen vahvistuminen ilmeni Mahlakaarton tutkimuksessa osallistujien kokemana levollisuutena ja tyyneytenä sekä vähentyneinä kielteisinä emootioina. Heidän itseluottamuksensa lisääntyi, ja he kokivat itsensä

voimakkaammiksi. Osallistujat saivat realistisemman käsityksen työstä, työyhteisöstä ja organisaatiosta. Raja työn ja itsen välille hahmottui, ja työn merkitys itselle täsmentyi. Seurauksena oli uudenlainen suhde ja toiminta suhteessa ympäristöön. Tämä ilmeni omien tarpeiden ja tunteiden ilmaisemisena, toimivampien roolien omaksumisena työyhteisössä sekä uusien neuvottelustrategioiden kehittämisenä ja kokeilemisena. Se näkyi myös oman ammatillisuuden kehittämisenä ja erilaisina omaa hyvinvointia koskevinä valintoina. Voimaantumisprosessi ilmeni itsestä tietoiseksi tulemisena, omien rajojen kanssa työskentelynä sekä aktivoitumisena identiteettityöhön. (Mahlakaarto 2010, 60.)

Työelämän muutoksessa, jatkuvan oppimisen, epävarmuuden, ammatillisten vaatimusten ja muuttuvan toimintaympäristön keskellä yksilön hyvinvoinnin ja selviytymisen edellytys on tieto siitä, kuka hän on, mihin hän kuuluu ja millaiseksi hän haluaa tulla (Collin ym. 2010, 175). Työelämän haasteiden keskellä tarvitaan identiteettityötä. Itsensä paikantaminen ja määrittäminen ovat työssä selviytymisen edellytys. Työntekijöitä tulisi tukea ja ohjata työssään selviytymisessä. (Collin ym. 2010, 177.)

7 HAASTATTELUTUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Kohtaan matkallani pelkoja. Huomio kiinnittyy muuhun kuin tehtävääni. Pelot saavat valtaansa ja joudun keskittymään jokaiseen askeleeseen, jotta pysyn reitillä. Tekee mieleni piiloutua. Unohdan, minne olen matkalla. Pysähdyn pitkäksi aikaa ihmettelemään oloani. Tähänkö matka nyt jumittui. Ihan vääriin asioihin. Kömmin suuren kuusen paksujen, suojaavien oksien alle. Siellä, runkoa vasten kyhjäessäni tutustun ajatuksiini, tunteisiini. Sanoitan niitä itselleni, kerron tarinaa peloistani. Kunnes päätän nousta. Asetan pelot ja huolet reppuun ja jätän repun auki tietäen, että se kevenee matkan edetessä, vaikken niitä saanutkaan jätettyä puun juurelle. Keskityn taas matkan tarkoitukseen rauhallisin mielin. Ympärilläni vaanivat yhä uhat, mutta en anna niiden enää vallata mieltäni ja keskeyttää matkaani. Juttelen niille. Välillä repun paino itkettää, mutta itku saa tulla, enää se ei paina sydäntä. Repun paino on osa minua, mutta silti ulkopuolella. Se saa minutkin nöyräksi ja auki, näkemään sen minkä olin jo unohtanut. Sen kuuluu olla mukana tässä kohden matkaa, että löydän sen, mikä minun tulee löytää. Kerron uusia tarinoita ja täytän niillä reppuani. Mitä enemmän hyviä tarinoita syntyy, sitä vähemmän reppu painaa. Kummallinen ilmiö.

Tutkimukseni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Keräsin teorialtietoa keskeisistä opinnäytetyöni aiheista, minkä jälkeen tein kaksi asiantuntijahaastattelua, joiden oli myös tarkoitus antaa tietoa näistä

keskeisistä aihepiireistä.

7.1 Laadullinen tutkimus

Yksi laadullisen tutkimuksen ominaispiirre on se, että tutkimusmenetelmälliset ratkaisut täsmentyvät, kun lähelle tutkittavaa kohdetta vievien aineistonkeruumenetelmien avulla tutkittava ilmiö avautuu vähitellen. Tutkimuksen eri elementit kehittyvät sekä limittyvät toisiinsa ja muotoutuvat tutkimuksen kuluessa. Myös tutkijan tietoisuus kehittyy ja tutkijalla tulisi olla valmiuksia tiedostaa tämä sekä valmiuksia tutkimuksellisiin uudelleenlinjauksiin. Laadullista tutkimusta voikin luonnehtia jatkuvaksi päätöksentekotilanteeksi tai ongelmanratkaisusarjaksi. Tutkimusongelma ei ole tutkimuksen alussa välttämättä täsmällisesti ilmaistavissa, vaan se täsmentyy tutkimuksen aikana. (Aaltola & Valli 2010b, 70-71.)

Tässä tutkimuksessa sekä aihe rajautui että tutkimusongelma tarkentui tutkimuksen edetessä. Alkuvaiheen laajasta aihepiiristä täsmentyivät ne teemat, joihin halusin syvemmin keskittyä. Näistä teemoista muodostin tutkimuksen teoriaosuuden tekemällä kirjallisuuskatsauksen. Keskeiset käsitteet nousivat kirjallisuudesta, mutta jouduin toki rajaamaan aihepiiriäni. Aloittelevalle tutkijalle on usein ominaista halukkuus käsitellä kaikkia tutkimuksen edetessä eteen tulevia mielenkiintoisia asioita (Aaltola & Valli 2010b, 73). Tämän ongelman kanssa kamppailin niin tutkimusta suunnitellessani kuin kirjallisuutta valitessani ja teoriaa kirjoittaessanikin.

Esiin nousevista ja valitsemistani aihealueista nostin keskeiset käsitteet ja teemat, joita tutkin. Tutkimustehtävänäni oli selvittää itsetuntemuksen ja työhyvinvoinnin suhdetta sekä sitä, kannattaako ihmisen työhyvinvointia tukea itsetuntemusta lisäävällä toiminnalla. Tutkimuksen ensimmäisen vaiheen, teorian tiedon keräämisen pohjalta, etenin tutkimuksessani asiantuntijahaastatteluihin.

Haastateltavakseni valitsin ammattilaisia, jotka tekevät monipuolista ohjaustyötä. Haastateltavani sekä ohjaavat erilaisia luovia ryhmiä että toimivat työnohjaajina. Uskon, että pitkän työkokemuksensa kautta ohjaajat ovat saaneet jonkinlaisen näkemyksen tutkimastani aiheesta. Haastattelussa en halunnut eritellä eri työtehtäviä, vaan kysyin yleisluontoisia kysymyksiä ja haastateltavien vastaukset saivat nousta heidän työhistoriansa kokonaisvaltaisen näkemyksen ja kokemuksen kautta.

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on ajatus, että tutkimus on subjektiivista. Tutkimuksessa tehtyihin valintoihin, tulkintaan ja

johtopäätöksiin vaikuttavat tutkijan omat halut, ihanteet, uskomukset, arvot ja käsitykset. (Vilkkä 2005, 51.) Myöskään päätelmiä aineistosta ei laadullisessa tutkimuksessa tehdä yleistettävyyttä ajatellen. Tutkimalla yksityistä tapausta kyllin tarkasti saadaan näkyviin se, mikä ilmiössä on merkittävää. (Hirsjärvi ym. 2009, 182.) Pyrin itse tässä tutkimuksessani löytämään tietoa, jota voin hyödyntää kun jatkossa kehitän itsetuntemusta lisäävää toimintaa.

7.2 Haastattelu

Suoritin tutkimuksessani kaksi yksilöhaastattelua peräkkäisinä päivinä. Molemmat haastateltavani omasivat monipuolisen ohjaukokemuksen sekä työyhteisöistä että yksilön voimaantumisesta monenlaisten itsetuntemus- ja työnohjausryhmien kautta. Kumpikin haastateltavista tekee sekä ryhmänohjaus- että yksilötyötä.

Haastateltavat onkin aina mielekästä valita joko teemaa tai tutkittavaa asiaa koskevan asiantuntemuksen tai kokemuksen perusteella. Tällöin tärkeä kriteeri on, että haastateltavalla on omakohtainen kokemus tutkittavasta asiasta. (Vilkkä 2005, 114.) Valitessani haastateltavia tutkimukseeni pyrin valitsemaan ammattilaiset, joiden oletin tekevän sellaista työtä ja sellaisesta lähtökohdasta, että he pystyvät antamaan tietoa kaipaamastani aiheesta. Tutkimuksessani toivoin saavani kokeneilta ohjaajilta tietoa itsetuntemuksen merkityksestä työhyvinvoinnille.

Kyseessä oli teemahaastattelu, jossa haastattelun aihepiirit, teema-alueet, on etukäteen määrätty. Menetelmästä puuttuu kuitenkin strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Teemahaastattelussa haastattelija varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelevat haastattelusta toiseen. (Aaltola 2010a, 29.)

Valitsin etukäteen teoria-aineistoni pohjalta teemoja, joista toivoin haastateltavieni kertovan. Minulla oli siis valmiita kysymyksiä, mutta osa teemoista nousi esiin muiden kysymysten kautta. Haastattelun etuna muihin tiedonkeruumenetelmiin verrattuna onkin se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen eli aiheiden käsittelyjärjestystä voi säädellä (Hirsjärvi ym. 2009, 205).

Vaikka itselläni oli ennako-oletuksia aiheesta ja käytin haastateltuja valitessani harkinnanvaraista otantaa, en tiennyt mitä tutkimustulokset tuovat tullessaan. Uuden oppiminen edellyttää, että tutkija tiedostaa

tutkimuskohteesta muodostamansa ennakko-oletukset ja ottaa ne huomioon tutkimuksen esioletuksina (Eskola & Suoranta 2003, 20). Haastatteluissa saattaisi siis nousta esiin aiheita ja teemoja, joita en ollut itse tullut nostaneeksi esiin. Aiheeseeni voi liittyä seikkoja, jotka minun vielä haastatteluiden jälkeen tulisi nostaa käsittelyyn saavuttaakseni kattavasti opinnäytetyöni tavoitteen.

7.3 Aineiston analysointi

Haastattelut nauhoitin ja litteroin ne jälkikäteen. Osittain aineisto oli jo etukäteen valmiiksi teemoiteltu kysymysten muodossa, mutta koska haastattelut etenivät sen mukaan, miten asioita tuli esiin, vaihtuivat kysymysten asetellut ja järjestys hiukan. Kirjasin haastattelut teema-alueiden mukaan, eli kirjaaminen myötäili pitkälti kysymyksiä, joita olin kysellyt.

Haastattelujen tulokset kirjasin pitkälti omin sanoin, pyrkien ilmaisemaan asian mahdollisimman tarkasti siten kuin haastateltava oli sen esittänyt. En käyttänyt suoria lainauksia joka kohdassa, koska kirjakielellä asia tuli selkeämmin ymmärrettäväksi. Suoria lainauksia käytin kuitenkin jonkin verran tekstiä elävöittämään ja todentamaan lukijalle sitä, miten tulkitin haastateltavien puhetta.

Laadullisen tutkimuksen tekeminen on tutkijan tulkintojen perusteella väritynyt tuotos, joten aineistoin analysointia ja laadittua tutkimusraporttia voi luonnehtia tutkijan henkilökohtaiseksi konstruktioksi tutkittavana olleesta ilmiöstä. Tutkija ratkaisee, mitä lopullisesti raporttiin sisällytetään. Laadullinen tutkimus on siten luonteeltaan tulkinnallista. (Aaltola 2010b, 80.)

7.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuskysymykseni selkiytyivät vasta tutkimuksen edetessä. Alkuvaiheessa tarkoitukseni oli ohjata itse ryhmä, jonka avulla olisin saanut jonkinlaista tietoa voimaantumisen vaikutuksesta itsetuntemukseen ja sen kautta työhyvinvointiin. Teoriatiedon myötä pääsin syvemmälle aiheeseen ja lopulta uskon asiantuntijahaastattelujen antaneen minulle monipuolisemmin sitä tietoa, mitä kaipasini. Prosessini ohjasi siis pitkälti sekä tutkimuskysymyksien valinnassa, että saadussa aineistossa. Koska tutkimukseni rajaaminen ja selkiytyminen tapahtuivat pitkälti tutkimusprosessini aikana, olen halunnut raportissani säilyttää

tutkimuksen taustan ja alkuvaiheiden kuvailun melko yksityiskohtaisesti luvuissa 2. ja 3. Näin toivon lukijalle välittyvän sekä perustelut tutkimuksen valinnoista että omat oppimistapahtumani prosessin aikana.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan omat käsitykset vaikuttavat valintoihin, tulkintoihin ja johtopäätöksiin (Vilka 2005, 51). Niin myös tässä tutkimuksessa. En niinkään pyrkinyt tutkimuksessani osoittamaan tutkimiani aihepiirejä ainoaksi totuudeksi vaan pyrkiä löytämään perusteluja sille, että työhyvinvointia kannattaa tukea itsetuntemusta lisäävillä keinoilla. Tein valinnan hakea tietoa ja vastauksia juuri tähän suuntaan. Se vaikutti siihen, millaista teoritietoa valitsin, sekä siihen, keitä valitsin haastateltavikseni. Myös analysointivaiheessa painotin tiettyjä aihepiirejä. Joku toinen tutkija saattaisi painottaa muita ulottuvuuksia ja löytää toisenlaisen luokitusperustan jopa samalle aineistolle (Aaltola 2010b, 83).

Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 185). Nauhoitin haastatteluni sekä matkapuhelimen nauhurilla että kasettinauhurilla. Vaikka olin varmistanut laitteiden toimivuuden, oli minulla ongelmia nauhoituksen ja niiden kuuntelun kanssa. Tuplanauhoitus oli tarpeen, kun toisen laitteen nauhoitusaika oli loppunut kesken haastattelun.

Vaikka olin testannut äänityslaitteet etukäteen, oli kuuluvuus osassa nauhoituksiani todella heikko etenkin ensimmäisen haastateltavan kohdalla. Jouduin kuuntelemaan nauhoja moneen kertaan ja silti pari kohtaa jäi arvailujen varaan. Onneksi pystyin suorittamaan litteroinnin melko pian haastattelujen jälkeen ja haastateltavien puheet olivat vielä varsin hyvin muistissani. Pyysin vielä toiselta haastateltavalta sähköpostitse tarkennusta epäselviin kohtiin, jotta saan mahdollisimman kattavan ja luotettavan aineiston käyttöni.

Kun keräsin aineistoa kiinnostuksen kohteenani olevan asian tueksi, löytyi eri tieteenaloilta toisiaan tukevaa ja täydentävää materiaalia. Oli ilo huomata, kuinka valitsemani lähteet linkittyivät samojen teemojen ympärille. Mikäli olisin tutkijana asiaa pohtinut erilaisesta näkökulmasta, olisin luultavasti löytänyt toisenlaista teoritietoa. Samoin sattumanvarainen haastateltavien valinta sekä toisenlaiset tutkimuskysymykset olisivat luultavasti johtaneet erilaisiin tuloksiin. ”Tutkimus on kuin kristalliin katsomista. Mitä me näemme kun katsomme kristallipalaa riippuu siitä kuinka me katsomme sitä.” (Hirsjärvi ym. 2009, 233.)

8 HAASTATTELUN TULOKSET

Mitä pidemmälle matka vie, mitä lyhyempi on matkalle varattu aika, sitä tärkeämmäksi käy lepo ja pysähtyminen. Tiedän sen, mutta on vaikea malttaa sitä toteuttaa. Vielä vähän, jaksan jaksan. Levottomuus iskee, tunnen stressin merkit, varjoja ilmestyy tielleni. Silloin täytyy pysähtyä. Unohtaa matka ja aika. Vain sillä tavoin estän itseäni eksymästä ja kadottamastani sen mitä olen jo löytänyt. Lepo on hankalaa aluksi. Mukuraiset juuret painavat selkääni ja tähyilen jo tulevaa matkaa. Piehtaroin niin, että lähellä ruokaillut lintu pyrähtää tiehensä pelästyttäen minut. Ajatukset sinkoilevat, mietin eilen kokemaani ja pohdin jo huomista. Viimein vaivun sammalikolle taivasta katsellen. Pilvet ovat kuin ajatukset, ne tulevat ja menevät. Eivät enää jää. Mieleni on vihdoin tyyni. Näen vierelläni pienet taimet, jotka sitkeästi puskevat risukon alta. Näen sammalen kiveen muodostamat kuviot. Kuulen, kuinka moni lintu laulaa, kukin omaa lauluaan. Lauloivatko ne äskenkin? Haistan maan, mullan, tuulen ja veden. Tunnen maan vahvuuden allani, juuretkaan eivät enää paina, vaan kertovat turvallisesta lujuudesta. Lintu jossain kaukana sirkuttaa minut uneen.

Kysyin haastateltaviltani avoimia kysymyksiä valitsemistani teema-alueista. Kysymykset antoivat tilaa myös uusille teemoille. Olen siis osittain teemoitellut aiheita jo ennen haastattelua ja analysointivaiheessa edelleen teemoittelin esiin tulleita asioita. Esittelen tutkimustulokset teema-alueittain.

8.1 Hyvinvointi ja itsetuntemus

Kerroin haastateltavilleni nämä tutkimukseni pääteemat ja pyysin heitä kertomaan, näkevätkö he näiden olevan suhteessa toisiinsa. Molemmat haastateltavat kokivat hyvinvoinnilla ja itsetuntemuksella olevan tärkeä yhteys toisiinsa.

Haastateltavan 2 mukaan ainakin jonkinlainen itsetuntemus on pohjana hyvinvoinnille.

Jos on ihan hukassa itseltään eikä oikein yhtään tiedä kuka on, mitä haluaa, mitä kohti on menossa, mitä tarvitsee niin mun nähdäkseni se hyvinvointi on aika ontuvalla pohjalla.

Haastateltava 1:n kokemuksista nousi esiin, että vaikka itsetuntemuksella on tärkeä yhteys hyvinvointiin, niin pelkkä itsetuntemus ei välttämättä riitä. Itsensä ymmärtämisen lisäksi tarvitaan myös tekoja. Jotta näitä

hyvinvointia edistäviä tekoja voi tehdä, täytyy myös tuntea itsensä. Ei siis riitä, että ainoastaan tietää sen, mikä itselleen aiheuttaa hyvää tai huonoa vointia. Ihminen voi ymmärtää ja pystyä selittämään hyvinkin perusteellisesti sen, miksi hän on sellainen kuin on tai miksi hän käyttäytyy, niin kuin käyttäytyy, mutta olo ei ymmärtämisestä huolimatta parane. Kun ihminen tunnistaa, mitä tarvitsee, tulisi hänen myös toimia sen eteen. Kun ajattelu muuttuu, alkaa se näkyä myös muuttuneena käytöksenä. Muuttunut käytös taas lisää vähitellen hyvää oloa.

Haastateltava 2 nosti esiin läsnäolon merkityksen. Jos ihminen elää täydellisessä läsnäolossa, niin hänen ei tarvitse miettiä, kuka tai mitä hän on, vaan hän voi hyvin koko ajan. Tämä on kuitenkin haasteellista ja aika harva siihen tässä ajassa pystyy. Se, mikä estää täydellisen läsnäolon, on usein vääränlainen opittu ajattelu, itselle selvittämättömät asiat ja usein ne asiat, joita mielessään pyörittelee. Jos näitä asioista pystyy käsittelemään ja selkiinnyttämään itselleen, on helpompi olla tässä ja nyt. Itsetuntemus siis vaikuttaa myös läsnäolon taitoon.

8.2 Työhyvinvointi ja itsetuntemus

Pyysin keskittymään samaan itsetuntemukseen liittyvään kysymykseen työhyvinvoinnin kannalta. Haastateltavilta nousi tässä yhteydessä monta esimerkkiä siitä, kuinka suuri merkitys itsetuntemuksella on työhyvinvointiin.

Haastateltava 1:n mukaan työhyvinvointi on ihmisen hyvinvointia eikä niitä pitäisi kovin paljon toisistaan erottaa. Ihminen on kokonaisuus ja kun voi kokonaisuudessaan hyvin, se edesauttaa työhyvinvointia ja sitä kautta aikaansaamista ja tehokkuutta ja oikeiden asioiden tekemistä.

Haastateltava 1 nostaa esiin työntekijän vahvuudet työssään. Työntekijän on tärkeää pysähtyä miettimään, missä on hyvä, mitä osaa ja millaista palautetta saa työssään. Omien vahvuuksien tunnistaminen ei ole itsestäänselvyys. Joskus ihmisen on hyvin vaikeaa löytää työminästä näitä hyviä puoliaan ja niitä haetaan jopa liian kaukaa. Usein ihmisen ei ole tarvinnut koskaan ajatella eikä pysähtyä miettimään tätä asiaa kiireessä paahtaessaan. Tällainen voi ilmetä ei-hyvinvointina. On voimauttavaa oivaltaa omia vahvuuksiaan. Kun niiden äärelle pysähtyy, niitä löytyy jokaisesta ihmisestä vaikka kuinka paljon.

Haastateltava 2 korosti sisäisen tiedon merkitystä hyvinvoinnille. Kun ihminen elää sisäisestä tiedostaan käsin, hän on tyytyväinen. Jos hän ajattelee voitavansa hyvin työssään tai elämässään, niin hän tietää kuka ja mitä hän on, mitä hän tarvitsee ja mitä kohti on kulkemassa.

Jos voi hyvin ja voi hyvin työssään niin ei ikäänku tarvii miettiä sitä että miten hyvin mä tunnen itteni

Työhyvinvoinnin ja yleisen hyvinvoinnin yhteys nousi esiin myös haastateltava 2:n puheissa.

Kun ihminen ei tiedä kuka ja mitä hän on, mitä tarvitsee ja mitä kohti on kulkemassa, tai mitkä asiat ovat hänelle tärkeitä ja oman arvomaailman mukaisia, ihminen ei yleensä voi hyvin työssään tai elämässään.

Haastateltava 2 korosti, että ihminen, joka on sinut itsensä kanssa ja vahva itsessään, tunnistaa, miksi hän ei voi työssään hyvin ja mihin jokin asia itsessä osuu, ettei voi hyvin. Jos työyhteisössä on huonot rakenteet tai konflikteja, hän pyrkii ratkaisemaan asian ja tekee sille jotain. Hän miettii kenen kanssa ja miten voi viedä asiaa eteenpäin. Hän puhuu asiasta, hakee työnohjausta tai jopa lähtee pois työpaikastaan. Kun ihminen tuntee, mikä työssä aiheuttaa huonon olon, hän pääsee ohi muiden syyttelyn ja tietää mitä asia hänelle merkitsee. Hän pääsee pois uhrin roolista etsimällä tavalla tai toisella ratkaisun asiaan. Vaikka jokainen ihminen voi välillä tipahtaa pahoinvoinnin suohon, ei itsensä tunteva ihminen suostu jäämään sinne rypemään vaan lähtee etsimään ratkaisuja. Jos ihmisellä on esimerkiksi vaikea suhde auktoriteetteihin, hänellä todennäköisesti tulee olemaan hankaluuksia jokaisessa työpaikassa, ellei hän ratkaise tätä itsessään.

Se idea on jotenkin se et sitä lähtee kyselyä et mikä täällä mättää, mitä mä voin tehdä asialle? Jos mä en voi tehdä mitään asialle niin minkä johtopäätöksen mä teen.

Myös haastateltavan 1:n mukaan itsetuntemus vaikuttaa siihen, kuinka ihminen suhtautuu ympäristöönsä. Mitä paremmin tuntee itsensä, sitä helpompi on ymmärtää, että jokainen ihminen on erilainen ja ajattelee eri tavoin.

Me ollaan lähtökohtaisesti erilaisia. Että ihmiset ei käyttäydy eri tavalla kuin minä mitenkään kiusallaan vaan ne on erilaisia, ne aattelee eri tavalla. Mä ajattelen että itsetuntemus tuo varmaan myös sellaista itsevarmuutta tai itsetuntoa, tai semmoista niinku että mä saan olla tämmöinen ku mä oon ja saan toimia omista vahvuuksistani ja omasta erityisyydestäni käsin ja toiset saa kanssa. Se jotenkin voi rauhoittaa vuorovaikutustilanteita. Erilaisuuden rikkaus on hyväksyttävämpää kun tulee itsensä kanssa

tutuksi.

8.3 Itsetuntemuksen vahvistaminen

Kysyin haastateltavilta, millä tavoin ihminen voi heidän mielestään lisätä itsetuntemustaan ja miten siinä voi ihmistä auttaa. Molempien haastateltavien mielestä on olemassa paljon keinoja, joilla itsetuntemustaan voi vahvistaa.

Haastateltava 1 tiivistää, että pysähtyminen itsensä äärelle ja ajan ottaminen itsensä kanssa olemiselle on keino lisätä itsetuntemustaan. Itsensä äärelle voi pysähtyä vaikkapa kirjoittamalla. Haastateltava korostaa sitä, että itsetuntemustaan voi lisätä itsekin, arjen keskellä.

Et ottaa sen ajan itsensä kanssa ja antaa tulla, tuottaa tekstiä. Aina ei tarvitse mennä kursseille. Jos ajatellaan sitä että olet kuka tahansa missä tahansa, vaikka elät hektistä lapsiperheen arkea niin joku tajunnanvirtakirjoittaminen tai vaikkapa päiväkirjan pitäminen pysähtymisen ja itsetuntemuksen välineenä on ihan hyvä keino.

Jos haluaa tulla tietoiseksi itsestään, sen voi tehdä kirjoittamalla, seuraamalla ja tutkimalla uniaan, kävelemällä itsekseen hiljaisuudessa tai keskustelemalla ja peilaamalla ajatuksiaan jonkun toisen kanssa.

Työnantaja voi tarjota erilaisia persoonallisuus- tai toimintatapatesteauksia, jotka voivat auttaa ihmistä itsetuntemuksen lisäämisessä. Testeissä ihmistä ei ole tarkoitus lokeroida, koska ihminen on koko ajan muuttuva yksilö. Ne voivat kuitenkin haastateltava 1:n mukaan olla hyviä keskustelun ja ajattelun, itseymmärryksen avaajia ja näyttää myös mahdollisia sokeita pisteitä. Työntekijää voi hänen mukaansa työpaikalla tukea itsetuntemuksen lisäämiseen myös antamalla aikaa kiireettömälle dialogille, tarjoamalla paikkoja, missä voi puhua ja jakaa ajatuksia. Tämä voi olla työnohjausta tai osana aivan arkisia toimintoja. On tärkeää, että on tilaa kysyä ja ihmetellä yhdessä.

Haastateltava 2 kertoo puhuvansa nykyään enemmän tietoisuudesta kuin itsetuntemuksesta. Työhyvinvoinnissa tärkeää on se, miten ihminen oppii tulemaan tietoiseksi siitä, mitä tuntee ja ajattelee sekä siitä, miten tilanteissa reagoi. Jos esimerkiksi tulee tunnereaktio työkaveria kohtaan, niin sen sijaan, että siitä seuraa toisen syyttely ja haukkumisreaktio, voisikin tunnereaktion syntyessä painaa jarrua ja pysähtyä tutkimaan, mikä itsessään aiheutti kyseisen tunteen. Itsetuntemuksen kautta ihminen ymmärtää, mikä hänet saa ärsyntyneeseen ja mitä asialle voi tehdä.

Tunteeseen mukaan meneminen ei paljon auta tilanteessa. Hyvinvointia lisää tietoiseksi tuleminen itsestään, omasta tavastaan ajatella ja omista tunteistaan. Ottamalla näistä vastuun, ihminen voi oppia hakemaan läsnäolon ja tietoisuuden hetken. Tunnereaktion sijaan voi oppia pysäyttämään tilanteen.

Välineitä edellä mainittuun tietoiseksi tulemiseen voidaan haastateltava 2:n mielestä ihmisille opettaa paljon.

Tai enemmänkin hakea yhdessä kuin ylhäältä päin opettaa, ohjata tutkimaan ja hakea uudenlaista mallia ja tavallaan niinku kannustaa siihen.

Jos ihminen ei suostu siihen, että hän loppujen lopuksi on itse vastuussa omasta hyvästä tai huonosta voinnistaan, hän on uhri ja sen vastuulla, sattuuiko ympärillä olemaan kivat ihmiset, kuvaa haastateltava 2.

8.4 Työhyvinvoinnin tukeminen itsetuntemusta vahvistamalla

Kysyin haastateltavilta, kannattaako heidän mielestään työhyvinvointia tukea itsetuntemuksen lisäämiseen tähtäävällä ohjaamisella.

Haastateltava 1:n mielestä työhyvinvointia kannattaa tukea tällä tavoin. Se auttaa erilaisuuden ymmärtämisessä työyhteisössä. Ihminen saa oppia tuntemaan itseään ja jos tätä tehdään työyhteisössä yhdessä, niin samalla opitaan tuntemaan toiset paremmin, mikä tuo sujuvuutta työhön.

Haastateltava 1 pohtii, mitä ulkopuolinen ohjaaja voi työyhteisössä saada aikaan. Se, mitä työyhteisössä lopulta tapahtuu esimerkiksi työhyvinvoinnin parantamiseksi, lähtee aina kuitenkin yksilön kautta ja on yksilöiden vastuulla.

Mä otan vastuun ja kaveri ottaa vastuun ja meidän ryhmässä jokainen ottaa itse itestään vastuun, niin sitä kautta me voidaan yhdessä saada jotain aikaiseksi.

Se, mitä työnantaja tarjoaa työhyvinvoinnin parantamiseksi, ei voi haastateltava 1:n mukaan olla ulkoa annettua, vaan sen täytyy herättää ihmisessä jotain sisäistä, joka saa toimimaan ja kantamaan vastuuta. Myös haastateltava 2 ajattelee, että kukaan toinen ei voi antaa toiselle hyvinvointia. Toki työyhteisön rakenteet voivat olla hyviä tai huonoja, ja työyhteisössä voi olla monenlaista, mitä on tärkeä yhdessä tutkia. Silti se,

voiko yksilö työssään hyvin tai huonosti on asia, mitä ihmisen täytyy itsessään miettiä ja ottaa siitä vastuu. Erittäin huonossa tilanteessakin ihminen voi ottaa vastuun keksimällä suojakeinot tai jopa lähtemällä kyseisestä työstä.

Yks sellanen hirveen tärkeä on jotenkin sen tutkiminen et mitä mä voin tehdä itse sen eteen et mä voin hyvin. Ja jos ei siitä ota vastuuta niin mitkään rakenteet ei auta.

Työhyvinvointia ohjaaja voi haastateltava 2:n mukaan tukea tutkimalla yhdessä ihmisten kanssa heidän toimintaansa ja ajatteluaan. Yhdessä voidaan miettiä, mitä välineitä ihmisille voi antaa ja opettaa, jotta he oppisivat itse toimimaan ja ennen kaikkea ajattelemaan sellaisella tavalla, mikä tuottaa itselle hyvinvointia ja auttaa ottamaan vastuun omasta hyvinvoinnistaan.

Se on aina joka tapauksessa oma vastuu. Ihan aina. Vaikka olis minkälaisessa tilanteessa niin siinä on aina se oma kohta.

8.4.1 Yksilö vai ryhmä?

Kyselin haastateltavilta, kannattaako heidän mielestään itsetuntemusta tukea yksilöllisesti vai ryhmässä.

Haastateltava 1 sanoo, että hänen mielestään ihmisiä kannattaisi tukea sekä yksilötasolla että ryhmässä. Ryhmässäkin tuettaessa näkökulma on se, että yksilö kantaa vastuun. Mikäli ollaan työyhteisön kanssa yhdessä ryhmässä vahvistamassa itsetuntemusta, on ryhmällä merkitystä yhteisistä asioista sopimiseksi. Vaikka yksilö kantaakin vastuun ajattelemisestaan, käyttäytymisestään, toiminnastaan ja sitoutumisestaan, niin jos ryhmän on tarkoitus toimia yhdessä, on tärkeää yhdessä rakentaa toimintaa. Syntyy myös keskustelua, ja yksilökin saa palautetta ja kuulee toisten näkökulmia.

Myös haastateltava 2 on sitä mieltä, että molemmilla tavoilla tukea itsetuntemusta on paikkansa. Ihmiset ovat erilaisia, kuka tykkää mistäkin. Haastateltava itse työskentelee ryhmien kanssa mielellään siksi, että siinä on tilaa myös ohjaajalla. Ohjaaja voi heittää ideoita, hänen ei tarvitse kohdistaa sanomaansa kenellekään henkilökohtaisesti. Kun voi puhua yleisesti, syntyy vähemmän vastarintaa. Ryhmässä ihmiset voivat tutkia keskenään, pohtia, jakaa ja harjoitella. Jotkut eivät kuitenkaan viihdy ryhmässä eivätkä koe ryhmässä oloaan turvalliseksi. Silloin henkilökohtainen ohjaus on hyvä ja tuntuu luontevammalta. Riippuu siis sekä ohjaajasta että ohjattavasta kumpi molemmille on luontaisempaa, antoisampaa ja elävämpää. Ihannetilanne olisi, että jokainen saisi valita.

Se, miten haastateltava 2 kokee kokonaisen työyhteisön ohjaamisen hyödyn, on iso ja laaja kysymys. Hän kertoo sen riippuvan tilanteesta. Koulutuksellisia ryhmiä voi ohjata kaikille, myös niille, jotka eivät pidä ryhmätyöskentelystä. Silloin voi kertoa, neuvoa ja ohjata että näinkin voi ajatella. Koulutuksellisesti voi tuoda työyhteisöön monenlaisia asioita ja monelle se riittää. Ihmiset tarttuvat usein kiinni asioihin ja lähtevät toimimaan yhdessä. Ryhmätyöskentely taas voi olla vaikeaa etenkin isossa työyhteisössä. Varsinkin, jos työyhteisössä on konflikteja ja ristiriitoja, niin ihmiset eivät koe ryhmässä oloaan turvalliseksi.

Haastateltava 1 kertoi aiemmin sellaisen ryhmän merkityksestä, johon osallistuu kokonainen työyhteisö. Kysyin häneltä, miten hän kokee sellaisen ryhmän, johon kukin tulee tahoiltaan, eli kyseessä on entuudestaan toisilleen vieras ryhmä. Haastateltavan kokemuksen mukaan tällaisiin ryhmiin tullaan yleensä vapaaehtoisesti ja silloin ihmiset ovat motivoituneita. Jakamisella on tällaisissa ryhmissä suuri merkitys.

Sillä että saa itse kertoa omia tunteuksiaan ja ajatuksiaan ja oivalluksiaan toisille, ja toiset sitte jotenkin toimii sille peilinä ja jakaa sitä omaansa. Toiselta voi aina oppia ja mä ajattelen et omat näkemykset voi hirveesti laajentua, tai niihin voi saada hirveesti uutta näkökulmaa kun kuulee toisilta heidän näkemyksiään, Siinä saa vertailupintaa ja peilin omille ajatuksilleen. Musta se on parhaimmillaan ihan huikeeta se ryhmän energia joka nousee, ryhmä on yhdessä aina enemmän kuin osallistujiensa summa. Kun puhutaan dialogisuudesta, niin kyllähän se dialogisuus on hirveen voimauttavaa. Parhaimmillaan kun se oikein hyvin toimii niin se on ohjaajallekin ihan mieletöntä seurata ja olla osallisena.

8.4.2 Vapaaehtoisuus

Kysyin haastateltavilta, millainen merkitys heidän kokemuksensa mukaan on sillä, tulevatko ihmiset vapaaehtoisesti ohjattavaksi vai onko työnantaja velvoittanut heidät siihen.

Haastateltava 1 pohtii, että on parempi, jos ihmiset tulevat vapaaehtoisesti ja ovat motivoituneita. Tällöin ihmiset kokevat, että kannattaa olla paikalla ja osallistua. Kuitenkin haastateltavalla on kokemusta siitä, että joskus sellainenkin ihminen, joka on kokenut aluksi ryhmän turhaksi, voi oivaltaa, että toiminnassa onkin järkeä. Jos tällainen käänne tapahtuu ihmisessä, on mahdollisuuksia vaikka mihin. Tällaisellekin on paikkansa.

Se on kauheen yksilökohtaista. Ketkä sit lähtee mukaan ja ketkä ei. Ja mikä sitte... mä en osaa sanoa mikä on se mikä sit avaa jotkut. Se vaan sit osuu johonkin et ne on ihan "vitsi", et "mä jäänkin tätä mieltii". Nehän on sit kauheen palkitsevia kohtia ohjaajalle kun sä huomaat et varsinkin joku joka on ollu et "ei vois vähempää kiinnostaa" niin onkin sit mukana ihan täysillä.

Haastateltava 2:n on vaikea uskoa, että ketään voi vaatia tai edellyttää kasvuun. Työnohjauskin on mahdotonta, jos joku jäsenistä ei näe tässä mitään mieltä. Täytyy lähteä työskentelemään niin, että jokainen kokee sen mielekkääksi. Yleensä ihminen ei ota mitään vastaan, jos ei asia häntä kiinnosta. Kasvuun ei voi ketään pakottaa, eikä sitä voi keneltäkään vaatia. Kasvua ei tapahdu kuin vapaaehtoisesti. Koulutuksellista ohjausta voi tällaisessakin tapauksessa tarjota. Silloin joku voi saada idean, joka jää elämään.

Oman roolinsa haastateltava näkee matkaoppaana. Hän kulkee rinnalla ja näyttää asioita.

Mä kuljen rinnalla ja näytän. Sitten ihminen tekee ite valintansa ja siihen mulla ei oo mitään sanomista.

8.4.3 Pitkä prosessi vai yksittäinen kerta?

Pyysin haastateltavia kertomaan, miten he näkevät yksittäisen ryhmäkerran tai lyhytkestoisen ryhmän merkityksen. Kiinnostukseni kohteena oli lyhyiden ryhmien merkitys ja se, että tarvitaanko itsekasvuun aina pidempi ryhmäprosessi.

Haastateltava 1 kertoo itse pohtivansa oman työnsä ja ohjaajan motivaationsa kannalta paljon sitä, mikä on yksittäisen ryhmäkerran merkitys. Hän pohtii, että ehkä tällaisen kertaohjauksen rooli on toimia käynnistäjänä. Jotain voi tapahtua yksilön sisällä tai ryhmädynamiikassa, jotain sellaista voi lähteä liikkeelle, joka sitten auttaa työyhteisöä sisäisesti jatkossa. Kun joku ryhmästä ottaa vastuun siitä, että asiat jäävät elämään jatkossakin, voi yksittäisenkin kokoontuminen saattaa liikkeelle jotakin merkittävää. Yksittäisen ryhmäkerran riski on, että kukaan ei ota vastuuta jatkosta tai että ohjaaja ei havaitse ja osaa tarttua siihen, mikä veisi ryhmää eteenpäin. Tällöin tapaamisen anti voi jäädä tyhjäksi. Toisaalta joskus ohjaajan tai jonkun ryhmäläisen yksikin lause saattaa jäädä muhimaan jollekin mieleen ja toimia kantavana voimana merkittävillekin muutoksille. Joskus pahinkin vastarinta voi sulaa jälkikäteen. Kaikki, mitä

ryhmissä ja yksilöissä tapahtuu nyt tai ajan kanssa, ei ole nähtävissä tai ennakoitavissa.

Haastateltava 2:n mielestä yksittäisellä ryhmäkerrallakin voi olla vaikka kuinka suuri merkitys, jos se sattuu juuri oikeaan kohtaan. Kun aika on oikea ja ihminen hakee elämäänsä jotain vastausta ja on tullut siihen kohtaan, että on valmis, voi tällaiseen kohtaan tulla iso oivallus, josta seuraa iso muutos. Usein on niin, että oivalletaan jokin asia, mutta sitä harjoitellaan yrityksen ja erehdyksen kautta, mutta yksi viikonloppukin voi antaa hyvin paljon siihen välineitä. Työtä tekee jokainen itse käyttäen näitä välineitä.

Jollain yksi ohjattu ryhmäkerta voi muuttaa koko elämänkulun, jollain toisella ei tapahdu mitään. Pitkäkään ryhmä ei haastateltava 2:n mukaan vaikuta mitään, jos ihminen ei itse halua ottaa sitä tosissaan. Pitkä ryhmä voi parhaimmillaan palvella hyvin. Esimerkiksi jos yksilö saa ryhmässä idean ja näkökulman, ryhmä voi olla tukijoukko, joka voi peilata yhdessä ja jolta voi saada apua. Joskus kuitenkin jopa muutaman tunnin luento voi olla jollekin yksilölle käänteentekevä, sieltä voi saada oivalluksen. Oivallus syntyy hetkessä.

9 YHTEENVETO

Viimeisillä poluilla on tienviitat ja kyllä tiedän, miten pitäisi kulkea, mutta en malta ihan pysyä reitillä. Mieli halajaa hiukan poiketa polulta, vain hiukan. Ihan vähän piipahdan ojassa maistamassa niitä luonnon antimia, jotka eivät polulla kulkiessa näy. Tunnen siitä hykerryttävää tyytyväisyyttä. Pienestä koiruudesta, pienestä omasta tahdostani kuuliaisella tiellä. Tiedän, että määränpää jo hämöttää. Alan hahmottaa kimallusta puiden takaa. Ilo pulppuaa rinnassani, kun loikin viimeisiä askeliani, mutta samalla tekee mieli hidastaa. Tunnen vähän haikeutta matkan päättymisestä. Olisinko voinut tehdä sen paremmin? Vieläkö tekisin pari mutkaa, ehkä jotain tärkeää jäi näkemättä. Seison ja ihmettelen todetakseni, että määränpää kutsuu. Tunnen ja tiedän, että nyt tämän matkan on aika päättävä, Mutkia ja paluita voisin tehdä loputtomasti. Mutta uusien reittien aika on myöhemmin. Nyt astelen tämän reitin loppuun. Tunnen määränpään kutsun kihertävän rinnassani. Ei epäilystäkään, ettenkö olisi oikeassa paikassa.

Laadullista tutkimusprosessia voi luonnehtia eräänlaiseksi tutkijan oppimisprosessiksi. Siinä voidaan pyrkiä koko tutkimuksen ajan

kasvattamaan tutkijan tietoisuutta tarkasteltavana olevasta ilmiöstä ja sitä ohjailevista tekijöistä. Tutkija on se pääasiallinen tutkimusväline, jonka välityksellä tietoa tutkimuskohteesta kertyy. (Aaltola 2010b, 76.)

Itse tutkijana hain opinnäytetyössäni vahvistusta sille, että itsetuntemuksella on yhteyttä ihmisen hyvinvointiin ja sitä kautta työhyvinvointiin. Etsimällä teoriaa ja esittämällä haastateltaville valitsemiani kysymyksiä sain tukea hypoteesilleni. Teoriatieto puhui monipuolisesti sen puolesta, että itsetuntemuksella on yhteys ihmisen hyvinvointiin. Ihminen myös nähdään kokonaisuutena, jolloin itsetuntemuksesta on etua myös työhyvinvoinnille.

Haastateltava 2 kertoi puhuvansa enemmän tietoisuudesta kuin itsetuntemuksesta. Opinnäytetyötä tehdessäni huomasin käsitteen tietoisuus nousevan esiin usein ja sain itsekin sanalle uutta merkitystä. Ihmisen on tärkeä tulla tietoiseksi siitä, miten hän tuntee, ajattelee ja reagoi eri tilanteissa. Tietoisuuden tilassa oleminen tekee myös oivallusten virtauksen mahdolliseksi ja voimaantumisenkin voidaan nähdä tietoisuuden kasvuna. Sen avulla yksilö tulee tietoiseksi todellisesta minästään ja omista voimavaroistaan. (Sydänmaanlakka 2006, 37; Mahlakaarto 2010, 56) Tietoisuutta lisäämällä ihminen voi siis lisätä omaa hyvinvointiaan, tätä korostaa myös aivotutkimus (Hanson & Mendius 2011, 7).

Sekä teoriassa että haastateltavien kertomassa korostui yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Ihminen on vastuussa siitä, miten tulkitsee elämänsä (Katajainen ym. 2003, 12-13). Sydänmaanlakka (2006) sanoo elämänhallinnan olevan vastuuta omasta elämästä (mts. 2006, 36) ja hän puhuu myös tietoisuuden kvanttihypystä, joka asettaa ulkoisen ja sisäisen maailman tasapainoon (mts. 2006, 292). Itsensä johtamisen sanotaan olevan oman tietoisuuden laaja-alaista, syvällistä ja käytännöllistä kehittämistä: se edellyttää tietoisena olemista omista tunteistaan, tarpeistaan ja arvostuksistaan sekä omien käyttäytymismallien tuntemista ja tarkkailukykyä (Sydänmaanlakka 2006, 273; Mäkisalo-Ropponen 2007, 201). Ottamalla siis vastuun itsestään, johtamalla itseään, ihminen tulee tietoiseksi itsestään eikä koe olevansa ulkoisen ohjaamisen uhri. Myös haastatteluissa korostui yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja kasvustaan. Jokainen on itse vastuussa siitä, haluaako pysähtyä itsensä äärelle.

Monessa yhteydessä puhutaan asioiden oivaltamisesta ja ajattelutapansa muuttamisesta. Markku Ojanen (2009, 212) kuvaa yhdeksi hyvinvointia edistäväksi tekijäksi asioiden oivaltamisen uudella tavalla. Tämä voi johtaa kvanttimuutokseen avaamalla uusia näkökulmia elämään. Oivalluksen merkitys tuli esiin myös haastatteluissa. Kumpikin

haastateltava kuvaa sitä, kuinka oivallus voi syntyä hetkessä ja johtaa muutokseen.

Positiivinen psykologia korostaa ajatustavan vaikutusta ihmisen hyvinvointiin ja onnellisuuteen. Voimavaroja vahvistamalla elämän negatiivisten asioiden merkitys hyvinvoinnille muuttuu. Haastateltava 1 nostaa myös esiin voimavarojen vahvistamisen tärkeyden. Ihminen voi kertoa monenlaista tarinaa itsestään. Hän voi muuttaa tapaansa kertoa elämästään esimerkiksi kertomalla onnistumistarinoita kielteisten tarinoiden sijasta. Tämä voi johtaa havahtumiseen ja voimaantumiseen ja sen kautta muutokseen. Tutkimusten mukaan onnellisuuteensa voi vaikuttaa juuri erilaisia taitoja ja toimintatapoja harjoittamalla sekä myönteisiä tunteitaan työstämällä ja vahvuuksiaan tunnistamalla (Taitoba 2008, 14.3.2012).

Jopa aivotutkimus tuo esiin sen, kuinka ihminen voi opetella tasapainon ja hyvinvoinnin tilaan pääsemistä käyttämällä tietoisuuttaan ja pääsemällä näin läsnäolon tilaan. Aivotutkimus korostaa positiivisen psykologian tavoin positiivisten kokemusten ja myönteisten tunteiden merkitystä hyvinvoinnille ja tämän vaikutusta negatiivisten kokemusten kokemiselle. (Hanson & Mendius 2011, 8, 92; Mäkisalo-Ropponen 2007, 179.)

Hyvin monessa yhteydessä korostuikin juuri läsnäolon taidon merkitys hyvinvoinnille. Yksi onnellisuuden edellytys on kyky osata elää tässä ja nyt. Haastateltava 2 korosti sitä, että mikäli ihminen pystyy elämään täydellisessä läsnäolossa, hän voi jatkuvasti hyvin. Läsnäolon taito ei ole itsestänselvyys nykypäivän kiivaassa elämänrytmissä ja sitä opetetaan monin eri tavoin. Kun ihminen on valmis pysähtymään, voi hän itse arvioida tilannettaan ja siirtyä oman elämänsä käsikirjoittajaksi (Katajainen ym. 2003, 67). Tärkeä asia työstä nauttimiseenkin on se, että osaa itseään johtamalla olla tilanteissa täydellisesti läsnä.

Tutkimuksessa tuli useassa yhteydessä esiin, että harjoittelemalla mielenrauhaan pääsyä tilanteessa kuin tilanteessa, ihminen pystyy olemaan läsnä kaikissa arjen toimissaan hallitsemalla mielensä. Jopa aivotutkimuksen näkökulma tuo esiin sen, kuinka aivotoimintaansa kehittämällä voi levätä tiedostamisen ja läsnäolon tunteessa (Hanson & Mendius 2011, 229, 233). Rentoutumisella ja hiljentymiseen opettelulla voi oppia hallitsemaan mieltään niin, että läsnäoloon pääsy on helppoa arjen keskellä, tilanteessa kuin tilanteessa. Joskus voi tarvita pieniä pysähtymisiä arjen keskellä päästäkseen mielenrauhaan ja läsnäoloon. Haastateltava 1 antoi myös esimerkkejä siitä, kuinka läsnäolon taitoa voi harjoittaa arjen keskelläkin.

Kun ihminen tuntee itsensä, ei hän ole niin altis olemaan ulkoisten tekijöiden armoilla eikä hänen hyvinvointinsa ole kiinni olosuhteista. Onnellisuustutkimusten mukaan ulkoisilla ympäristötekijöillä on vain hyvin vähän vaikutusta onnellisuustasoon (Lyubomirsky 2009, 30). Läsnaolon taidolla ihminen ei anna kiireen haitata olemassa olevaa hetkeä ja pysähtymällä oman elämäntarinansa äärelle ihminen voi vaikuttaa siihen, millaisena sen kokee. Mäkisalo-Ropposen (2007, 180) mukaan luovuus on kykyä nähdä mahdollisuuksien maailmaan: tällöin uusia asioita ei koeta uhkana.

Itsetuntemusta voi siis harjoitella monin tavoin. Erilaisten keinojen avulla voi opetella siirtymään itse oman tarinansa käsikirjoittajaksi sen sijaan, että kokisi muiden käsikirjoittavan sitä. Ihminen tulkitsee kaiken itsensä läpi (Dunderfelt 2009, 21), ja hänen on saatava sisäinen maailmansa järjestykseen löytääkseen järjestystä ulkoisesta maailmasta (Sydänmaanlakka 2006, 15). Myönteiseen keskittyminen ja voimavarojen vahvistaminen sulkematta kielteistä pois ovat siis erinomaisia tapoja auttaa vaikeuksissa olevia ihmisiä.

Sisäisen vahvistumisen myötä ihminen saa realistisemman käsityksen työstä, työyhteisöstä ja organisaatiosta sekä raja työn ja itsen välille hahmottuu. Seurauksena on uudenlainen suhde ja toiminta suhteessa ympäristöön. (Mahlakaarto 2010, 60.) Itsensä johtaminen korostui monella tavoin tutkimuksen teoriasosuudessa. Kun ihminen oppii osaa johtaa itseään, hän osaa myös pitää työn ja henkilökohtaisen elämän tasapainossa.

Myös vuorovaikutuksen onnistuminen edellyttää itsensä johtaminen taitoa. Itseään johtava ja itsensä tunteva ihminen kykenee ottamaan vastuun omasta elämästään ja tällöin hän osaa myös kohdata toisen. Ihminen, jolla ei ole tietoisuutta itsestään, syyttelee herkästi muita kohdatessaan ongelmia. Myös molemmat haastateltavat puhuivat itsetuntemuksen merkityksestä suhteessa muihin. Haastateltava 2 korosti, että ihminen, joka on vahva itsessään tunnistaa, miksi ei voi hyvin ja pyrkii ratkaisemaan asian. Haastateltava 1 puhui erilaisuuden hyväksymisestä. Kun ihminen tuntee itsensä, hän myös ymmärtää paremmin muita ja hyväksyy sen, että jokainen saa toimia omasta erityisyydestään käsin. Tämä rauhoittaa vuorovaikutustilanteita.

Vaikka yksilön vastuu korostui aineistossani, kävi ilmi, että ihmistä voi kuitenkin auttaa kasvussa monin tavoin. Jo pelkästään tieto kaikesta edellä mainitusta voi havahduttaa ihmisen siihen, että hän voi omalla toiminnallaan parantaa hyvinvointiaan. Haastateltava 1 kertoo siitä, kuinka ihmisen voi olla joskus vaikeaa löytää omia vahvuuksiaan ja kun tässä saa

apua, voidaan päästä eteenpäin. Oman tarinansa jakaminen muiden kanssa voi myös tuoda uusia näkökulmia omaan elämään. Erilaisista harjoituksista voi olla paljon apua itseensä tutustumisessa ja tällaisten harjoitusten ohjaamisessa voi toinen auttaa. Kuten onnellisuustutkimukset ja positiivinen psykologia korostavat, ihmisen kannustaminen positiivisen mielialan kehittämiseen on yhtä tärkeää kuin heikkouksien korjaaminen ja mielen häiriöiden parantaminen (Lyubomirsky 2009, 14).

Aineistoni perusteella voi siis tehdä johtopäätöksen, että työhyvinvointia kannattaa tukea yksilöiden itsetuntemusta vahvistamalla. Yksilön, työntekijän itsensä vastuu korostui kuitenkin selkeästi. ”Ketään ei voi vaatia kasvuun”, haastateltava 2 sanoo. Tämä nousee esiin muutenkin aineistosta. Ihminen itse tekee päätöksen, onko valmis pysähtymään itsensä äärelle ja muuttamaan. Ohjaaja voi siis antaa paikkoja pysähtymiselle ja itsensä äärelle asettumiselle ja kertoa sen merkityksestä, mutta ihminen itse tekee ratkaisun, haluaako sitä.

10

POHDINTAA

Viimeisellä polun pätkällä vielä kompastun. Polvien naarmuja enemmän minua tuskastuttaa pettymys rinnassani. Kiukun kyynelät nousevat silmiini ja ärtymys kurkkuuni. Hengitän, keskityn ja katselen määränpäätä. Muistan, mitä olen kokenut ja naurahdan itselleni, tämän pienen vastoinkäymisen lannistamalle. Ryhdistäydyn ja kuljen ylväänä eteenpäin. Siirrän kuusen oksat hellästi edestäni ja pysähdyn katsomaan aukiolla kimaltavaa lähdettä. Jo kuivuneiden kiukun kyynelten tilalle nousee liikituksen kosteus, joka kimmeltää yhdessä lähteen kanssa. Kasvoilla äsken käyneen irvistyksen tilalle sulaa hymy, joka rentouttaa kasvoni ja sen myötä koko kehon. Olen perillä. Astelen lähteelle arvokkaasti, hitaasti. Matkani tarkoitus on silmiäni edessä. Istahdan hartaudella lähteen äärelle. Sen raikkaus saa ilon kuplimaan sisälläni. Olen täydellisessä levossa. On hyvä olla. Heitän taakkani maahan ja sukellan lähteeseen. Tunnen jokaisessa solussani sen aitouden ja puhtauden. Olen osa lähdettä ja se on osa minua.

Kvalitatiivista tutkimusta voidaan käyttää esitutkimuksena tai -selvityksenä johonkin suurempaan hankkeeseen (Aaltola 2010a, 21). Itse sain tällä tutkimuksellani perustan omalle hankkeelleni eli työhyvinvointi- ja kasvuryhmien ohjaamiselle, jota mahdollisesti tulen jatkossa tekemään.

Minulla ei ollut opinnäytetyössäni varsinaista työelämäyhteyttä lukuun ottamatta kahta yrittäjää, joita haastattelin. Tein opinnäytetyöni lähinnä omaa kehittymistäni varten, vaikka tutkimusteoriani ja -tulokseni jaan toki mielelläni niin ammattilaisten kuin työntekijöidenkin käyttöön. Koen monin tavoin opinnäytetyöni kehittäneen minua niin ihmisenä kuin ohjaajanakin. Tässä luvussa pohdin opinnäytetyön tuloksia ja antia asettamilleni kysymyksille ja tavoitteille.

10.1 Tutkimustulosten pohdintaa

Työhyvinvoinnista puhutaan nykyään paljon. Työhyvinvoinnin tukemisessa on hyvä muistaa kokonaisvaltainen ihminen, jolloin huomioidaan fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen puoli. Viimeksi mainittu jää tässä yhteydessä usein vähemmälle huomiolle. Ihmisellä on luontainen tarve toteuttaa itseään ja arvojaan. Itseilmaisua sekä työn ja elämän mielekäästä tasapainoa voidaan pitää henkisen hyvinvoinnin indikaattorina (von Brandenburg 2009, 49). Pahimmillaan työhyvinvoinnin edistämisyrietykset perustuvat teknologia-ajattelun logiikkaan, joilla tuetaan näiden saavutusten syntymistä, jolloin ne eivät kohtaa yksilön tarpeita (von Brandenburg 2009, 53).

Opinnäytetyöni keskittyy pitkälti tähän yksilön henkisen puolen tukemiseen eli itsetuntemuksen vahvistamiseen. Tutkimuksessani kaipasin vahvistusta sille, että itsetuntemuksella on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Löysin monelta tieteenalalta tukea väitteelle, että itsetuntemuksella ja työhyvinvoinnilla on keskinäinen yhteys. Haastateltavilta sain ammattitaitoista ja kokemuksellista tietoa siitä, että itsetuntemuksen vahvistamisesta on hyötyä työhyvinvoinnille. Toisaalta vahvistui myös se, että ihminen on kokonaisuus ja työhyvinvointi linkittyy kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kun ihminen tuntee itsensä ja omat tapansa tuntea, kokea ja toimia, hän voi hyvin ja hänellä on keinoja toimia myös hankalissa olosuhteissa ja tilanteissa niin työssä kuin muussa elämässäkin.

Edellä mainittujen tulosten myötä sain vastauksen myös kysymykseeni, miksi työntekijöiden työhyvinvointia kannattaa tukea juuri yksilön itsetuntemusta vahvistavalla ohjauksella. Opinnäytetyön alussa keskityin sosiaali- ja terveysalan työntekijöihin, koska tunnen sitä alaa parhaiten ja koska sen alan työntekijät ovat alttiita monille ihmistyön haasteille. Tutkimuksen lopputuloksesta syntyi kuitenkin sellainen, että tuloksia voi hyödyntää minkä tahansa alan yhteydessä. Tutkimuksen tulokset eivät myöskään palvele ainoastaan työhyvinvointia ja työtä tekeviä ihmisiä, vaan niitä voi hyödyntää kenen tahansa itsekasvullisessa prosessissa missä

tahansa yhteydessä.

En keskittynyt tässä työssäni mihinkään erityiseen menetelmään itsetuntemuksen vahvistamiseksi, koska näen lukuisten eri menetelmien sopivan tähän toimintaan. Yleisellä tasolla kuitenkin kysyin sitä, kuinka ihminen voi itse vaikuttaa itsetuntemukseensa ja kuinka muut voivat siinä auttaa. Vahvasti nousi esiin, että ihminen on itse vastuussa muutoksesta, mutta toiset voivat siinä auttaa. Näin ollen ohjaukselle on paikkansa.

Ihminen voi lisätä itsetuntemustaan ja luoda elämäntarinaansa monenlaisin keinoin. Menetelmiä voivat olla esim. kirjoittaminen, maalaaminen, kertomukset, unien tutkiminen, musiikki, leikki, draama, liike jne. Ohjaaja voi tarjota näitä keinoja yksilölle joko pidempänä ryhmä- tai yksilöprosessina tai ohjaamalla itsetuntemusta lisäävien menetelmien käyttöä. Ryhmällä on kuitenkin aina oma merkityksensä. Vaikka kyse on yksilön voimaantumisen, on voimaantumiseen tarkoitetuissa ohjelmissa ryhmällä tärkeä merkitys voimaantumiskokemukseen (Bardy & Könkänen 2005, 157). Vaikka itsetuntemus on luonteeltaan subjektiivista, on sen opettelu hausempaa, kun harjoituksista ja tuloksista voi keskustella muiden kanssa (Dunderfelt 2009, 26).

Ryhmä voi siis edesauttaa yksilön voimaantumista, koska yksilöllä on paikka jakaa tarinansa ryhmässä. Sosiaalisella toiminnalla on luovassa ryhmässä muutenkin oma merkityksensä: ”Taidepohjainen elämästä kertomisen taitoja viljelevä sosiaalinen toiminta voi ravita ja parantaa, kasvattaa ja antaa tietoa sekä rakentaa, inspiroida ja saada liikkeelle. Silloin syntyy edellytyksiä sille, että ihmiset voivat löytää todet sanat todellisuutensa nimeämisessä. Elettyä lähelle ei pääse vain tiedolla.” (Bardy & Könkänen 2005, 157.)

Jokainen kohtaa elämässään monenlaisia vaiheista ja haasteitakin, mutta hän voi kehittyä yhä vahvemmaksi itseksensä näiden olosuhteiden keskellä. Elämän tosiasioista tai niiden muuttumattomuudesta huolimatta voimme omalla ajattelullamme vaikuttaa hyvinvointiimme. Kysymys on enemmän siitä, kuinka ihminen voi parhaalla mahdollisella tavalla sellaisessa tilanteessa, jossa ei pysty vaikuttamaan olosuhteisiinsa (Katajainen 2003, 71). Kiirettäkin elämässään kohtaa luultavasti lähes jokainen. Itse uskon, että ajoittaisen kiireenkin kanssa voi voida hyvin, kun muistaa elää hetkessä, pysähtyä ja välillä hidastaakin. Tämä on pitkän opettelu tulos, ja luultavasti useimmat joudumme sitä harjoittelemaan moneen kertaan läpi elämämme.

”Kääntyminen kohti omaa kokemuksellisuutta vapauttaa ihmisen todellisuuden peittymiseltä ja näkemään oikean, hyvän ja kauniin. Sillä kun ihminen kohtaa maailman, ja on siinä läsnä edellä kuvatulla tavalla, on hänellä mahdollisuus oivaltaa hyvän elämän idea oman elämänsä mittakaavaan liitettynä”, kirjoittaa Cecilia von Brandenburg (2009). Antautumalla itsetutkiskelun prosessiin ihminen voi herkistyä tunnistamaan omat reaktionsa, toimintatapansa ja luomaan yhä parempilaatuista elämää ulkoisista olosuhteista huolimatta. Juutalainen psykiatri Viktor Frankl on sanonut, että elämän tarkoitus tulee sisältämme. Ihmisen ei tarvitse keksiä elämän tarkoitusta vaan oivaltaa. (Aulanko 1999, 127.)

Opinnäytetyöni on osoittautunut yllättävän ajankohtaiseksi aiheeksi. Olen huomannut, että näistä teemoista keskustellaan niin työnohjauksissa kuin kahvipöytäkeskusteluissakin. Viimeisten kuukausien aikana on silmiini osunut lehtiartikkeleja, luentoja ja television keskusteluohjelmia onnellisuudesta, pysähtymisestä, hidastamisesta ja elämän yksinkertaistamisesta. Aikamme on tehnyt tehtävänsä, ihminen huomaa tarvitsevansa muutakin kuin suorittamisen pakkoa. Elämässä on luonnollisesti velvollisuuksia, mutta jokainen voi itse vaikuttaa siihen kuinka ne kokee ja miten elää niiden kanssa sekä miten toimii muuttaakseen ympäristöään.

Jokainen voi löytää itselleen sopivimmat onnellisuutta lisäävät strategiat, kun on valmis omistautumaan sille (Lyubomirsky 2009, 79). Luonnollisesti ihminen on valmis ponnistelemaan merkityksellisiin saavutuksiin kuten ammattiin valmistumiseen, urheilulajin hallitsemiseen tai lapsen kasvattamiseen, mutta monesta tuntuu vaikealta uhrata aikaa ja ajatusta ”työskentelystä” tunne-elämään. Lyubomirskyn tutkimusten mukaan onnellisuuden lisääminen edellyttää kuitenkin samanlaista lähestymistapaa. Kestävän onnen saavuttaminen vaatii pysyviä muutoksia, jotka edellyttävät ponnistelua ja omistautumista joka päivä. Onnellisuustyö on kuitenkin palkitsevaa! (Lyubomirsky 2009, 33.)

10.2 Oma opinnäytetyöprosessini

Kamppailin opinnäytetyötä tehdessäni omassa elämässäni niiden asioiden kanssa, joista itse tässä työssäni kirjoitan. Elämä on ollut täynnä kiireitä työn, perheen ja opiskelun sekä elämän muiden haasteiden keskellä. Vuosien varrella, elämän hektisyydessä olen näitä asioita pohtinut ja joissakin asioissa kenties hiukan kehittynekin, mutta monien tilanteiden ja tunteiden kanssa työskentelen edelleen. Elämä on jatkuvaa kasvua ja

muutosta.

Yksi merkittävimpiä vaiheita tässä prosessissani oli se, kun hyvin edennyt matka pysähtyi epäonnistuneisiin yrityksiin enkä tiennyt lainkaan, kuinka jatkaisin eteenpäin. Hosuin, pyöritin aiheita ja mietin, luovutanko sen suhteen, että tekisin sellaisen haaveilemani opinnäytetyön, josta itselleni tulee olemaan iloa ja hyötyä. Pohdin, että jospa vain suorittaisin tämän, enkä enää miettisi, mikä on mielekästä. Aikataulunikin kun olin jo luonut tiukaksi. Vai muuttaisinko kokonaan aikataulusuunnitelmia?

Tällaisten pohdintojen keskellä, erään ryhmäkeskustelun seurauksena päätin jättää hetkeksi opinnäytetyön mielestäni. Tiedostin, että ajatukset pyörivät jo kehää, enkä osannut asettua rauhassa pohtimaan asiaa kellon raksuttaessa ja viikkojen vierieissä kohti seminaaripäivää. Päätin antaa itselleni armoa ja heittää opinnäytetyöaiheen mielestäni muutamaksi päiväksi. Heittäydyin lukemaan ihan muunlaista kirjallisuutta, päätin rentoutua ja jättää hetkeksi kaikki opinnot mielestäni. Viimein suostuin itse tekemään sen, mistä kirjoitin ja puhuin, eli pysähtymään ja antamaan tilaa luovuudelleni, omalle sisäisyydelleni.

Rentoutumisen seurauksena asiat etenivät nopeammin kuin olin uskaltanut edes haaveilla, jos nyt siinä tilanteessa osasin edes haaveilla. Jo seuraavana aamuna syntyi oivallus kuin itsestään. Yhtäkkiä mieleeni tupsahti metafora opinnäytetyömatkasta, missä parhaillani olin eksoyksissä. Näin selkeästi matkani sekä tämän tärkeän vaiheen sillä reissulla. Puhkuin tarmoa päästä kirjoittamaan, pitkästä ajasta olin taas innoissani opinnäytetyöstä. Metaforan avulla sain työhöni punaisen langan, jonka ympärille muodostuivat aiheet ja otsikot. En enää stressannut tutkimusmenetelmästä, joka selkiytyikin lähipäivinä, olinhan taas heittäytynyt asioiden etenemisen virtaan. Uusi suunta löytyi vaivattomasti, kun olin hetkeksi lakannut liikaa yrittämästä. Olin yrittänyt kiireessäni niin paljon, että ajatukset pyörivät kehää, olin jumissa ajatusteni kanssa ja uusia mahdollisuuksia oli hankala nähdä, siksi irti päästäminen oli tarpeen.

Oikean aivopuoliskon luovuus vapautui käyttööni, kun annoin sille tilaa kaiken sen alta, mikä oli liikaa vallannut mieltäni. Tämä oli minulle ratkaiseva oivallus. Olen hyötynyt tästä ”itselleni armon antamisesta” monellakin elämän osa-alueella. Ilman vasenta aivopuoliskoa en tekisi tätä työtä, mutta kuten olen aiemmin teorian pohjaltakin kirjoittanut, niin helposti se jättää toisen tärkeän puoliskon passiiviseksi. Oikean aivopuoliskon puolustamiseksi joutuu tässä ajassa hiukan enemmän tekemään työtä, mutta siihen työhön tämäkin opinnäytetyöni tähtää.

Koska tämä opinnäytetyöaika on ollut oivallista aikaa myös tutkia itsessäni näitä käsittelemiäni itsetuntemukseen ja hyvinvointiin liittyviä

teemoja, voisi koko prosessista kirjoittaa oman opinnäytetyönsä. Siksi en erikseen raportoi jokaista vaihetta iloineen ja huolineen, vaan kuvaan prosessini metaforana, joka kulkee opinnäytetyön mukana. Metaforan tarinat eivät kulje aikajärjestyksessä eivätkä liity suoraan kyseisten lukujen aiheisiin. Koska elämä on kokonaisuus, eivät metaforan tunteet useinkaan syntyneet varsinaisesti opinnäytetyön tekemisen tuskasta, vaan siitä, mitä kaikki muu elämässä tapahtuva tuotti prosessille. Kun elämä oli tiukasti aikataulutettu, ei ylimääräisille yllätyksille, huolille ja kriiseille tuntunut olevan tilaa elämässä. Arjen hallitseminen vaati välillä tiukkaa itsekuria oman hyvinvoinnin ylläpitämiseksi pysähtymisen ja hetkessä elämisen avulla.

Metafora voidaan suomentaa vertauskuvaksi tai kielikuvaksi. Metaforat tuovat tunteet tietoisuuteen ja niiden avulla voidaan päästä kokemukseen sisälle. Niitä voidaan myös käyttää välineinä, joiden avulla voidaan luoda psyykkistä todellisuutta. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 55.) Opinnäytetyöprosessini metafora kertoo kaikkine tunteineen siitä matkasta, jonka tein tämän työni parissa. Tämä metafora on myös ollut itselleni oivallus, tapa jatkaa matkaa silloin, kun olen ollut jumissa työni kanssa. Luova kirjoittaminen on itselleni rakas tapa prosessoida asioita, ja tässä koin jälleen uuden tavan käyttää kirjoittamista apunani. Kirjoittaminen ja tarinat ovat myös esimerkkejä niistä lukuisista luovista menetelmistä, joilla itsetuntemustaan voi käsitellä.

Pääosin opinnäytetyön tekeminen oli mielekäs, vaikkakin aikaa vievä prosessi. Muun elämän keskellä haasteita tuli lähinnä juuri aikataulujen tiukkuudesta. Kun palkkatyö välillä imi mukanaan täyttäen päivät ja joskus haasteellisina hetkinä mieleni muinakin aikoina, eivät aina voimat riittäneet kirjoittamiseen silloinkaan, kun oli ollut tarkoitus. Luonnollisesti pyrin pitämään perheen asiat etusijalla kaiken muun pyöryksen keskellä, mutta uskonpa, ettei perheestä ole aina siltä tuntunut. Olen kiitollinen perheelleni ja muulle lähipiirilleni siitä ymmärryksestä ja kärsivällisyydestä, mitä kaikilta on riittänyt tämän prosessin aikana.

Opinnäytetyön teoria ja haastattelut ovat antaneet minulle sitä tietoa, mitä kaipasinkin, ja tätä tietoa pystyn hyödyntämään tulevassa työssäni. Kuitenkin rinnalla olen elänyt omaa kasvuani poikkeuksellisen kiireisessä ja työntäyteisessä elämänvaiheessa, ja mielenkiintoista on ollut kirjoittaa aiheista, jotka tulevat eteen jatkuvasti oman elämän haasteina. Kaikesta avusta, tuesta ja ymmärryksestä huolimatta tämä on pitkälti ollut oma, yksinäinen matkani. Sen ymmärtäminen ei tämän teorian sisäistämisen myötä ole lainkaan paha tunne. Päinvastoin, se antaa luottamusta tulevaan.

Kun erään hankalan vaiheen jälkeen olin taas pääsemässä vauhtiin, näin unen.

Uni 4.-5.3.2012: Joku minulle kommentoi opinnäytetyöstä, että ”on sulla ollut rankkaa taas kun sua on niin potkittu tässä”. Minä korjasin, että ”ei, kun mua on lempeästi työnnetty”.

Tämän unen jälkeen minulla oli varma ja voimaantunut olo. Tiesin, että se potkija ja työntäjä olen minä itse. Uskomattoman monella tavoin voin itse vaikuttaa siihen, kuinka jatkan matkaani.

10.3 Minä ohjaajana

Lähtökohtanani opinnäytetyölleni oli kehittyä itse ohjaajana ja saada välineitä sellaiseen, kenties yrittäjämäiseen toimintaan, jota itse tulevaisuudessa toivon tekeväni. Alkuperäinen suunnitelmani oli luoda työhyvinvointikonaisuus sekä hankkia tietoa siitä, miten toiminta koetaan. Jokin hiersi jo alun pitäen aiheessa ja sen moniulotteisuudessa. Vasta, kun en ryhmää saanut ohjattavakseni, ymmärsin, ettei oma ryhmä olisi välttämättä antanutkaan kaipaamaani syvää tietoa siitä, onko itsetuntemuksen syvintäminen olennainen työhyvinvoinnin tukemiskeino. Suunnitelman eläessä tulin lähemmäs aiheeni ydintä. Tutkimustuloksissani sain vahvaa ja monipuolista tutkimustuloksiin ja kokemuksiin perustuva tietoa siitä, että tällainen hyvinvoinnin tukeminen kannattaa. Kehityin siis ohjaajana syventämällä tietoa aiheesta. Näin ollen minulla on vahvempi olo lähtä liikkeelle markkinoimaan ja ohjaamaan mahdollisia ryhmiä.

Tulin myös opinnäytetyöni aikana vakuuttuneeksi siitä, että tällaista toimintaa tarvitaan. Monessa yhteydessä mainittiin, että tarvitaan myös tämänlaista toimintaa ihmisten jaksamisen tukemiseksi. Anneli Eteläpellon (2007, 142) mukaan tarvitaan sellaisia koulutuksen ja yhdessä oppimisen muotoja, jotka tarjoavat mahdollisuuksia yksilöiden aktiiviseen identiteettityöhön ja subjektiivisuuden vahvistamiseen.

Koen ohjaajan roolin tällaisessa työssä ohjaamisena, välineiden antamisena ja rinnalla kulkijana. Koen, että ohjaajana voin luoda tilan, paikan ja mahdollisuuden voimaantumiseen, mutten voi sitä aikaansaada yksilön puolesta. Ohjaaja ei voi antaa toiselle hyvinvointia, mutta hän voi auttaa ja tukea siinä. Ohjaajana voin myös ohjata ryhmää toimimaan toinen toistensa tukena jokaisen yksilöllisessä voimaantumisprosessissa. Haastateltavat kokivat ohjaajan roolin samoin. Haastateltava 2 kuvaa itseään matkaoppaana. Hän kulkee rinnalla ja näyttää asioita, mutta ihminen tekee itse omat valintansa. Lyubomirsky (2009, 251) pitää sosiaalista tukea pohjimmiltaan voimana, joka tukee muutosta. Toinen voi

rohkaista ponnistelemaan päämäärän eteen, kun motivaatio horjuu tai urautuminen uhkaa.

Esiin nousi aineistossani vahvasti se, että vain ihminen itse voi vaikuttaa ajattelutapaansa ja valintoihinsa ja koulutuksellista tiedosta voi hänelle olla hyötyä ilman pidempää ohjattua prosessointiakin. Itselläni vahvistui se, että tätäkin opinnäytetyöni tuomaa tietoa voisi antaa koulutuksellisella tasolla, kenties tuomalla aavistus kokemuksellisuutta mukaan maistiaisiksi. Aina ei tarvitse tarjota syvällistä prosessointia ja jakamisen pakkoa.

Hyvinvointi ja itsetuntemus ovat niin laajoja käsitteitä, että niistä voi puhua yleisesti siten, että jokainen voi pohtia omaa tapaansa pysähtyä tai kokea rauhoittumista ja päästä itsetuntemuksen äärelle. Paljon aiheeseen liittyviä koulutuksia ja luentoja on nykyään olemassa, mutta usein ne ovat rajautuneet jonkin tietyn menetelmän tai ajatusmaailman ympärille, Ajattelen, että mahdollisimman yleisluontoinen ja teoriaan perustuva aiheen esittely on paikallaan, mikäli haluan vastaanottavaisen kohderyhmän ohjauksiini.

Koska olen ohjaustyötä jonkin verran tehnyt, ei itse ohjaaminen ollut ensisijainen kehittymiskohteeni opinnoissani, opinnäytetyö mukaan lukien. Toivoin teoriaa ja uusia menetelmiä sekä tapoja toimia ohjaajana. Yksi opinnäytetyöni aihevaihtoehto oli syventyä johonkin toiminnalliseen menetelmään ja tutkia sen käyttöä. Nyt jälkikäteen näen, että tämä lopulliseksi muokkautunut aihe perustella monien eri menetelmien tarpeellisuutta itsetuntemuksen vahvistamiseksi on erittäin hyvä pohja kaikenlaisille menetelmille - sekä niille, jotka jo ovat minulle tuttuja, että monille uusille menetelmille, joita toivottavasti tulen vielä oppimaan.

Koen edukseni ohjaajana myös sen, että olen itse käynyt joitakin kasvuryhmiä sekä terapeutistavoitteisia opintokokonaisuuksia ja kokenut sen hyödyn, mitä tällainen prosessointi tuottaa omalle hyvinvoinnille. Mielestäni ohjaajalle on tärkeää ymmärtää itse kokemuksellisesti, mistä on kyse siinä toiminnassa, jota hän ohjaa. Tätä kautta syntyy ymmärrys ohjattavaa kohtaan. Jatkan omaa prosessiani niin ohjaajana kuin ihmisenäkin, ja toivon myös itse saavani edelleen aika ajoin ohjausta omaan kasvuuni. Hyödyn siitä ohjaajana valtavasti. Mahatma Gandhi on todennut: ”Ole itse se muutos, jonka haluat nähdä maailmassa” (Mäkisalo-Ropponen 2007, 210). Pidän tärkeänä sitä, etten vaadi muilta sellaista, mihin en itse pysty.

10.4 Opinnäytetyön jälkeen

Vaikka opinnäytetyö ei ole viimeinen opintosuoritukseni, koen olevani lähes valmistunut ohjaustoiminnan artemi tämän työni valmistuttua. Minulla on jonkin verran ohjauskokemusta jo ennen opintoja ja opinnot ovat tuoneet vahvaa teoriaa kantapäähän kautta opitun ympärille. Sitä tapahtui tämänkin työn myötä.

Se, että opinnäytetyöni sisältö muuttui ratkaisevasti alkusuunnitelmistani, koitui hyödykseni. Tavallaan koen ottaneeni askelen taaksepäin, jotta voin lähteä liikkeelle vahvemmalta pohjalta: minulla on nyt enemmän valmiuksia perustella sellaisen ryhmän tarpeellisuus, mitä ensin aioin jo opinnäytetyöni yhteydessä ohjata. Nyt minulla on huikkeen paljon varmempi olo asian suhteen. Tietoni ei ole ainoastaan kokemusperäistä oletusta ja hataraa teoriaa, vaan minulla on myös vahvaa tutkimustietoa lähdekirjallisuudesta asialle. Myös asiantuntijahaastattelut koen tarpeellisiksi, sillä niistä sain konkreettista näyttöä sille, miten kokenut ohjaaja nuo samat asiat käytännön työssään näkee.

Vaikka tämänhetkisen palkkatyöni kohde eivät ole työssä käyvät ihmiset, on minulla vahva mielenkiinto työhyvinvointia kohtaan. Tavalla tai toisella tulen kokeilemaan itsetuntemusryhmiä ja pysähtymispaikkoja työikäisille ihmisille joko työhyvinvointipäivinä tai vapaaehtoisina ryhminä halukkaille yksilöille. Pohdinnan paikkoja ovat ne, millaiset ryhmät ovat paikallaan missäkin tapauksessa. Vapaaehtoisen osallistumisen etu korostui haastateltavien kommentoissa, mutta toisaalta hyvää löytyi myös työyhteisön yhdessä osallistumisesta. Joskus kokonaisen työyhteisön kohdalla kyseeseen voisivat tulla vähemmän osallistavat ja enemmän koulutukselliset ryhmät. Tämä lienee kovin työyhteisökohtaista.

Olen pohtinut myös eroa työnohjauksen ja työhyvinvointia tukevan toiminnan välillä. Ammatillaisen tarjoamaa työnohjausta tarvitaan monin tavoin työyhteisöissä. Työnohjaukseen on toki hyvä yhdistää yksilön itsetuntemusta tukevaa ohjausta, mutta kriisit, rakenteet ja muut työntekijöitä koskettavat teemat tarvitsevat usein ulkopuolista apua myös käytännön ratkaisuihin ja järjestelyihin. Näissäkin toki tarvitaan jokaisen työntekijän itsensä johtamista, jotta tavoitteisiin päästään, ja sen tukeminen lienee yksi työnohjauksen tärkeä tavoite. Itse en ole kuitenkaan tarjoamassa työnohjausta, ellen tulevaisuudessa hanki siihen erikseen lisäkoulutusta. Oma ohjaustoiminnan artemin koulutukseni sen sijaan tarjoaa hyvän ammattitaidon suunnitella ja toteuttaa monipuolista terapeuttistavoitteista yksilö- tai ryhmätoimintaa työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Kuten opinnäytetyön alussa mainitsin, itsekasvun ryhmät kenelle tahansa ovat kiinnostukseni kohde. Niinpä ohjaukseni ei tarvitse rajautua työntekijöihin tai työyhteisöihin, vaan voin tältä pohjalta myös luoda ryhmiä, joihin voi osallistua kuka tahansa. Työhyvinvointi nousi työssäni esiin ihmisten tavoittamisen tarpeen myötä. Tunnen kuitenkin tämän työn myötä yhä suurempaa kiinnostusta sitä kohtaan, millaista työhyvinvoinnin tukemista työnantajat tarjoavat työntekijöilleen.

Minulle oli merkittävää tämän tutkimuksen tuloksena havaita, ettei aina tarvita pitkää prosessia. Yksittäinen työhyvinvointi- tai koulutuspäiväkin voi antaa yksilölle tai työyhteisölle aineksia tulevaan, ja kuten toinen haastateltavistani sanoi: oivallus syntyy hetkessä. Olen ollut jo aiemmin kiinnostunut intensiivisemmän ohjauksen lisäksi myös kouluttamisesta, mutta tähän mennessä pystynyt sitä monissa asioissa tekemään vain kokemuspohjalta. Tämän opinnäytetyön jälkeen koen olevani valmis puhumaan asian puolesta niin kokemuksen kuin teorian tiedonkin pohjalta. Tästä on hyvä jatkaa.

Nousen ja katson lähdeä. Tiedän, että voin palata milloin tahansa. Tiedän myös, että kerta kerralta pääsen tänne helpommin. Minussa itsessäni on tieto reitistä, kun maltan kuunnella. Tänne on mahdollista päästä jopa vain ajattelemalla lähdeä. Kyllä, se on mahdollista myös minulle. Kunhan maltan vain harjoitella, vielä vähän kärsivällisesti opetella. Tiedän, että matkoillani tulen vielä kompuroimaan ja eksymään, olihan tämä vain yksi elämäni matkoista. Luottamus itseeni kulkijana on kuitenkin kasvanut enkä pelkää etukäteen. Olen voittanut monta pelkoa, ylittänyt monta hätää, ratkaissut monta pulmaa. Olen oppinut paljon. Painan pääni nöyrään kiitollisuuden tunteeseen. Moni on minua auttanut matkallani. Silti tämä oli minun matkani, jota kukaan ei voinut puolestani tehdä. Minun oli itse kuljettava tämä polku. Ja olen päässyt perille. Kuuntelen hiljaisuutta väsyneenä, mutta onnellisena. Vaikka tiedän olevani ikuisesti keskeneräinen matkaaja, olen jälleen vähän entistä valmiimpi.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2010a. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2010b. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Aspinwall, L. G. & Staudinger, U. M. (toim.) 2006. Ihmisen vahvuuksien psykologia. Suom. Jukka Pöhlö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Aulanko, M. 2004. Työ ja elämäni. Mä mistä löytäisin sen laulun. Juva: WS Bookwell Oy.

Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjä, P. (toim.). 2010. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOYpro Oy.

Dunderfelt, T. 2009. Voimavarana itsetuntemus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Kirjapaino Oy.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto A. & Onnismaa J. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy, 26-45.

Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.). 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Tampereen yliopistopaino.

Hanson, R. & Mendius, R. 2011. Buddhan aivot. Käytännön neurotiedettä onnellisuuteen, rakkauteen ja viisauteen. Suom. Lauri Porceddu. Helsinki: Basam Books Oy.

Hautamäki, A. (toim.) 2008. Muutoksen Suomi. Ihmiset muutoksen tekijöinä, instituutiot ihmisten tukijoina. Helsinki: Lönnberg painot.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Hyvää oloa ja onnellisuutta. 2. painos. Helsinki: Duodecim.

Kontula, O. (toim.) 2011. Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus. Väestöliitto 70 vuotta. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Liikanen, H.-L. 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia. Ehdotus toimintaohjelmaksi 2010-2014. Opetusministeriön julkaisu 2010:1.

Lyubomirsky, S. 2009. Kuinka onnelliseksi? Uusi tieteellinen lähestymistapa. Suom. Jouni Porio. Helsinki: Basam Books Oy.

Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylän yliopisto.

Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. 3. painos. Vantaa. Hansaprint Oy.

Markham, U. 1999. Mielikuvista voimaa. Visualisoiminen muutoksen avaimena. Suom. Tytti Träff. Hämeenlinna: Karisto oy.

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Tampere: Tammerprint Oy.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2007. Tarinat työn tukena. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ojanen, M. 2009. Hyvinvoinnin käsikirja. Hämeenlinna: Kariston kirjapaja Oy.

Pystynen, V. 2012. Oikea asenne pidentää ikää. Helsingin Sanomat 16.4.2012. D1.

Rothschild, B. & Rand, M. L. 2010. Apua auttajalle. Myötätuntouppumuksen ja sijaistraumatisoitumisen psykofysiologia. Suom. Paula Holländer & Kirsti Kivinen. Traumaterapiakeskus. Oulu: Kalevaprint Oy.

Seligman, M. E. P. 2008. Aito onnellisuus. Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään. Suom. Markus Lång. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun Yliopisto.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Talentum Media Oy. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Taitoba. 2008. Positiivinen psykologia. Viitattu 14.3.2012. www.taitoba.fi

Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö –miten luomme tulevaisuutta? Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Taylor, J. B.. 2009. Elämäni oivallus. Kuinka toivuin aivohalvauksesta. Suom. Riikka Toivanen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Uusikylä, K. & Piirto, J. 1999. Luovuus Taito löytää, rohkeus toteuttaa. Ps-viestintä oy. ATENA KUSTANNUS. Juva: WSOY.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

von Brandenburg, C. 2009. Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämisessä. Verkkolehti SYNNYT / ORIGINS 2, 47-58.