



Mindfulnessin harjoittamisen hyvinvointivaikutuksia mielenterveysalan työntekijöiden koettuun työstressikokemukseen

Veera Jahn

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Mindfulnessin harjoittamisen
hyvinvointivaikutuksia mielenterveysalan
työntekijöiden koettuun
työstressikokemukseen

Veera Jahn

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö

Maaliskuu, 2022

Laurea-ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Sosionomikoulutus

Sosionomi (AMK)

Veera Jahn

Mindfulnessin harjoittamisen hyvinvointivaikutuksia mielenterveysalan työntekijöiden koettuun työstressikokemukseen

Vuosi

2022

Sivumäärä

86

Tämän opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli arvioida, millaisia hyvinvointivaikutuksia mindfulnessin harjoittamisella on mielenterveysalan työntekijöiden koettuun työstressikokemukseen. Tutkielman teoreettisena viitekehystenä toimii Lazaruksen kognitiivinen stressiteoria. Tutkielman mindfulness -interventiomenetelmässä käytettiin Aleksis Litovaaran 8 -viikkoista mindfulness -verkkokurssia. Tutkielman tarkasteltava ilmiö oli mielenterveysalan auttamistyössä toimivien työntekijöiden koettu työstressikokemus. Tärkeimmät käsitteet tutkielmassa ovat haitallinen stressi, stressi, selviytymiskeinot, stressori, uupumus, myötätuntouupumus, positiivinen psykologia, työhyvinvoinnin voimavaramalli, psykologinen pääoma, MBSR -stressinhallintamenetelmä ja mindfulness.

Tutkielmaan osallistui mielenterveysjärjestöjen Helmi ry:n ja EMY ry:n henkilökuntaa sekä Klubitalon henkilökuntaa. Työyhteisöjen tutkimusjoukko koostui kahdeksasta henkilöstä ja he edustivat auttamistyössä toimivia mielenterveysalan työntekijöitä. Työntekijöiden mindfulness -interventio koostui kahdeksan viikon verkkokurssiharjoittelusta jokaisen työntekijän omalla työpaikalla. Koettua työntekijöiden stressikokemusta mitattiin ennen ja jälkeen intervention määrällisillä tutkimusmenetelmillä Perceived Stress Scale -kyselyllä ja MAAS -kyselyllä. Tutkimusjakson lopussa mitattiin lisäksi avointen kysymysten laadullisella kyselyllä kokemuseräistä tietoa intervention vaikutuksista. Tulokset antavat viitettä siitä,

että kahdeksan viikon harjoittelulla on hyvinvointivaikutuksia työstressikokemukseen. Stressin yleinen taso aleni ja yksilöllinen kyky tietoiseen läsnäoloon parani. Laadullisen kyselyn perusteella tuloksissa oli nähtävissä itsereflektiokyvyn parantumista. Jatkotutkimus on suositeltavaa pidemmän mindfulness -intervention tekemiseksi ja työyhteisöjen yksilöiden psykologisen pääoman kehittämiseksi.

Asiasanat: mindfulness, stressin hallinta, työhyvinvointi

Bachelor of Social Services

2022

Veera Jahn

The welfare effects of practicing mindfulness on the perceived work stress experience of mental health workers

Year	2022	Pages	86
------	------	-------	----

The research task of this thesis was to evaluate the welfare effects of practicing mindfulness on the perceived work stress experience of mental health workers. The theoretical framework of the thesis is Lazarus' cognitive stress theory. Aleksi Litovaara's 8-week online mindfulness course was used in the mindfulness intervention.

The phenomenon examined in the study was the perceived work stress experience of mental health workers. The most important concepts in the study are harmful stress, stress, means of coping, stressor, fatigue, compassion, positive psychology, resource well-being resource model, psychological capital, MBSR stress management method, and mindfulness.

The staff of the mental health organizations Helmi ry and EMY ry and the staff of the Klubitalo participated in the study. The research community of the work communities consisted of 8 people and they represented mental health workers working in the relief work. The employee mindfulness intervention consisted of 8 weeks of online course training at each employee's own workplace. Perceived employee stress experience was measured before and after the intervention with quantitative research methods using the Perceived Stress Scale and the MAAS survey. At the end of the study period, a qualitative survey with open questions also measured empirical data on the effects of the intervention. The results suggest that 8 weeks of training has well-being effects on work stress experience. The overall level of stress decreased and the individual ability to a conscious presence improved. Based on the qualitative survey, the results showed an increase in self-reflection. Further research is recommended to conduct a longer mindfulness intervention and to develop the psychological capital of individuals in work communities.

Keywords: mindfulness, stress management, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto	9
2	Työhyvinvointi.....	11
2.1	Yksilön hyvinvoinnin kokemus ja työhyvinvointikokemuksen sidosteisuus	12
2.2	Työelämän muutoksen vaatimus muutostekijöiden näkemiseen ja soveltamiseen	12
3	Positiivinen psykologia ja työtyytyväisyys	13
3.1	Merkityksellisyyden kokemus työssä	14
3.2	Flow -tila.....	14
3.3	Työhyvinvoinnin tekijät ja työhyvinvoinnin kokemus positiivisen psykologian viitekehyksessä.....	15
4	Työhyvinvoinnin voimavaralähtöinen malli.....	15
4.1	Yksilön psykologinen pääoma	17
4.2	Myönteisten tunteiden merkitys työhyvinvoinnin kokemuksessa	17
4.3	Työympäristön vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen	18
5	Stressi ja stressikokemus	19
5.1	Stressinhallinta ja stressikokemuksen muodostuminen.....	20
5.2	Pitkäaikainen haitallinen työstressi eli työuupumus	20
5.3	Myötätuntouupumus auttamistyössä	21
5.4	Itsereflektiokyvyt ja sijaistraumatisoitumisesta johtuvien stressin eri muotojen tunnistaminen	22
6	Stressiteoriat -ja mallit stressin ja stressikokemuksen selittäjinä	23
6.1	Kognitiivinen stressiteoria	23
6.2	Kognitiivinen stressimalli stressin kokemisessa	24
7	Palautuminen stressistä.....	25
7.1	Palautuminen stressistä rentoutusharjoitusten avulla.....	26
7.2	Syitä mielenterveysalan auttamistyössä toimivien työntekijöiden työstressikokemuksen tutkimiselle mindfulness -intervention avulla.....	27
7.3	Tunteiden ja ajatusten ABC-malli ja mindfulness -interventio	29
7.4	Tietoisuuden harjoittamisen taito ja stressikierteestä vapautuminen	30
8	Mindfulness	31
8.1	Mindfulness-Based Stress Reaction (MBSR)	32
8.2	MBSR -menetelmä ja sen soveltuvuus.....	33
8.3	Tutkimustuloksia mindfulnessin vaikutuksista, mindfulnessin tutkimusten määrän kasvu ja tuloksia työyhteisöissä niiden vaikutuksista	34
8.4	Mindfulness -harjoitusten tavoitteista työpaikoilla	35
8.5	Kriittisyydestä mindfulnessin harjoittamisesta työelämässä.....	35

9	Työelämäkumppanit	37
10	Aikaisempia tutkimuksia ja opinnäytetöitä.....	38
11	Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymys	39
12	Aineiston keruu ja tulosten analyysi	40
13	Tutkielman kulku ja kohderyhmä.....	41
14	Mittarit, luotettavuus ja pätevyys.....	42
14.1	Stressikokemuksen mittaaminen.....	43
14.2	Laadullinen kysely	44
15	Tulokset.....	45
15.1	Kyselyiden keskiarvot vertailussa (määrälliset kyselyt)	46
15.2	Osallistujien kokemuksia (laadullinen)	50
15.3	Raakaluenta tuloksista ja kontekstissa syntyneet kategoriat	51
15.4	Kategorioiden pohjalta syntyneet teemat konteksti huomioon ottaen.....	58
15.5	Yhteenveto tuloksista	59
16	Pohdinta ja oman oppimisen arvio	61
17	Eettisyys tutkielmassa.....	63
	Lähteet	64
	Liitteet	70

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on analysoida, millaisia hyvinvointivaikutuksia mindfulness -harjoitusten harjoittaminen tuo mielenterveysalan auttamistyössä toimivien työntekijöiden koettuun työstressikokemukseen. Koska työstressikokemus, stressi, hyvinvointi ja työhyvinvointi ovat monialaisia ilmiöitä ja toisiinsa sidosteisia, tutkielma pyrkii antamaan kattavan läpileikkauksen työstressikokemuksen muodostumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Työstressikokemuksen taustalla vaikuttavia tekijöitä on paljon ja sen muodostuminen yksilön osalta tuli rajatuksi läpileikkauksena keskeisistä siihen vaikuttavista tekijöistä.

Tutkielma pyrkii antamaan myös perustellut vastaukset mindfulnessin harjoittamisen hyvinvointivaikutuksista stressinhallinnan harjoittamisen kannalta. Hyvinvointivaikutukset on tuotu tutkielmassa esiin positiiviseen psykologian viitekehykseen nojaten. Positiivinen psykologia on tutkimussuuntaus, jota on myös käytetty työhyvinvoinnin voimavarojen edistämiseksi ja itsetuomissa ja itse ilmiön avaamisessa. Keskeisiä asioita tässä viitekehyksessä ovat henkilön vahvuudet, hallinnan tunne työtä kohtaan ja ratkaisukeskeisyys. Opinnäytetyön tavoitteena on myös lisätä tietoa siitä, millä tavalla mindfulnessin harjoittaminen ja itsereflektiivisen parantaminen vaikuttavat yksilön stressinhallintaan työympäristössä. Pelkkiin haittatekijöihin keskittyminen ei ole olennaista positiivisen psykologian viitekehyksessä. Oleellisempaa ja pidempi aikaisesti merkityksellisempää suuntauksen ja nykyisin myös työpaikoilla tutkimuskäytössä olevan suuntauksen mukaisesti on olennaista kehittää vahvuuksia ja voimavaroja.

Suomessa joka neljäs työntekijä kokee työstressiä. Työhyvinvointi koostuu päivittäisistä teoista ja valinnoista. Nämä teot ja valinnat koostuvat siitä, mitä jokainen yksilö tuo omalla panoksellaan päivittäiseen työhön arjessa. Työhyvinvointi on myös johdettava osa-alue esimiestyössä. Haittatekijöihin keskittyminen ei tue kuitenkaan vahvuuksien valjastamista voimavaroiksi työyhteisössä kenenkään osalta. (Työterveyslaitos 2021.) Positiivisen psykologian tavoitteena on tutkia ja lisätä keinoja, joilla lisätä voimavaroistavia tekijöitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Mindfulness on menetelmä, joka pyrkii antamaan välineitä stressinhallintaan työntekijöille. Se pyrkii lisäämään myönteisiä tunteita ja kasvattamaan tarkoituksenmukaisia valinnan mahdollisuuksia yksilöille stressaavissa tilanteissa, jolloin valinnanmahdollisuudet ympäristöstä ja stressitekijästä riippumatta työntekijällä kasvavat. Tällä nähdään olevan hyvinvointiin vaikutusta pidemmällä aikavälillä.

Suurista kulueristä ja oireista haitallisen stressin kannalta ollaan tietoisia maailmanlaajuisesti, mutta haitallista stressiä helpottavien työkalujen kehittäminen ja

tutkiminen vahvuuksiin ja voimavaroihin nojaten työyhteisöissä on vielä vähän tutkittu osa-alue Suomessa. Maailmanlaajuisesti globaali palveluammatteihin siirtyminen ja jatkuva kehittyminen tuovat jokaiselle työyhteisölle paineita. Jatkuvasti muuttuva maailma on tuonut esiin sopeutumishaasteita, eikä enää riitä, että pystytään pelkkiin innovaatioihin ja johdetaan numeroin. Työntekijöiden hyvinvoinnin, työhyvinvoinnin ja johtamisen kannalta tarvitaan myös menetelmiä ja tutkittua tietoa siitä, kuinka työyhteisön voimavarat valjastetaan yhteisöjen kannalta tuottavaksi kokonaisuudeksi kilpailukeskeisessä työkuulttuurissa.

Vaikka yksilön vastuu kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista on yksilöllä itsellään, työpaikalla työhyvinvoinnin johtaminen on myös yhteisöllisen ja yksilöllisen hyvinvoinnin johtamista. Täten stressikokemus on myös sidoksissa työstressikokemukseen. Ottamalla uusia menetelmiä käyttöön työyhteisössä voidaan tutkia ja analysoida, millä tavalla ne vaikuttavat ja mitä hyötyä niistä on. Tutkielmassa käytetty Aleksis Litovaaran ohjaama mindfulness -interventio, määrälliset tutkimusmenetelmät ja laadullinen täydentävä tutkimusmenetelmä pyrkivät vastaamaan jo näihin olemassa oleviin ja tiedostettuihin yleisiin kognitiivisiin eli tiedollisiin haasteisiin työelämässä. Tutkielman tulokset pyrkivät tarjoamaan tietoa siitä, millaisia hyvinvointivaikutuksia kustannustehokkaalla mindfulness -interventiolla on mahdollista lisätä sopeutumisen haasteisiin ja kognitiiviseen kuormitukseen työpaikalla.

Mielenterveysala on ala, joka vaatii työntekijältä erityisen herkkiä kohtaamisen taitoja ja läsnäolon kyvyn kehittämistä. Auttavan henkilön itsereflektiokyvyt ovat suoja haitallisen stressin tunnistamiseksi, sen katkaisemiseksi, mutta myös oleellinen stressinhallinnan työkalu. Työssä onnistuminen tuottaa työniloa ja hyvinvointia yksilölle, mutta myös työyhteisölleen. Mindfulnessin todetut hyvinvointivaikutukset ja mindfulnessin harjoittamisen kokeileminen tutkielman interventiomenetelmänä työelämäkumppaneiden kanssa pyrkii tarjoamaan yhden vaihtoehdon menetelmäksi hyvinvoinnin lisäämiseen yksilölle ja työyhteisölle.

Mindfulness -interventio koostui kahdeksan viikon harjoittelujaksosta, jolla opeteltiin tietoisuustaitoja. Tietoisuustaidot ovat taitoja, joilla on mahdollista rentoutua, palautua ja oppia suhtautumaan itseen ja muihin arvottomasti, hyväksyvästi ja tuomitsemattomasti. Pidempi aikaisella harjoittamisella on mahdollista elää merkityksellisempää elämää ja lisätä positiivisia tunteita. Stressinhallinnan kannalta asenne on oleellinen osa muuttaa omaa suhtautumista stressitekijöitä, ajatuksia ja tunteita kohtaan.

Työyhteisön jäsenet saivat vastata ennen tutkimusjaksoa MAAS -kyselyyn ja Perceived Stress Scale -kyselyyn. Kyselyillä mitattiin yksilön kokemaa työstressikokemusta ja läsnäolon kykyä. Tutkimusjakso porrastettiin kolmelle työyhteisölle erikseen. Mindfulness -kurssin loputtua jokainen työntekijä täytti samat määrälliset kyselyt sekä lisäksi laadullisen kyselyn. Määrällisillä kyselyillä verrattiin työstressikokemuksen ja läsnäolon kyvyn kehittymistä.

Laadullinen kokemusperäinen kysely pyrki avaamaan työntekijöiden yksilöllisiä kokemuksia työstressikokemuksesta. Dialoginen tematisointi toimi laadullisena analyysimenetelmänä.

Ensimmäinen ryhmä aloitti tutkimusjakson 6.9.2021. Seuraava aloitti 13.9.2021. Viimeiset aloittivat tutkimusjakson 27.9.2021. Verkkokurssimateriaali toimitettiin työyhteisöiden jäsenille etänä. Tällä pyrittiin varmistamaan harjoitteiden vapaa tekeminen ilman valvontaa. Lisäksi työntekijät saivat itse aikatauluttaa harjoitteiden tekemisen oman työviikkonsa aikataulujen mukaisesti. Tällä pyrittiin lisäämään työntekijöiden oman työn hallinnan tunnetta. Kahdeksan viikkoa kestävä mindfulness -interventio perustui Mindfulness Based Stress Reaction (MBSR) -viitekehikseen. Tarkempaa verkkokurssin sisältöä ja intervention harjoitteita avataan luvussa 11. Tutkimusjakson lopuksi täytettiin samat kyselyt kuin ennen interventiomenetelmää. Laadullisella kyselyllä tutkimusjakson lopussa pyrittiin tuomaan esiin kokemusperäistä tietoa tutkimusjaksosta määrällisten tutkimusmenetelmien rinnalle. Kontekstin vuoksi oli oleellista selvittää niin kokonaisvaltaista hyvinvointikokemusta yksilön kannalta yksityiselämässä kuin työyhteisössäkin, sillä moniulotteinen ilmiö työstressikokemus heijastuu sekä vapaa-aikaan kuin työaikaankin. Työhyvinvoinnin jäsentäminen auttaa ymmärtämään stressikokemukseen vaikuttavia ja heijastavia tekijöitä.

2 Työhyvinvointi

Sosiaali -ja terveysministeriön (2021) mukaan työhyvinvoinnin kokonaisuus muodostuu sekä itse työstä, että mielekkyyden kokemuksesta sitä kohtaan. Mielekkyyden kokemus muodostuu turvallisuudesta, hyvinvoinnista ja terveydestä. Ennen kaikkea työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Jaksaminen on myös suoraan verrannollinen työhön sitoutumiseen ja sairauspoissaoloihin sekä työn tuottavuuteen. Työterveyslaitoksen (2021) mukaan työhyvinvointi muodostuu hyvin johdetusta organisaatiosta ja ammattitaitoisista työntekijöistä. Hyvinvoivassa työyhteisössä on mahdollista tehdä yhdessä tuottavaa työtä turvallisesti ja terveellisesti. Hyvinvoivassa työyhteisössä tehty työ tukee työntekijöiden omaa elämäntilannetta.

Työhyvinvointi on summa, joka muodostuu työssä arjessa edellä mainitusta kokonaisuudesta. Työhyvinvointia ei siis saavuteta yksittäisellä terveystempauksella. Pitkäjänteinen työhyvinvoinnin edistäminen on toimintaa, joka huomioi niin työntekijät, työprosessit, työympäristön, esihenkilön johtamisen kuin työyhteisönkin. Kun työyhteisössä uskalletaan puhua avoimesti myös ongelmista, on mahdollista pyrkiä yhdessä kohti yhteistä tavoitetta. Hyvinvoivassa työyhteisössä jaetaan innostunut, kannustava, luotettava ja avoin ilmapiiri. Myönteinen palaute ja kohtuullinen työmäärä myös edistävät työhyvinvointia omalta osaltaan. Kun työyhteisö voi kokonaisvaltaisesti hyvin, työelämässä tapahtuvat muutokset on myös mahdollista kohdata yhteisön toimintakyky säilyttäen. (Työterveyslaitos 2021.)

Työtyytyväisyyden käsite on oleellinen mitattaessa työntekijöiden kokemaa tyytyväisyyttä työtään ja sen eri puolia kohtaan. Työtyytyväisyyttä mitattaessa voidaan mitata myös näitä työn eri osa-alueita. Osa-alueita ovat esimerkiksi työilmapiiri, palkka, yksilön mahdollisuus kehittyä, työn luonne, työssä koetut ihmissuhteet ja arvokkuuden kokemus. Työhyvinvointi on laaja-alainen kokonaisuus. Käsitteenä työhyvinvointi pyrkii vastaamaan siihen, millä tavalla työ tuo yksilölle kuormitusta ja hyvinvointia. (Peltomaa, 105.) Työssä koettu hyvinvointi heijastuu myös työntekijän vapaa-aikaan ja yksilöllisesti koettuun hyvinvoinnin kokemukseen.

2.1 Yksilön hyvinvoinnin kokemus ja työhyvinvointikokemuksen sidosteisuus

Yksilön hyvinvointi on subjektiivinen kokemus. Siihen vaikuttavat sekä ihmisen persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttyminen, henkilökohtaiset arvot ja niistä kumpuavat tavoitteet ihmisen päivittäisissä valinnoissa. Edellä mainitut ovat myös asioita, joita jokainen saa määritellä omalla tavallaan. Onnellisuus ja hyvinvointi voidaan nähdä ihmisen elämän tarkoituksena ja voimana, joista yksilö saa myös vireyttä. Koettu onnellisuus on summa keskeisten henkilökohtaisten hyveiden tavoittelusta. Jokainen rakentaa onnellisuuttaan omista lähtökohdistaan ja yhteisönsä lähtökohdista käsin. Myönteiset tunteet ovat myös keskeinen osa onnellisuuden ja hyvinvoinnin kokemuksesta. Jokaisella on oleellinen tehtävä poistaa onnellisuutensa esteet, jotta voi olla hyvinvoiva ja onnellinen yksilö. Ympäriä löytyvät tekijät, kuten työ, perhe, ystävät, harrastukset ja terveys ovat myös voimavaratekijöitä, joita tulisi vaalia tavoitteeseen pääsemiseksi. (Rauramo 2012, 10.)

Jokainen ihminen on ainutlaatuinen kokonaisuus vahvuuksineen ja heikkouksineen. Yksilön hyvinvointi heijastuu myös työyhteisöön. Suurin osa länsimaisissa yhteiskunnissa asuvista ihmisistä voidaan luokitella hyvinvoiviksi. Jotta tähän on päästy, on elintason nousu mahdollistanut perustarpeiden tyydyttymisen ja hyvinvoinnille lähtöasetelman kehittyä. Ihmiselle on jäänyt aikaa itsensä kehittämiseen. Hyvästä lähtöasetelmästä huolimatta moni työpaikka tilastoissaan ja tutkimuksissaan kohtaa työpahoinvoinnin näkymistä. Hyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla on suoraan heijasteinen työntekijän tuottavuuteen, mutta se on myös eettisesti ja inhimillisesti katsottuna hyvinvoinnin edistämistä yksilöä kohtaan. (Rauramo 2012, 16.)

2.2 Työelämän muutoksen vaatimus muutostekijöiden näkemiseen ja soveltamiseen

Työelämään kohdistuu tällä hetkellä valtavat muutospainet. Maailmantalouden muutos ja murros vaikuttavat työnteon rakenteisiin. Työyhteisöt sopeutuvat työnteon kilpailulla ja muuttamalla toimintatapojaan. (Manka & Manka 2016, 13). Kiire ja paine ovat lisääntyneet

koko Euroopassa eivät pelkää Suomesta. Yksilön hallinnan tunteen kokemus työtä kohtaan vaikuttaa kokonaisvaltaiseen koettuun työhyvinvointiin vahvasti. (Manka & Manka 2016, 28). Tämän päivän työelämässä monella on havaittavissa keskittymisen hajaantumista sirpaloituneen ajankäytön vuoksi. Vaikka työvälineitä on digiaikana kehitetty työelämän auttamiseen, samat tekijät aiheuttavat lukuisia keskeytyksiä työpäiviin. Kärsimättömyys ja nopeiden odotusten tuomat paineet tuovat työelämään työntekijöille jatkuvan kiireen tunnun ja keskeneräisyyden kokemuksen. Työelämän välineistä johtuva alentunut tarkkaavaisuus aiheuttaa ihmiselle keskittymisen hajaantumista, ylivirittyneisyyden kokemusta, vaikeutta suunnitella asioita ja kärsimättömyyttä. Tästä syystä organisaatioiden tuottavuus laskee. Kun työn tuloksellisuus laskee, motivaatio myös alenee. Kuormittumisesta aiheutuva kokemus saa monen työntekijän turvautumaan monen asian tekemiseen yhtä aikaa, joka ei kuitenkaan ole ajallisesti tehokasta. (Wihuri 2014, luku 2.)

Työelämän kehitystä mitataan erilaisilla barometreilla. Suomen työoloja pisimpään seurannut työbarometri teetetään vuosittain eri alojen palkansaajien keskuudessa, jolla mitataan työn kuormittavuutta ja mielekkyyttä. Viime vuosien aikana voimavaratekijät on otettu mukaan mittaukseen. Vuonna 2013 60 % raportoi työpaikalla tehdyistä muutoksista. Kunta-alalla selvästi suurempi osuus kokee työnsä raskaaksi niin henkisesti kuin fyysisesti verrattuna muiden sektorien työntekijöihin. Kuormitus fyysisestä on siirtynyt henkiseksi puolelle, kun palvelut ovat kehittyneet. Euroopan työturvallisuusviraston selvityksen mukaan stressiä Suomessa kokee 42% melko paljon tai erittäin paljon. Tilastoluvut koko Euroopassa kertovat suuresta psykososiaalisesta kuormituksesta. (Manka 2015, 60-63.) WHO:n mukaan stressiperäiset sairaudet ovat sairauslomien yleisin syy koko Euroopan tasolla ja uupumus on yleistä. (Uusitalo-Arola 2019, uupumusta epidemiaksi asti). Työturvallisuuslaitos (2021) myös toteaa työkyvyttömyyden ja työuupumuksen olevan lisääntyneitä riskejä, jotka ovat sidosteisia työelämän muutoksen tuomaan henkisen rasittavuuden kokemukseen.

Työhyvinvointi ja hyvinvoiva henkilöstö ovat usein väärin ymmärrettyjä menestystekijöitä, sillä niitä tarkastellaan usein taloudellisesta näkökulmasta, vaikka prosessi kestävään työhyvinvointiin koostuu muistakin tekijöistä kuin pelkästä rahasta. (Pyöriä, 2012, 7-8). Vaikka tutkittua tietoa työhyvinvointiin liittyvistä asioista on paljon saatavilla, ongelmana on se, ettei sitä sovelleta riittävästi ja levitetä eteenpäin kohti uusia yleisiä käytäntöjä. (Pyöriä 2012, 9).

3 Positiivinen psykologia ja työtyytyväisyys

Positiivinen psykologia on tutkimussuuntaus, joka tutkii ihmisen kykyä selvittää vastoinkäymisistä. Se nojautuu tutkimustuloksiin ja tutkii ihmisen hyvinvoinnin edistämiseen vaikuttavia tekijöitä. Psykologiassa yleensä huomioon kiinnittäminen on kohdistettu ihmisen

kielteisiin ajatuksiin, tunteisiin, sairauksiin, häiriöihin, puutteeseen itsetuntemuksessa, ihmissuhdeongelmiin ja väkivaltaan. Tästä syystä tiedetään paljon siitä, mikä aiheuttaa aggressiivisuutta, masennusta, ahdistusta, psyykkisiä häiriöitä ja kielteisiä tunteita. Näissä tutkimuksissa ei ole keskitytty siihen, kuinka hyvää elämää edistetään, mikä tuottaa onnellisuutta ja kuinka ihmisen hyveitä ja vahvuuksia edistetään. (Ojanen 2007, 9.)

Kun työ on kutsumus, se on ihmiselle osa merkityksellisempää kokonaisuutta. Tällöin ihminen sitoutuu tekemiseen, tekeminen on mielekästä ja siinä voi kokea flow -tilaa. Sitoutuminen syntyy työhön, kun on mahdollista tehdä hyvää muille ja työ on mahdollista tehdä hyvin. Aina kuitenkin ympäristö ei tue tätä mahdollisuutta sitoutua. (Ojanen, 154-155.) Positiivisessa työpsykologiassa on alettu kiinnittämään huomiota tekijöihin, jotka kasvattavat voimavaroja. Näiden tutkimusten kohteina ovat olleet ihmisen sitoutuminen työhön ja työtyytyväisyys. Ahkeruus ja kuuliaisuus eivät ole enää tulevaisuudessa riittäviä kilpailuvaltteja yrityksissä, sillä rinnalle ratkaiseviksi ja nouseviksi tekijöiksi ovat nousseet työntekijöiden työssä koettu innostuneisuus, luovuus ja aloitteellisuus. Hyvinvointia työssä on mahdollista edistää, kun lisätään voimavaroja kasvattavia toimenpiteitä. (Manka & Manka 2016, 69.)

3.1 Merkityksellisyuden kokemus työssä

Ihmisen merkityksellisyuden kokemus on olennaista onnellisuuden kokemisen kannalta. Monien filosofien ja psykologien mukaan merkityksellinen ja tarkoituksellinen elämä ovat sidosteisia myös tarkoitukselliseen tekemiseen. Tarkoituksellisesta tekemisestä syntyy merkityksellisyuden kokemus yksilölle. Suomalainen filosofi ja psykologi Lauri Rauhala jäsentää yksilön merkityssuhteiden ongelmaa yksilön kokemusmaailman ongelmaksi. Hänen mukaansa yksilön omien merkityssuhteidensa tutkiminen ja kehittäminen luovat omalle olemassaolon tavalle edellytyksiä kokea hyvinvointia ja onnellisuutta. (Peltomaa, 119-120.)

Tiedostetut tavoitteet ovat päämääriä, joita yksilö asettaa mielenkiinnon kohteidensa mukaan. Tarkoituksellisuus ja hyvinvointi ovat myös olennaisesti sidoksissa yksilön asettamiin tavoitteisiin. Yksilön on mahdollista kokea henkistä hyvinvointia, kun tavoitteet ovat mielekkäitä, niitä on kykenevä asettamaan ja saavuttamaan. (Peltomaa, 121.)

3.2 Flow -tila

Tunnettu psykologi Mihaly Csikszentmihalyi kehitti teorian 1990 -luvulla, jonka mukaan ihmisellä on mahdollista kokea flow -tilaa flow -kokemuksen myötä. Kun ihminen antautuu merkitykselliselle tekemiselle, jossa saa ponnistella, flow -kokemus on mahdollinen. Tämä kokemus kadottaa paikan ja ajantajun, sillä ihmisen huomio on tuossa hetkessä niin syvällä

tekemisessä. Flow -tila tuo yksilölle merkityksellisyyden kokemusta mielekkästä ja tyydytystä tuovasta tekemisestä. (Peltomaa, 120.)

Flow -kokemus koostuu palkitsevasta tehtävästä, joka itsessään luo hyvää oloa. Flow -kokemus pitää sisällään myös yksilön kontrollin tarpeen tyydytyksen. Olennaista tehtävässä on, että se ei ole yksilölle liian helppo, eikä liian vaikea. Tällaisen tehtävän äärellä yksilön minäkokemus laajentuu, sillä arviointi omaa tekemistä kohtaan vähenee. Keskittyminen tällaiseen tehtävään on niin syvää ja täydellistä, että ajantaju yksilöllä hämärtyy ympärillä olevia asioita ja tekijöitä kohtaan. (Mattila 2018.)

3.3 Työhyvinvoinnin tekijät ja työhyvinvoinnin kokemus positiivisen psykologian viitekehyksessä

Positiivisen psykologian mukaan työhyvinvointia kuvaavat stressimallit jättävät ja sivuuttavat tarkasteltavien asioiden ulkopuolelle täysin itse työn, organisaation, teknologian ja työntekijän sekä aktiivisen toimijuuden työyhteisön työntekijöissä. Mallit eivät tutki ratkaisukeskeisesti voimavaroja lisääviä tekijöitä, eivätkä työn ilon lähteitä. Työkyvyn kehitys on muuttunut työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen sekä siihen, kuinka voimavaroja voidaan kasvattaa. Voimavaramallissa (ks. kuvio 1) ei keskitytä oireiden lievittämiseen vaan vahvuuksien valjastamiseen voimavaroiksi koko työyhteisön osalta. (Manka & Manka 2016, 68.)

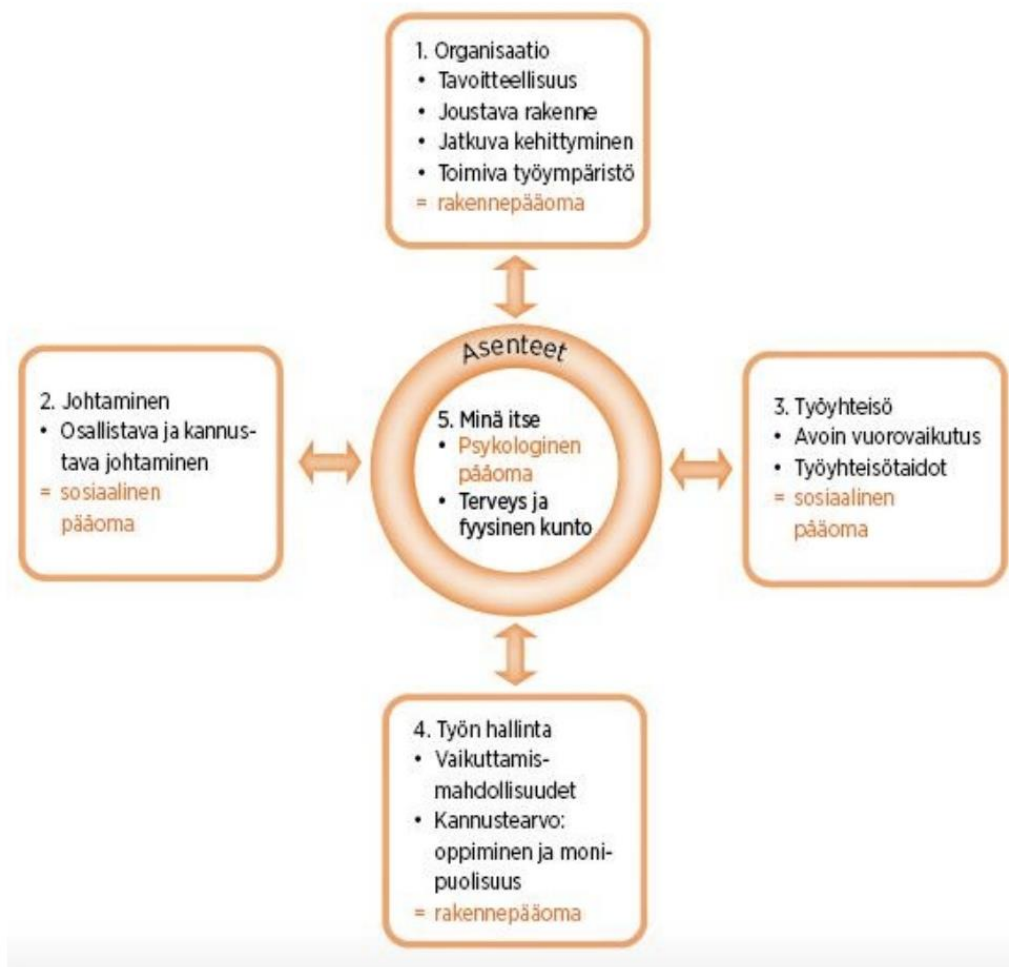
Positiivinen psykologia siis tutkii voimavaraistavia tekijöitä työhyvinvoinnissa siirtämällä painopisteen toisaalle, kuten käyttämällä jo yksilöissä valmiiksi olevia vahvuuksia. Seligmanin mukaan itsenäisyyteen, ystävällisyyteen, optimismiin, huumoriin ja anteliaisuuteen huomion kiinnittäminen opettaa rakentamaan resilienssiä eli joustavuutta negatiivisia tunteita sekä kuormittavia tilanteita kohtaan. Tämän saman suuntauksen mukaan yksilön ja yhteisön voimavaroja voidaan kehittää, sillä ne syntyvät vuorovaikutuksessa ja niitä voidaan muuttaa. Parhaimmillaan yksilö voi kokea työnimua. (Manka & Manka 2016, 69.) Vahvuuksien ja voimavarojen kehittäminen ovat oleellisia tekijöitä työhyvinvoinnin kehittämisessä.

4 Työhyvinvoinnin voimavaraalähtöinen malli

Seuraavan voimavaraitekijöihin pohjautuvan mallin (ks. kuvio 1) avulla voidaan tarkastella tarkemmin tekijöitä, jotka työhyvinvoinnin kokemuksen taustalla vaikuttavat. Malli pohjautuu edellisessä luvussa kuvattuihin positiivisen psykologian voimavaraitekijöihin. Kukin osa-alue: organisaatio, itse työ, johtaminen, yksilön asenne, psykologinen ja fyysinen terveys, työyhteisö sekä työn hallinnan tunne vaikuttavat kokonaisuuden muodostumiseen. (Manka &

Manka 2016, 76). Hyvinvointia ja sitä kautta työhyvinvointia voidaan edistää toimenpiteitä lisäten, jotka pohjautuvat voimavaratekijöihin. Nämä voimavaratekijät ovat niin yksilöllisiä, rakenteellisia kuin yhteisöllisiäkin. (Manka & Manka 2016, 69.)

Mallin (ks. kuvio 1) mukaan perusta hyvinvoinnin rakentumiselle muodostuu yrityskulttuurista ja yhteisistä toimintatavoista. Vaikutusmahdollisuudet ja työn sisältö lukeutuvat rakennetekijöihin. Työpaikan yhteiset pelisäännöt, omien tavoitteiden muokkaaminen ja asettaminen sekä omassa työssä oppiminen kuuluvat yrityksen rakennepääomaan. Se, kuinka työilmapiiri ja johtamisen laatu vaikuttavat yhteisössä henkiseen tilaan, näkyy sosiaalisena pääomana. Yksilön oma psykologinen pääoma koostuu työntekijän fyysisestä kunnosta ja terveydestä, omista asenteista sekä henkisestä kunnosta. Jokaisen yksilön tulkintaan työyhteisöstä vaikuttaa kuitenkin oma asenne. Vaikka ulkoiset tekijät, kuten asiakkaat vaikuttavat hyvinvointiin joko lisäävästi tai heikentävästi, mallissa kuvataan sisäisiä työpaikan tekijöitä. (Manka & Manka 2016, 76-77.) Tutkielman kannalta oleellisin kehitettävä osa-alue on yksilön psykologinen pääoma ja yksilössä jo olevat vahvuudet.



Kuvio 1 : Työhyvinvoinnin voimavaralähtöinen malli (Manka & Manka 2016, Stressiteoriat -ja mallit).

4.1 Yksilön psykologinen pääoma

Psykologisen pääoman (ks. kuvio 1) kasvattaminen ja voimavarojen sekä hallinnan tunteen kasvattaminen vaativat itsereflektiotaitoja. Itsereflektio tarkoittaa tietoista tarkkaavaisuuden siirtämistä omaan itseeseen ja omiin kokemuksiin yhdessä vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Ihmiselle luontainen tapa ajatella nykyhetken sijaan on jatkuvaa siirtymistä tulevaisuuteen ja menneeseen. Reflektoinnin tarkoitus on siirtää huomio itseeseen ja tarkkailla itseä nykyhetkessä. Jotta itseä kykenee havainnoimaan ja sisäisiä kokemuksiaan, on yksilön rauhoitettava tietoisesti. Tätä taitoa kutsutaan läsnäolon taidoksi. Tietoisuustaidot parantavat havainnointikykyä arvostelematta ja tuomitsematta, jolloin yksilöllä on mahdollista parempaan itsereflektioon. Harjoittelun aikana huomionkiinnittäminen vahvistaa tunteidensäätelyn taitoa, empatiakykyä ja taitoa havainnoida omia ja toisen tunnetiloja. (Manka & Manka 2016, 171-172.)

Psykologisen työhyvinvoinnin voidaan nähdä vaikuttavan eniten yksilön kokemukseen hyvinvoinnin osalta, jopa enemmän kuin fyysisen ja sosiaalisen. (Robertson & Cooper 2011, 3). Yksilöllinen psykologinen pääoma on myös osa-alue, jota voidaan kehittää. Kun olosuhteet töissä ovat suotuisat, työ voi voimaannuttaa. Pahimmissa tapauksissa työolosuhteet ovat terveydelle uhkana. (Pyöriä 2012, 11). Positiivinen psykologia ja myönteiset tunteet ovat keskiössä tämän tutkielman mindfulness -intervention sisällön ja teemojen osalta. Psykologisen pääoman kerryttäminen mindfulness -intervention kautta työyhteisöjen työntekijöille on myös oleellinen osa-alue, johon tutkimuskysymys viittaa. Psykologista pääomaa pyrittiin kasvattamaan kahdeksan viikon mindfulness -interventiolla tietoisuustaitoja harjoittelemalla.

4.2 Myönteisten tunteiden merkitys työhyvinvoinnin kokemuksessa

Merkitys tunteiden vaikutuksella ihmisen toimintaan on suuri. Ne vaikuttavat myös päätöksentekokykyyn ja terveyteen. Positiiviset tunteet, kuten kiitollisuus, innostus ja ilo lisäävät ihmisen energisyyttä. (Virolainen & Virolainen 2016, 219-220.)

Myönteisyyden vaikutuksiksi on listattu psyykinen ja fyysinen hyvinvointi, kyky parempaan tunneilmaisujen tulkitsemiseen, yhteisöllisyyden kokemus, luovuus ja avoimuus uusille kokemuksille. Vaikutuksiksi voidaan lukea myös ihmisen kognitiivisen, psykologisen, sosiaalisen ja fyysisen toimintakyvyn laajentuminen ja palautuminen. Positiivisten tunteiden

ylijäämä vaikuttaa voimavaroja lisäävästi ja ilmenee myös yksilön stressitekijöihin suhtautumisessa joustavammin. Myönteisiä tunteita syntyy, kun edistetään yksilön:

- positiivisiin arjen asioihin huomionkiinnittämistä
- sosiaalisen tuen vastaanottamista ja saamista
- hallinnan tunteen edistämistä
- tietoisesti kykyä tarttua hetkeen. (Manka & Manka 2016, 70-72.)

4.3 Työympäristön vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen

Vastaavasti negatiivinen työympäristö voi johtaa mielenterveysongelmiin ja fyysisiin sairauksiin. Masennuksella ja ahdistuksella on taloudellisesti maailmanlaajuinen vaikutus. Biljoona dollaria vuodessa menetetään tuottavuutena maailmantaloudessa näiden ongelmien takia. Haitallisia vaikutuksia mielenterveydelle ovat yleisesti raportoidut ongelmat: häirintä ja kiusaaminen työpaikoilla. Organisaatioissa on kuitenkin mahdollisuus edistää mielenterveyttä ja vaikuttaa tätä kautta tuottavuuteen. (WHO 2021). Raportointi vastuullisesta toiminnan osoittamisesta on myös kilpailutekijä, joka on yhteydessä yrityksen maineeseen. (Pyöriä 2012, 8). Työhyvinvointiin panostaminen on niin yrityksen kuin yksilön kannalta tuottava sijoitus.

Yksilön kokemukseen vaikuttaa se, kuinka työyhteisössä tulee kohdelluksi. Psykologinen työhyvinvointi palkitsee, edistää ihmissuhteita ja kollegojen välisiä vuorovaikutustaitoja. Saavutuksissa onnistuminen on keskeinen avain joka päiväisen työhyvinvoinnin mittarille. (Robertson & Cooper 2011, 3.) Oikeudenmukainen tunnustus, hyvin suoritettu työ ja onnistumisen ilo ovat lähteinä todelliselle työtyytyväisyydelle. Mikäli johtaminen on heikkoa tai resurssit ovat puutteelliset, työntekijä altistuu stressille ja uupumukselle. (Pyöriä 2012, 11.) Kun puitteet työhyvinvoinnille ovat kunnossa, se heijastuu sekä sosiaalisena pääomana työpaikan ilmapiiriin ja myös yksilön hyvinvoinnin kokemukseen.

Työntekijä voi kokea onnistumisen iloa, kun työ on mahdollista tehdä työpaikalla hyvin. Tämä edellyttää sitä, että työympäristössä on turvallista tehdä työtä ja työntekijä saa asianmukaisia resursseja työtehtävänsä tekemiseen. Riittämättömyyden tunne kärjistyikin liialliseen haitalliseen stressikokemukseen ja loppuun palamiseen usein, mikäli työ on henkisesti vaativaa ja yksilöllä ei ole mahdollista vaikuttaa sen hallintaan. Pelkkä psykologinen kuormittavuus ei ole kuitenkaan aina tae loppuun palamiselle, sillä korkeat vaatimukset työssä voivat olla myös motivaatiota lisääviä tekijöitä, mikäli työntekijä kokee myös vahvaa hallinnan tunnetta työtään kohtaan. (Pyöriä 2012, 11.) Yksilöstä riippuen kokemus työhyvinvoinnista ja työstressikokemuksesta voi erota vahvasti. Työhyvinvointia voidaan kuitenkin tavoitteellisesti edistää. Oli kyse yksilön työssä tai yksityiselämässä

kokemasta pitkäaikaisesta haitallisesta stressistä, se kuluttaa voimavaroja liiallisena ja haitallisena kuormituksena ja on haitallista terveydelle.

5 Stressi ja stressikokemus

Stressillä käsitteenä tarkoitetaan tilannetta, jossa ulkoa päin ihmiseen kohdistuu koettuja ylimitoitettuja haasteita tai vaatimuksia, joihin omat sopeutumiskeinot ja voimavarat eivät riitä. Stressiä voi aiheutua niin positiivisesta kuin negatiivisestakin muutoksesta yksilölle. Stressireaktio riippuu ihmisen vastustus - ja sietokyvystä, sekä siitä, millaisen näkökulman ja asenteen ärsykettä kohtaan ihminen ottaa. Kaikki stressi ei ole kuitenkaan ihmiselle haitallista. Pitkään jatkuvalla stressillä katsotaan olevan haitallisia vaikutuksia. Lyhytaikainen stressi saa sen sijaan ihmisen tekemään parhaansa. (Mattila 2018.)

Stressin fysiologinen tapahtumasarja aiheuttaa kohonneen vireystilan, jolla ihminen voi selviytyä haasteellisiksi kokemistaan tilanteistaan. Sitä voi syntyä monista eri tekijöistä, kuten yksityiselämän haasteista, mutta myös psykososiaalisista tekijöistä, kuten elämänmuutoksista, ihmissuhteista ja tunnetiloista. Stressiä kohdatessaan ihmisen sympaattinen hermosto aktivoituu ja stressihormoni adrenaliinia ja kortisolia erittyy verenkiertoon. Hormonit valpastuttavat ihmisen kohtaamaan stressin aiheuttajan. Stressireaktio auttaa ihmistä ottamaan suurimmat voimavarat käyttöön, kun elimistön ”taistele tai pakene” -reaktio aktivoituu. Stressi on normaalia työelämässä ja haasteiden edessä. Ilman haasteita ei synny onnistumisia ja uuden oppimista. Kun ihmisen stressikokemus helpottuu, myös elimistön tila palautuu. Stressaantuminen ei ole haitallista, jos huolehtii palautumisesta, hyvinvoinnista ja voimavaroista. (Pennonen 2021, luku 3.)

Varsinainen stressikokemus on psykologinen, mutta sen vaikutukset ovat fyysisiä. Yksilön valitsevat stressinhallintakeinot ovat ratkaisevia stressinhallinnan kannalta. Stressitilasta kertovia oireita ovat päänsärky, sydämentykytys, pahoinvointi, huimaus, hikoilu, flunssakierre, selkävaivat ja tihentynyt virtsaamisentarve. Psykkisiä oireita ovat aggressiot, unen häiriöt, masentuneisuus, ahdistuneisuus, jännittyneisyys, ärtymys ja levottomuus. (Mattila 2018.) Stressin kokeminen kognitiivisesta näkökulmasta katsottuna vaikeuttaa ihmisen päätöksentekokykyä. Avuttomuuden kokemus, oppimishäiriöt ja muistihäiriöt myös lisääntyvät. Stressin ilmeneminen sosiaalisessa kanssa käymisessä näkyy lisääntyneinä negatiivisina tunteina ja ilmenee syyttelynä sosiaalisessa kanssakäymisessä sekä kyynisyytenä asenteessa. (Manka 2015, 58.)

5.1 Stressinhallinta ja stressikokemuksen muodostuminen

Stressi yksilössä toimii niin psyykkisellä, sosiaalisella kuin fysiologisellakin tasolla. Eri tasojen vaikutus nivoutuu kehossa ja mielessä yhteen. Nämä yhdessä vaikuttavat siihen, kuinka ihminen kykenee kohtaamaan kuormittavia tilanteita ja palautumaan niistä. Stressi-sanan käytöstä on tullut paineiden yleisilmaisu, vaikka kyse voi olla stressiärsykkeestä tai stressireaktiosta. Tohtori Hans Selye tutki 1950-luvulla stressiä ja määritteli stressin stressoriksi, joka kuvaa stressaavan tilanteen tai tapahtuman aikaan saamaa tuntemusta. Stressiä ihmiselle voi aiheuttaa kuitenkin niin sisäinen kuin ulkoinenkin tapahtuma, eikä käsite ole niin yksinkertainen. Stressin aiheuttaja voi olla sisäinen tunne tai kokemus, joka saa aikaan fyysisiä ja sosiaalisia reaktioita. Seligmanin tutkimukset osoittavat myös saman. Stressistä ei ole tarkoitus päästä kokonaan eroon ja yksilön omat selviytymiskeinot vaikuttavat oleellisesti sen kokemiseen ja selviytymiskeinoihin stressinhallinnan kanssa. (Kabat-Zinn 2007, 307-308.) Myös stressitutkija Richard Lazaruksen mukaan stressin hallintakeinot vaikuttavat siihen, kuinka yksilötasolla stressin kokemuksen voimakkuus selittyy. (Kabat-Zinn 2007, 312.)

Erittäin voimakas yksilöön vaikuttava stressoreiden määrä työyhteisössä muodostuu kokonaisvaltaisesta kokemuksesta: vaikutuksen mahdollisuuden puuttuvat, sosiaalisen tuen puute on vähäistä, työmäärä on liiallinen, roolien epämääräisyyksien aiheuttamia konflikteja ilmenee työpaikalla ja näiden yhteisvaikutuksesta muodostuu ahdistuksen tunteita. Jatkuva kokemus liiallisten stressorien vaikutuksesta yksilölle voikin johtaa kasvaviin terveysongelmiin stressoreiden lisääntyessä. (Hayes, Bond, Barnes-Holmes & Austin 2006, 18.)

5.2 Pitkäaikainen haitallinen työstressi eli työuupumus

Työstressi on moniulotteisempi käsite kuin työuupumus. Työstressi ei aina johda uupumukseen, mutta on pitkäaikaisena tekijänä uupumuksen syntymisen taustalla. Haitallinen stressi viittaa yksilön tunnekokemukseen, joka syntyy epätasapainosta työn tuomien vaatimusten ja työntekijän omien voimavarojen välillä. Työmotivaation yllä pysyminen vaatii myönteistä ja kohtuullista stressitasoa, jolloin työ on haasteellista ja työntekijä voi kokea onnistuvansa. Kun työntekijällä on hallinnan tunne vaikuttamismahdollisuuksia kohtaan, ammatillinen kyvykkyyden tunne säilyy. Se vähentää stressin kumuloitumista haitalliseen stressin muotoon. Kun yksilön stressitasot ovat tasapainossa, työntekijä kykenee sitoutumaan organisaation toimintaan. Normaali työpaine helpottuu levon ja palautumisen tasapainossa. Myönteinen stressi on jaksoittaista ja usein kausiluontoista. Kuluttava ja haitallinen pitkään kestänyt eli kroonistunut työstressi ei taas poistu välttämättä edes sairaslomilla. (Nissinen 2008, 26-27.)

Työuupumusta kutsutaan häiriötilaksi, joka kehittyy pitkäaikaisesta työstressistä. Työuupumus ei itsessään ole sairaus, mutta siihen liittyvinä riskeinä on sairastuminen päihdehäiriöihin, somaattisiin sairauksiin, unihäiriöihin ja masennukseen. Tapaturmat ja työkyvyttömyys ovat myös todettuja riskejä työuupumuksen ohella. Työuupumus ja sen esiintyvyys väestössä vaihtelee. Vuonna 2011 suomalaisista työssä käyvistä 3 % naisista kärsi vakavasta työuupumuksesta, 24 % lievästä työuupumuksesta, miehistä 2 % vakavasta työuupumuksesta ja 23 % lievästä työuupumuksesta. Uupunut kärsii yleensä runsaasta määrästä erilaisia stressioireita. Tarkkoja raja-arvoja työuupumuksen mittaamiselle tai toteamiselle ei ole, vaikka sitä voidaan kartoittaa erilaisilla testeillä. Työuupumuksen ennaltaehkäisyn kannalta päivittäinen palautuminen ja siitä huolehtiminen on tärkeää. Palautumisen kannalta voimavarojen lisääntyminen on mahdollista, kun työntekijällä on mielekästä ja työn vastapainona toimivaa vapaa-ajan tekemistä ja terveelliset elämäntavat. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.)

5.3 Myötätuntuuupumus auttamistyössä

Uuvuttava myötätunto on väistämätön osa auttamistyötä, jos kohtaaminen auttajan autettavan välillä on aitoa. Emotionaalinen stressi ja vaikeuksien kanssa eläminen ovat sekä voimaa antava ja toimintaa synnyttävä tekijä, mutta myös kuluttava osa auttamisalan ammattia. Auttajan ammatissa painolastina on kärsimyksen ja ongelmien tuoma lisäpaine. Myötätunnon kuluttavan vaikutuksen vuoksi ammattiauttaja tarvitsee peruskoulutuksen lisäksi kykyä kysyä itseltään kuulumisia, jotta tunnistaa omat voimavaransa. Auttamistyössä myötätuntuuupumuksen vaarana on myös sijaistraumatisoituminen. Sen oireet tunnetaan hyvin, mutta sen synnyttävää tapahtumasarjaa ei hahmoteta vielä tarkkaan. (Nissinen 2008, 11-14.)

Nykykäsityksen mukaisesti auttamistyössä syntyvä autetuksi tulemisen kokemus asiakkaalle syntyy kohtaamisessa ja vuorovaikutustilanteessa, ei toimenpiteissä sinänsä. (Nissinen 2008, 19). Kohtaamisen taidot ovat ensisijaisen tärkeitä ja niistä huolta pitäminen ovat avainasemassa, jotta auttaja voi auttaa autettavaa. Koska mielenterveysalan toimijoissa autettavan haavoittuvaisuus korostuu, vaaditaan auttajilta erityistä sensitiivisyyttä työssä vuorovaikuttamisessa sekä syvää ja kehittyvää itsereflektiokykyä. Myötätuntuuupumuksen riskin kantaa moni muukin ammattialan auttaja, mutta se ei näytkäydy kaikissa ammattiteissa samalla tavalla, kuten opettajilla, kouluttajilla ja tutkijoilla. Kärsimys koskettaa silti jokaista sitä kohtaavaa, vaikkakin eri syvyydellä. (Nissinen 2008, 20). Ihmisen kannalta jatkuva stressi rasittaa niin kehoa kuin mieltäkin. Auttajan oman vireystilan tunnistaminen ja tiedostaminen ovat mahdollista mindfulnessin harjoittamisen avulla. Psykososiaalista tukea tarjoavan auttamistyöntekijän kannalta nämä työkalut ovat oleellisia työkaluja stressinhallinnan osalta.

5.4 Itsereflektiokyvyt ja sijaistraumatisoitumisesta johtuvien stressin eri muotojen tunnistaminen

Ihmisen haasteet elämässä laittavat punnitsemaan kykyä säädellä vastetta ja kynnystä uhan aistimisen osalta. Kyky muistamiseen kielteisten tunteiden muistuttamista herättävistä tilanteista ja traumaattisista tapahtumisista on ihmisellä luonnostaan. Muistikuvista on vaikeaa päästä eroon, sillä ne toimivat myös suojana koettuja uhkia vastaan. (Korkeila 2008). Myötätuntuupumuksen ymmärtämiseksi on tärkeää havainnollistaa prosessin syntyminen selittämällä sijaistraumatisoitumisesta syntyviä stressin muotoja. Auttamistyössä toimivalla on onnettomuustilanteissa mahdollista kokea samoja tunnekokemuksia kuin autettavalla. Sama tunnesiirtymä voi siirtyä henkilöstä toiseen kuitenkin missä tahansa auttamistyössä. Sekundääri posttraumaattinen stressi kuvaa käsitteenä auttajassa tapahtuvaa reaktiota. Autettava kokee primääriä posttraumaattista stressiä. Tilanne ei ole aina samanlainen ja auttaja voi altistua molemmille stressikokemuksille. Mikäli auttaja on välittömässä suhteessa vahingoittuneeseen, on mahdollista, että sekä työyhteisö, että auttaja voivat altistua molemmille stressimuodoille. Näiden stressikokemusten vaikutusta on tärkeää osata havainnoida itsessään, jotta erottaa tilapäisen stressikokemuksen, posttraumaattisen stressin ja sekundäärisen stressin. Mikäli haitallisiin stressitekijöihin ei puututa 1-6 kuukauden aikana, vaarana on, että auttaja mahdollisesti sairastuu post-traumaattiseen stressihäiriöön. (Nissinen 2008, 101-105.)

Haitallinen pitkäaikainen stressitila johtaa uupumiseen, joka on vakava stressioireyhtymä. Loppuun palaminen aiheuttaa yksilössä fyysisen, emotionaalisen ja henkisen uupumuksen tilan, joka on seuraus vaikeudesta käsitellä työn stressitekijöitä. Pitkä altistuminen emotionaalisesti haastaville tilanteille johtaa uupumukseen, jossa tilanteet kertyvät työntekijän mieleen. Uupumuksen ominaispiirteitä ovat kynnisyys työtä kohtaan, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja kokonaisvaltainen väsymys. (Nissinen 2008, 28-29.) Vaikka tutkielmassa ei tutkita uupumusta, on sen riskin olemassaolo ja tunnistaminen ajoissa tärkeää niin yksilölle kuin työyhteisön hyvinvoinnillekin. Koska uupumus ja myötätuntuupumus ovat keskeisiä riskejä auttamistyössä toimiville, niiden ymmärtäminen ja kehittyminen haitallisen stressin, stressinhallinnan ja palautumisen kannalta on tärkeää tutkielman viitekehyksen, valitun intervention, stressin käsitteen moninaisuuden ja työstressikokemuksen muodostumisen vuoksi.

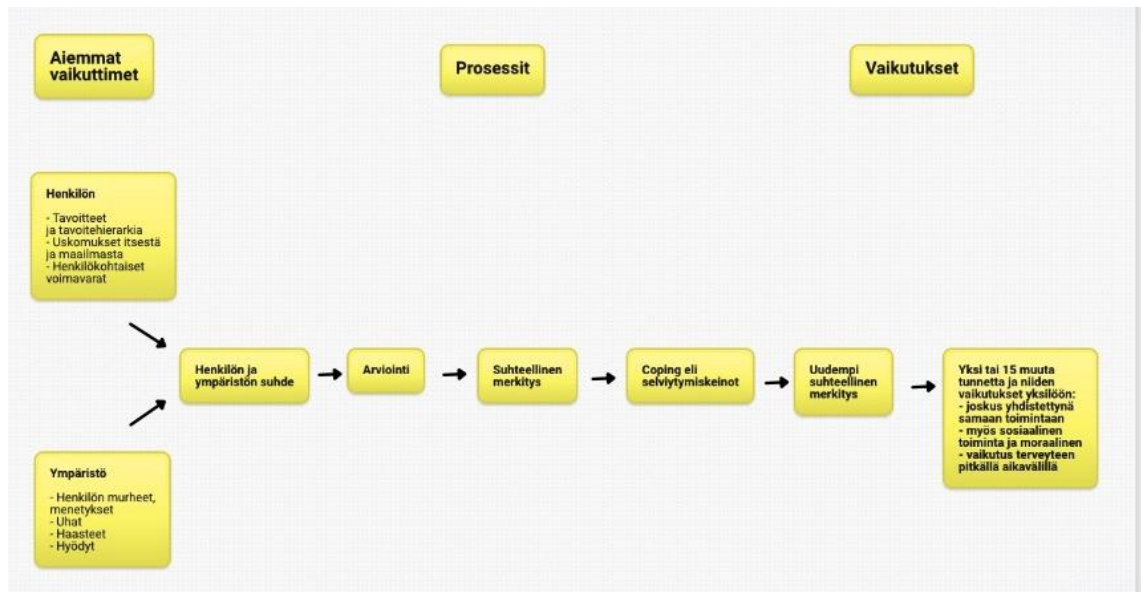
6 Stressiteoriat -ja mallit stressin ja stressikokemuksen selittäjinä

Teoreettinen viitekehys, käsitteet ja mallit tulee aina selostaa tutkimuksen lukijalle selkeästi. (Vilka 2021, 37). Työstressiä pyritään kuvaamaan erilaisilla teorioilla ja malleilla. Teoria muodostuu tutkimuksellisesti todennettuna ja testattuna. Teoriaa voidaan myös edelleen kehittää. Malli taas kuvaa todellisuutta, jolla yksinkertaistetaan kokonaisuutta, vaikka sen takana voi olla monimutkainen ja moniulotteinenkin ilmiö. Malli voi kasvaa teoriaksi, jos sitä testataan riittävän pitkän aikaa. Teoriat ja mallit kuvaavat usein stressiä negatiivisena asiana, vaikka stressistä ei ole tarkoitus pyrkiä täysin eroon. (Manka 2015, 21.)

Stressimalli kuvaa todellisuutta ja tuo ilmiön piirteitä esiin sekä pyrkii selittämään ja hahmottamaan asioiden välisiä suhteita ja yhteyksiä. 1900 -luvun alkupuolelta asti on tutkittu stressiä. Tutkimus lähti liikkeelle lääketieteestä ja fysiologisesta tutkimuksesta. Aluksi yksilön uskottiin reagoivan ulkoihin kuormittaviin tekijöihin stressillä. Näitä fysiologisia tuntemuksia edelsi kielteiset tuntemukset ja ne saattoivat johtaa sairauksien kehittymiseen. Vasta myöhemmin teoriaan on liitetty niin psykologiset kuin käyttäytymiseenkin vaikuttavat yksilön reaktiot stressin käsitteen moninaisuuden vuoksi. (Manka 2015, stressiteoriat ja -mallit.)

6.1 Kognitiivinen stressiteoria

Aiemman Lazaruksen kehittämän kognitiivisen stressiteorian mukaan ihmisen psykologiseen stressikokemukseen on vaikuttanut arviointi tilanteesta ympäristön kanssa, josta ihminen tämän yksilöidyn arvion mukaan valitsee selviytymiskeinot stressitekijää kohtaan. Myöhemmin saman kehittyneemmän kognitiivisen stressiteorian mukaan stressikokemukseen vaikuttaa myös yksilöllinen näkökulma stressiä tuottavasta tilanteesta. Yksilön näkökulma on riippuvainen myös koetuista tunteista ja laajemmista tekijöistä ympäristön kanssa. Uudemman stressiteorian mukaan ei voida käsitellä stressiä ja tunteita erillisinä tekijöinä, sillä ne ovat riippuvaisia osia toisistaan. On todettu enemmän yhteneväisyyksiä kuin eroavaisuuksia sen suhteen, kuinka nämä kietoutuvat mielentilat stressi ja tunteet vaikuttavat ihmisen reagointiin, selviytymismekanismeihin sen kanssa, somaattiseen terveyteen sekä psyykkiseen hyvinvointiin. (Lazarus 2006, luku 2.) Seuraavan alkuperäisestä lähteestä tehdyn mukaillun kuvion (ks. kuvio 2) mukaan voidaan tarkastella, kuinka uudempi stressiteoria näiden tekijöiden vaikutusta ja yhteen muotoutumista yksilössä stressiä kohdatessaan selittää. Alla on kuvattu taulukon tarkempi kulku käytännön stressikokemuksessa yksilön kannalta.



Kuvio 2 : Uudistettu kognitiivinen stressimalli stressin ja selviytymiskeinojen osalta. (Lazarus 2006, luku 8).

Uudemman täydennetyn Lazaruksen stressiteorian mukaan ihmisen stressikokemukseen ja selviytymiskeinoihin sen kanssa vaikuttavat niin ihmisen aiemmat vaikuttimet, kuten tavoitteet, uskomukset itsestä ja maailmasta, mutta myös henkilökohtaiset voimavarat. Ympäristöstä kohdistuvat haasteet, siitä saatavat hyödyt, sen tarjoamat uhat, henkilön omat murheet ja menetykset ympäristön osalta vaikuttavat myös oleellisesti henkilön ja ympäristön väliseen suhteeseen. Näiden kaikkien osien pohjalta syntyy henkilön stressikokemuksen arviointi ja siitä koostuva suhteellinen merkitys tapahtumille. Teorian mukaan ihminen siis valitsee selviytymiskeinonsa, jotka suhteuttaa aiempaan kokemusmaailmaansa stressiä kohdatessaan. Reaktiosta nousee useampia tunteita, joiden mukaan ihminen toimii. Tilanteessa vaikuttaa myös laajemmin henkilön yksilöllinen moraalinen näkemys maailmasta, eri asioista sekä sosiaalinen konteksti, jossa stressiä koetaan. Yhdessä nämä kaikki vaikuttavat ihmisen hyvinvoinnin kokemukseen pitkällä aikavälillä stressin ja selviytymiskeinojen kanssa ja oleellista on arviointi tilanteesta. (Lazarus 2006, luku 8.)

6.2 Kognitiivinen stressimalli stressin kokemisessa

Kognitiivinen stressimalli pyrkii selittämään stressin tuoman ärsykkeen ja yksilön reaktion vuorovaikutusta. Mallia kutsutaan myös nimellä vuorovaikutusmalli, koska keskeisin selite mallissa on yksilön ja ympäristön suhde ja ihmisen henkilökohtainen tulkinta tilanteesta (coping). (Manka 2015, 25.) Kognitiiviseen psykologiaan perustuva malli pyrkii vastaamaan kysymykseen, kuinka yksilön ominaisuudet ja osaaminen sopivat yhteen työympäristön vaatimuksien kanssa ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin. Hallinnan tunne toimii

välitysmekanismina ja sisältää ajatuksen siitä, mitä välineitä ja voimavaroja yksilöllä on kohdata työntekijänä uhkia ja haasteita. Hallinnan tunne pitää sisällään niin käyttäytymiseen liittyvät yritykset käsitellä ulkoisia tekijöitä, sisäisiä vaatimuksia kuin myös yksilön kognitiiviset pyrkimykset stressinkäsittelyssä. Yksilö tekee oman arviointinsa pohjalta joko negatiivisen tai positiivisen tulkinnan ja stressikokemus määräytyy hallinnan tunteen pohjalta. Tämä yksilön hallinnan tunne voi olla joko omaa oloa edistävää, ympäristön oloja muuttavaa, omien olosuhteiden muuttamista tai oman kokemuksen uudelleentulkintaa. (Manka 2015, kognitiivinen stressimalli.)

Yksilö voi edistää mukautumistaan tai ehkäistä sitä selviytymiskeinoillaan osana ympäristöään. Muiden tuen pyytäminen ja ongelmien ratkaiseminen ovat edistäviä ja stressiä vähentäviä keinoja. Itsensä syyttäminen, muiden seuran vältteleminen ja pelkkä passiivinen toive asioiden muuttumisesta ovat mukautumista ehkäiseviä keinoja. Myönteisiksi ympäristöstä kumpuaviksi voimavaroiksi sekä stressiä vähentäviksi tekijöiksi voidaan lukea sosiaalinen tuki tai varallisuus. Henkilökohtaisiksi voimavaroiksi ja stressin vähentäjiksi taas voidaan laskea energisyys, terveys, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot ja myönteiset uskomukset. Vaikka mallissa ei ole otettu huomioon yksittäisen persoonallisuuden kokemaa stressikokemusta, persoona kuitenkin vaikuttaa aina stressin kokemiseen. (Manka 2015, kognitiivinen stressimalli.) Stressin käsite on niin Lazaruksen stressiteorian kuin kognitiivisen stressimallinkin osalta oleellisia keinoja ymmärtää ihmisen psykologisen pääoman muokkautuvuutta. Koska vuorovaikutussuhdetta yksilön ja ympäristön kanssa voidaan muuttaa, mindfulness -interventio pyrkii tutkielman tutkimusjaksolla selvittämään, millaisia hyvinvointivaikutuksia kahdeksan viikon tutkimusjaksolla on mahdollista saavuttaa.

7 Palautuminen stressistä

Palautuminen stressistä määritelmänä on moniaiheinen. Palautuminen on elpymistä stressitilasta. Kun voimavarat vähenevät, tarvitaan palautumista. Yksilön palautuminen voidaan kuitenkin jakaa sekä psyykkiseen, että fyysiseen tasoon. Fyysistä palautumista voidaan mitata esimerkiksi sykevälivaihtelun avulla. Psykkistä palautumista taas voidaan mitata kokemuseräisen tiedon kartoittamisen avulla. Sekä rentoutusharjoitukset, että unen laatu ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat näihin ihmisen molempiin palautumisen tasoihin. (Peltomaa, 81-82.)

Yksilön palautumisen kannalta työkuormituksesta palautumisen tulisi tapahtua vastapainoisen tekemisen parissa vapaa-ajalla. Palautuminen ei välttämättä ole passiivista olemista vaan tällaista psykologista palautumista voi tapahtua myös vastakkaisen tekemisen kuin omaan

ammattiin liittyvän tekemisen parissa. Ihmisen kyky palautumiseen on vahvasti sidonnaista oman elämän rytmittämiseen. Vapaa-ajan ja kuormituksen säätely mahdollistavat voimavarojen palautumisen stressistä. (Peltomaa, 83.) Kuormituksen säätely on olennaista stressinhallinnan kannalta. Vaikka stressikokemus on psykologinen ja ilmenee fyysisinä reaktioina, palautuminen ja kuormituksensäätely ovat keinoja vaikuttaa oman stressinhallinnan kannalta oleellisesti yksilön voimavaroihin.

7.1 Palautuminen stressistä rentoutusharjoitusten avulla

Psyykinen palautuminen ilmenee siten, että ihminen kokee itsensä virkeäksi ja on halukas jatkamaan toimintaa. Ajattelu- ja tunne-elämän kannalta palautuminen tuntuu kokemuksena, jolloin ihminen ei koe stressin painavaa tunnetta ja rasittuneisuutta. Levon ja palautuneisuuden puutteen on havaittu olevan suurempi terveystarve yksilölle kuin vapaa-ajan ja työn sisältämä stressi. (Peltomaa, 82.) Ihmisen fysiologista palautumista stressitilasta säätelee kehossa kaksi eri järjestelmää: hypothalamus-aivolisäke-lisämunuais-akseli ja autonominen hermosto. Stressikokemus saa aikaan tämän hermoston sympaattisen osan aktivoitumisen. Parasympaattisen hermoston osa taas vastaa palautumisesta. Tahdonalaisesti ihmisellä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa sympaattisen hermoston toimintaan, mutta aktivoimalla oma parasympaattinen hermosto rentoutumisharjoituksilla on keino vahvistaa tämän hermoston palauttavaa toimintaa. Keino mahdollistaa myös säätämään kehon tilaa. (Peltola, 84-85.)

Stressin kokemus on yhteisöllistä, mutta siihen voidaan vaikuttaa yksilökeskeisesti työyhteisössä. Psykologinen pääoma ja omat voimavarat voivat kasvaa palautumiseen huomiota kiinnittämällä. Vaikka kuormittumista tapahtuu, ihmisellä on myös palautumismekanismi. Mekanismi siirtää kehon lepotilaan stressitilasta. Uni vaikuttaa palautumiseen eniten, mutta sitä voidaan edistää myös yksilötasolla kesken työpäivän. Pienet elpymisen hetket työpäivän aikana lisäävät yksilön voimavaroja, kuten istuminen, itseen keskittyminen ja syvään hengittäminen sekä rentoutuminen. (Manka & Manka 2016, 182.)

Ihminen ei voi valita omaa unen laatuaan, mutta valinta rentoutusharjoitusten tekemisestä on mahdollisuus vaikuttaa palautumiseen. (Peltomaa, 81.) Onnistunut rentoutuminen vaikuttaa kehoon ja mieleen. Rentoutumisen kokemus psyykkisinä vaikutuksina tuntuu tyynenä mielenä, miellyttävänä olotilana, virkistymisenä, voimaantumisenä ja psyykkisen paineen vähenemisenä. Rentoutusharjoitusten teko kesken työpäivän tuo usein kokemusta lisääntyneestä luovuudesta sekä muistamisen ja oppimisen helpottumisesta. (Peltomaa, 84.) Näin ollen stressinhallintaa työhyvinvoinnin ja sitä kautta työstressikokemuksen osalta voidaan kehittää kiinnittämällä huomiota palautumiseen. Tutkielman mindfulness -

intervention harjoitusten osatavoitteena oli elvyttää stressitilasta kärsivä yksilö elpymisen tilaan erilaisten mindfulness -harjoitusten avulla.

7.2 Syitä mielenterveysalan auttamistyössä toimivien työntekijöiden työstressikokemuksen tutkimiselle mindfulness -intervention avulla

Mielenterveysalan työstressikokemuksen muodostumisen tutkiminen ja siihen vaikuttaminen tutkielman interventiomenetelmällä on tärkeää, sillä:

- Sosiaali -ja terveysalalla vallitsee muutos, joka tuo kiireen tunnetta. Kiire vähentää yksilön hallinnan tunnetta. Mielenterveysalalla laatu ei korvaa määrää, sillä työssä vaaditaan läsnäolon taitoa ja kohtaamisen kykyä.
- Mindfulness -harjoitusten hyvinvointivaikutuksia on tutkittu mielenterveysalan auttamistyötä tekevien keskuudessa erityisen vähän.
- Mindfulness -harjoitukset voivat tarjota työkaluja ja tukea monelle eri työyhteisölle mielenterveysalalla. Harjoitusten vaikutusten tutkiminen ja arvioiminen eri konteksteissa on tärkeää uuden tiedon saamiseksi ja kehittämiseksi. Tietoisuustaidot liittyvät oleellisesti stressinhallintaan ja itsereflektioon, mitkä ovat auttamistyössä toimiville työntekijöille jaksamisen kannalta erittäin tärkeitä taitoja voimavarojen tiedostamisen keinoja.
- Stressinhallinnalla on oleellinen rooli työntekijöiden uupumuksen ehkäisyn ja stressiperäisten sairastumisien ennaltaehkäisyn kannalta. Stressillä on usean tutkijan mukaan yhteys fyysisiin ja psyykkisiin sairauksiin. Edellä mainitut myötätuntouupumus ja stressin eri muodot ovat oleellisia riskejä auttamistyössä.
- Mindfulness -harjoitteet voivat lisätä psyykkistä hyvinvointia, joka vaikuttaa yksilön hyvinvoinnin kautta myös työyhteisön hyvinvointiin.
- Ihmisen ja auttajan työntekijän luontainen kyky virittäytyä toisen tunnetiloihin sisältää riskin tiedostamattomasta stressin siirtymisestä suoraan auttavaan ihmiseen. Myös stressin siirtyminen työyhteisössä henkilöstä toiseen vaikuttaa yhteisölliseen stressiin. Stressinhallinnan kannalta kyky tunnistaa ja katkaista haitallinen stressi on tärkeää, jotta haitallista stressiä ei pääse pitkäaikaisesti syntymään. (Mieli 2021).
- Mielenterveysjärjestöillä ja mielenterveysyhdistyksillä on yhteiskunnallisesti merkittävä rooli. Tutkimusjaksoon osallistuminen on tärkeä ele työyhteisöiltä työhyvinvoinnin kiinnostuksen kasvattamiseen.

- Työn psykososiaaliset kuormitustekijät eli työn mitoitus, työjärjestelyt, johtaminen, työyhteisön vuorovaikutus, työympäristö ja organisaation ominaisuudet vaikuttavat kaikki tekijöinä ihmiseen. Nämä ovat kaikki asioita, jotka kuormittavat riippumatta työntekijästä. Jokaisessa työpaikassa työpaikan koosta ja toimialasta riippumatta ilmenee psykososiaalisia tekijöitä. Kuormittuminen syntyy nimenomaan työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa. (Työturvallisuuskeskus 2021.) Mindfulness -interventio mahdollistaa vuorovaikutussuhteen muuttumisen tutkimisen.
- Työ ei ole pelkästään kuormittavaa, sillä se sisältää myös voimavaroja eli myönteisiä tekijöitä. Työn voimavarojen tunnistaminen vähentää näiden haitallisten kuormitustekijöiden vaikutuksia. Työntekijän omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, ajankäyttö ja töiden suunnittelu, oman asenne ja palautumisesta huolehtiminen voivat vähentää haitallisen työkuormituksen vaikutuksia. (Työturvallisuuskeskus 2021.) Mindfulness menetelmänä on yksi oleellinen keino vaikuttaa omaan palautumiseen.
- Vartia & Hirvonen (2012, 68-69) toteavat tutkimuksessaan työn henkisen rasittavuuden olevan iso osasy syy ennenaikaiseen eläköitymiseen jokaisen palkansaajan kohdalla. Tutkimus myös vahvistaa psykososiaalisten tekijöiden yhteyden työntekijän ennen aikaisen eläköitymisen ajatuksiin muiden tehtyjen tutkimusten kanssa. He myös mainitsevat psykososiaalisten tekijöiden olevan merkittäviä, kun mietitään työurien pidentämistä ja kehittämistyötä tilanteen parantamiseksi. (Työterveyslaitos 2012.) Psykososiaaliset kuormitustekijät, ennen aikainen eläköityminen ja tuottavuuden menettäminen tuovat merkittäviä kustannusseuraamuksia. Ennen aikaiset eläköitymiset tuovat myös kärsimystä työntekijän merkityksellisyyden kokemukseen ja elämään. Näiden ehkäisemiseksi tehtävä tutkimus on tärkeää.
- Uupuneiden todellista määrää ei ole tiedossa, sillä uupumus ei ole itsessään sairauslomalle peruste. Moni ahdistuksesta ja masennuksesta kärsivä voi kärsiä myös uupumuksesta. (Uusitalo-Arola 2019, uupumusta epidemiaksi asti.)
- Työterveyslaitos (2021) kuvaa meneillään olevassa tutkimushankkeessaan (Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä 2019-2022) tavoitteikseen luoda validoitava kyselyinstrumentti työuupumukselle. Uutta instrumenttia on tarkoitus käyttää työpaikoilla ja työterveyshuollossa työuupumuksen tunnistamiseen. Tarkoitus on myös tuoda informaatiota käytäntöön ja tutkimuksellisiin tarkoituksiin uupumuksen diagnosoinniksi, seurantaan ja ennaltaehkäisyyn. Lisäksi tavoitteina tutkimushankkeessa on tarkoitus tutkia voimaannuttavan ja arvostavan johtamisen merkitystä itseohjautuvan toiminnan lisäämiseksi, niin itse työn kuin työntekijän oman osaamisen kehittämisen ja työn imun lisäämiseksi. Taustasyynä tutkimushankkeelle on myös kuvattu työelämän muutoksesta aiheutuva jatkuva muutos sekä kognitiiviset kuormitustekijät.

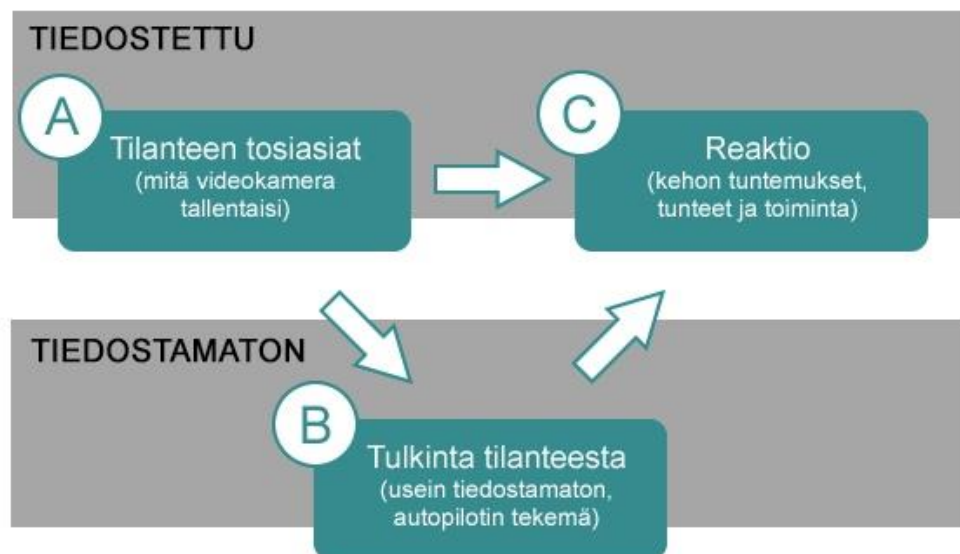
- WHO (2019) kertoo uupumuksen saavan oman diagnoosinsa kansainvälisten diagnoosien ICD - luokitukseen ja mainitsee, että uupumus on ennen kaikkea sidosteinen ammatilliseen kontekstiin. Heidän mukaansa uupumusta ei tulisi yhdistää tässä yhteydessä muiden elämän osa-alueiden kokemuksiin. WHO aikoo myös kehittää ohjeistuksia henkisen hyvinvoinnin lisäämiseen. Ohjeistukset perustuvat tutkimusnäyttöön.
- Edellisten huomioiden perusteella voidaan todeta, että uupuneiden määrään ollaan herätty koko maailmassa. Määrä kertoo siitä, että tarvitaan toimia tilanteen parantamiseksi ja lisätutkimusta. Mindfulness -intervention tutkiminen, tulokset ja edelleen kehittäminen ovat yksi mahdollisuus stressinhallinnan parantamiseksi sekä työuupumuksen ennaltaehkäisemiseksi.
- Tutkielman mindfulness -interventio vastaa myös positiivisen psykologian voimavaramallin osalta työntekijän itseohjautuvuuteen. Johtamisen ja esimiesten kautta mahdollistettu mindfulness -interventio tutkielman työelämäkumppaneille kertoo työhyvinvoinnin lisäämisen mielenkiinnosta työyhteisöissä.

7.3 Tunteiden ja ajatusten ABC-malli ja mindfulness -interventio

Länsimaisessa kognitiotieteessä ja terapiassa tietoisuustaidoilla on todettu olevan terveydellisiä vaikutuksia. Taidot kirkastavat ajattelua ja päättelykykyä. Työelämän tietotulvan keskellä tietoisuustaidot auttavat valitsemaan suotuisamman toimintatavan automaattisen tiedostamattoman sijaan. Tutkimuksissa on todettu tietoisuustaitojen vaikuttavan myös tunteidensäätelyyn. Epämukavien tunteiden, kuten raivon, pelon ja epätoivon ylilyövät tuntemukset tarvitsevat yksilöltä tunteiden hillintää. Tietoisuustaitojen kehittämisen avulla ihmisellä on mahdollista rakentaa suotuisampaa suhdetta sekä itsen, että ympärillä oleviin ihmisiin. Taidot lievittävät stressireaktiota ja kehittävät immuuni reaktiota taudinaiheuttajia vastaan. (Laakso 2015, luku 1).

Stressinhallinnan kannalta tietoisuustaidot ovat keskeisiä tutkielman mindfulness -interventiomenetelmän, mutta myös koetun yksilöllisen työstressikokemuksen mittaamisen. Hyväksyvän tietoisien läsnäolon eli mindfulnessin harjoittamisen interventiota tutkielmassa tukee myös tunteiden ja ajatusten ABC-malli. Malli kuvaa ajatusten ja tunteiden vaikutusta koettuun stressiin. ABC-malli havainnollistaa (ks. kuvio 3) haitallisen stressin, ajatusten ja tunteiden välisen yhteyden muotoutumista. Malli tukee Lazaruksen kognitiivista stressiteoriaa ja selviytymiskeinoja. Malli täydentää myös tutkielman tietoperustaa sekä valittua interventio -menetelmää. Mindfulness-harjoitukset tukevat tietoisuuden kasvamista omasta ja ympäristön toiminnasta.

Kognitiivisen eli tiedollisen toiminnan vaikutus ihmisessä toimii ABC -mallin mukaan usein autopilotilla eli tiedostamattomalla tasolla, sillä ihminen uskoo ajatustensa usein olevan tosiasioita. Ajatukset herättävät ihmisessä tunteita, kehon tuntemuksia ja toimintaa. Tiedostamaton yksilön tulkinta on mielen autopilotin tekemää, joka vaikuttaa yksilön reaktioon. Mallin mukaan ajatuksiin etäisyyttä ottamalla ja mindfulnessin harjoittamisella yksilö voi kokea uudenlaista suhtautumista omiin ajatuksiin mielensisäisinä tapahtumina sekä valita tunteiden ja kehollisen reaktion vaikutusta itseensä. Koska yksilön ajatuksista seuraa myös aina tunteita ja tunteet ovat myös kehollisia kokemuksia, näillä on vaikutusta ihmisen käyttäytymiseen. (Mielenterveystalo 2021.) Kun stressiärsyksen kohtaamiseen kiinnitetään huomio tietoisesti, ihmiselle syntyy valinnan vapaus. Mallin mukaan tietoista ajatusprosessia voidaan hidastaa ja ihmisenä omiin tunnereaktioihin ja kehotuntemuksiin myös vaikuttaa. Tätä tiedostamisen taitoa ja valinnanvapauden taitoa pyrittiin edistämään tutkielman mindfulness -interventiolla.



Kuvio 3 : Ajatusten ja tunteiden ABC-malli (Mielenterveystalo 2021, ajatukset eivät ole tosiasioita).

7.4 Tietoisuuden harjoittamisen taito ja stressikierteestä vapautuminen

Kabat-Zinn (2007, 322) kuvaa stressin kierrettä ja sen syntymistä siten, että tiedostamattomat mekaaniset reaktiomme pahentavat usein pienen stressin aiheuttajan suureksi. Yksilön omilla valinnoilla voi joko pahentaa sisäistä tasapainoa tai jopa sairastua.

Kun yksilö tietoisesti valitsee käyttäytymismallinsa, tällöin on mahdollista nähdä asiat selvemmin, ilmaista tunteitaan aidosti kommunikoidessa toisten kanssa ja saavuttaa mielenrauhaa. Kabat-Zinn (2007, 314) myös korostaa mindfulnessin tehokkaaksi keinoksi stressinhallinnan kannalta. Yksilölle lisääntyy ymmärrystä siitä, mitä stressaavassa tilanteessa tapahtuu. Ihmisen kyky tiedostaa omat sopeutumiskeinonsa, reagoititapansa tai niiden puuttuminen vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka yksilö stressitekijöitä hallitsee. Yksilö voi joko pahentaa tilannetta tai parantaa sitä hahmottamalla itse stressaavaa tilannetta kokonaisvaltaisemmin.

Kokonaisvaltainen kehomielen harjoittaminen on pysähtymisen kautta syntyvää kasvavaa tietoisuutta omasta itsestä ja omista reaktioista. Ihminen havaitsee maailmaa aistien välityksellä, tulee tietoiseksi aistiärsykkeistään ja reagoi aistiärsykkeidensä tulkintojen kautta ympäristöönsä. Prosessi on normaalisti hyvin nopea ilman tietoisuustaitojen harjoittamista. Kun prosessista tulee tietoiseksi, voi valita ja vaikuttaa enemmän omiin toimintamalleihin ja toimintatapoihin. (Klemola 2015, 10.) Yksilön toiminta voi olla ympäristöstä riippuen vapaata tai rajoitetumpaa. Toimintavapaus riippuu siitä, kuinka tietoinen on valintojensa mahdollisuuksista tai rajoista. Jos ihmismieli vaeltaa autopilotilla, yksilö toimii usein refleksinomaisesti ympäristössään. Mielen harjoittaminen on voimakkaamman tietoisuuden saavuttamista. (Klemola 2015, 13-14.)

8 Mindfulness

Mindfulness on vakiintunut yleisnimi mielen kyvyille olla läsnä, jota voidaan harjoittaa. (Center for Mindfulness 2021). Kliinisen psykologian professori ja Derbyn yliopiston mielenterveystutkimuksen johtaja Gilbert (2021, 284-285) kuvaa tietoista läsnäoloa selkeäksi tietoisuudeksi, omien kokemusten paremmaksi tiedostamiseksi ja syvemmäksi läsnäoloksi omissa kokemuksissa. Neuropsykologi ja meditaatio -opettaja Hanson sekä neurologi ja meditaatio -opettaja Mendius kuvailevat (2019, 217) tietoisien läsnäolon olevan hyvää tarkkailun kohdistamisen taitoa, joka käytännössä ilmenee siten, että huomion suuntaaminen pysyy siellä, jonne haluaa sen suuntautuvan. Se on horjumaton, eikä hermostuneen kiireen sävyttämää. Vakaa huomio mahdollistaa tyynen mielen olosuhteista ja liikkuvista ajatuksista huolimatta. Tämän taidon kehittäminen on siksi voimakkain tapa vaikuttaa omiin aivoihin ja mieleen.

Suomalaisen Kabat-Zinnin opettama mindfulness -ohjaaja Pennanen (2014, 97) toteaa suomentaneen mindfulness -termin hyväksyvän tietoisien läsnäolon kolmen sanan termiksi, sillä mindfulness -termiä käytetään nykyään niin monessa eri yhteydessä, että sen

alkuperäinen merkitys on jopa hämärtynyt. Hän korostaa hyväksyntää termin yhteydessä aktiiviseksi toiminnaksi, avautuen ja ollen juuri sellaisena tälle hetkelle kuin mitä se elämässämme on. (Kortelainen, Saari & Väänänen 2014, 97.)

Stressikierteestä vapautuminen on mahdollista tietoisien läsnäolon harjoittamisen avulla. Stressireaktion kohtaaminen tietoisesti niin sisäisen kuin ulkoisenkin ärsykkeen aiheuttamana, kantaa termiä tietoinen stressireaktio. Tämä on vastakohta automaattiselle taistele tai pakene -reaktiolle. Stressireaktio tapahtuu ihmisessä tiedostamattomasti. Tietoisuuden tasoa muuttamalla yksilön vaihtoehdot stressin äärellä kasvavat. (Kabat-Zinn 2007, 340-342.) Tiedostamattomasta stressireaktiosta siirtyminen tietoiseen stressireaktioon voi vaikuttaa negatiivisten tunteiden kestoon ja voimakkuuteen. Jotta vapaampi valinnan mahdollisuus syntyy reaktioiden äärellä, se vaatii onnistuakseen yksilöltä säännöllistä ja pidempään kestävää tietoisien läsnäolon harjoittamista. (Kabat-Zinn 2007, 340-342.)

8.1 Mindfulness-Based Stress Reaction (MBSR)

Tietoisuustaitojen juuret ovat buddhalaisessa meditaatioperinteessä. Länsimaissa alkuperäisestä viitekehyksestään irrotettuna on kehitetty erilaisia sovellettavia menetelmiä ja näitä käytetään terapiatyössä, kasvatuksessa, hoitotyössä ja työelämässä. (Kortelainen, Saari & Väänänen 2014, 7.) Laajimmalle levinnyt mindfulness -menetelmä on nimeltään MBSR -stressinhallintamenetelmä eli Mindfulness-Based Stress Reaction (MBSR). (Kortelainen, Saari & Väänänen 2014, 7.) MBSR -stressinhallintamenetelmän on kehittänyt lääkäri ja tutkija Jon-Kabat Zinn ja se perustuu neurotieteeseen. (Center for Mindfulness 2021).

Itse mindfulnessia eli tietoista läsnäoloa on käytetty MBSR -stressinhallinnan menetelmän yhteydessä terveydenhuollossa ja sitä on tutkittu 1970-luvulta asti. Massachusettsin yliopiston lääketieteelliseen tiedekuntaan rakennettu stressinhallintaklinikka perustettiin asiakkaille vuonna 1979, jotta siellä voitiin tutkia MBSR -stressinhallintamenetelmää. MBSR -menetelmä on osoittautunut tehokkaaksi menetelmäksi stressin kanssa sekä stressiperäisten sairauksien lievittäjäksi. Tähän mennessä on todettu, että menetelmä tuo helpotusta syöpäpotilaiden, kipupotilaiden, ahdistuksesta kärsivien, masennusta sairastavien ja paniikkihäiriöstä kärsivien ihmisten elämään. (Kabat-Zinn 2012, 34-35.)

Tietoisien läsnäolon vaikutuksia MBSR -menetelmän yhteydessä on tutkittu muualla maailmassa kliinisesti enemmänkin ja sen vaikutus perustuu vaikeiden tunteiden käsittelyyn aivoissa stressin aikana. Tietoisien läsnäolon harjoittaminen lisää aivojen etuotsalohkon kuoren tietyn alueen toimintojen siirtymistä oikealle puolelle, jolloin ihmisen emotionaalinen tasapaino paranee. Tämä muutos vaikuttaa myös yksilön immuunijärjestelmään. Aivokuoren hermoverkot, jotka vastaavat nykyhetken kokemisesta, aktivoituvat harjoittelun myötä.

Tietoisien läsnäolon harjoittamista myös vahvistaa aivoissa oppimiseen ja muistiin yhdistyvä hippokampus. Manteliumake, joka vaikuttaa pelkoreaktioon, ohenee harjoittamisen myötä. (Kabat-Zinn 2012, 34-35.) Muutokset vaikuttavat tunteiden kokemiseen ja stressinhallintaan hyvinvointia edistävästi.

8.2 MBSR -menetelmä ja sen soveltuvuus

MBSR -menetelmä koostuu kahdeksan viikon harjoittelujaksosta. Siihen sisältyy itse menetelmän kuvausta, mutta myös tutkimustietoa aiheesta. Menetelmässä korostetaan keho mieli yhteyttä, nykyhetken havaitsemista arvostelematta ja tuomitsematta, tietoisien läsnäolon soveltamista stressinhallinnassa, hengittämisen merkitystä, vaikeiden tunteiden kohtaamista, meditaatiota erilaisin harjoituksin, itsemyötätuntoa, positiivisten tunteiden lisäämistä, tietoisesti syömistä, lepäämistä ja liikkumista. (Stahl & Goldstein 2011, 11-246). Kabat-Zinn (2012, 23-59) kertoo tietoisien läsnäolon menetelmän koostuvan viidestä osasta. Ensimmäinen osa tietoisien läsnäolon harjoittamisen perusteista koostuu uteliaisuudesta ja avoimesta aloittelijan mielentilasta itse menetelmää kohtaan. Hän korostaa hengittämiseen kohdistuvan keskittymisen tärkeyttä laajemman tietoisuuden saavuttamiseksi. Keho mieli - yhteyden vahvistumisen kautta läsnä olevan havaitsemisen saavuttaminen on mahdollista kaikkien aistien kautta välittyvän tiedon avulla. Tähän tietoisuuden tilaan pääseminen antaa yksilölle laajemmat vaihtoehdot valita omia stressinhallintakeinoja.

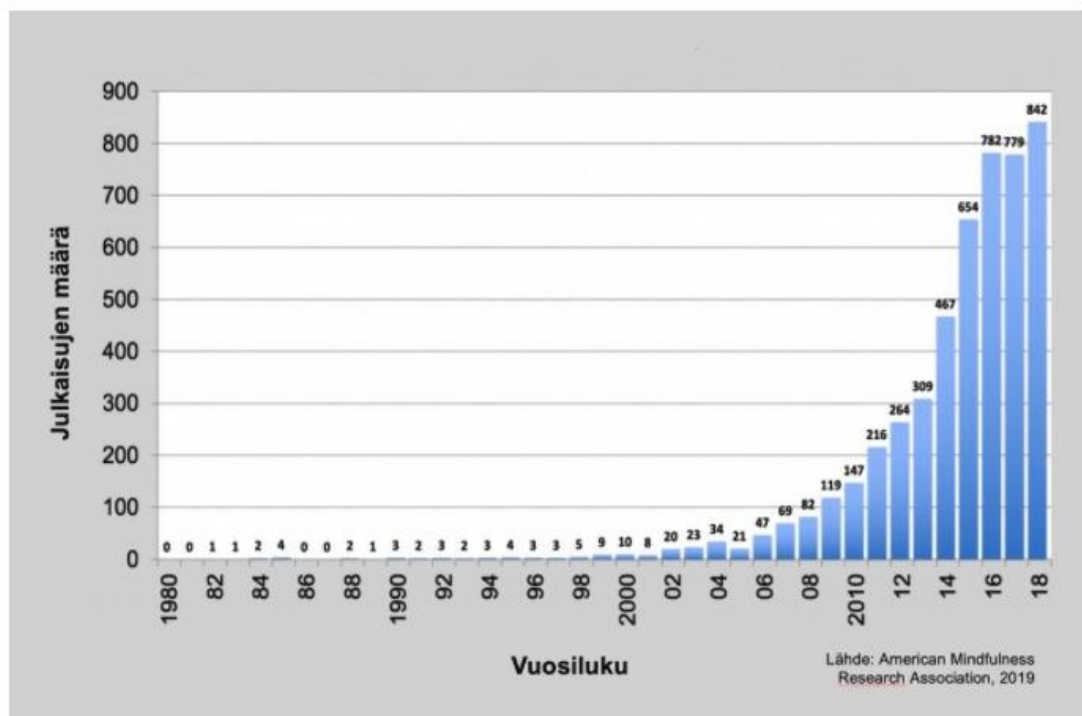
Toisessa osassa menetelmän perusteita Kabat-Zinn (2012, 8-87) kuvaa tietoisuuden tilan ylläpitämistä ja sen syventymisen mahdollistamista kaikkien aistien tiedon välittymisen kautta. Kolmannessa osassa perusteita hän (2012, 89-127) korostaa myönteisyyttä, arvostelemattomuutta, olemisen mielentilasta kumpuavaa merkityksellisempää tekemistä ja harjoittamisen tärkeyttä. Menetelmän perusteiden neljännessä osassa Kabat-Zinn (2012, 131-149) avaa kärsivällisyyden, luottamuksen, ponnistelemattomuuden, hellittämisen ja hyväksymisen tärkeyttä asenteina menetelmän harjoittamisessa ja elämässä. Viidennes ja viimeinen osa menetelmän perustasta koostuu itse harjoitteista: muodollisesta harjoittamisesta, meditaatiosta, tietoisesta syömisestä, tietoisesta hengittämisestä, yksilön koko kehonsa tiedostamisesta sekä aistiensa tiedostamisesta. (Kabat-Zinn 2012, 145-162). Kabat-Zinn (2013, 65) toteaa, että MBSR ja tietoinen läsnäolo eivät ole ainoastaan henkisestä stressistä kärsiville, sairauksista kärsiville tai pitkittyneen kivun kanssa kamppaileville vaan menetelmä on yleispätevä ja sopii jokaiselle, joka on kiinnostunut henkilökohtaisesta hyvinvoinnistaan. Pennanen (2014, 96) toteaa MBSR -menetelmän olevan myös toimiva itsehoitomenetelmänä. (Kortelainen ym. 2014, 96.)

8.3 Tutkimustuloksia mindfulnessin vaikutuksista, mindfulnessin tutkimusten määrän kasvu ja tuloksia työyhteisöissä niiden vaikutuksista

Vuonna 2018 dokumentoituja tutkimustuloksia julkaistiin Englannissa 842 kappaletta. Määrä kasvaa jatkuvasti, kun tutkimusta on sovellettu myös Suomessa. (Mind at Work 2021). Tähän mennessä tutkimustuloksien vaikutuksia työyhteisöistä menetelmää harjoittamalla on saatu lupaavia tuloksia stressinkäsittelyssä. Tutkimustulosten mukaan vaikutus liittyy positiivisten tunteiden kasvuun, negatiivisten tunteiden painon palautumisen nopeutumiseen, stressihormonien laskuun, tietoisuuden kasvuun omasta toiminnasta ja valinnanmahdollisuuksien lisääntymisestä. Aivojen fysiologisessa toiminnassa kognitiivisesti on dokumentoitu tarkkaavaisuuden kasvua. Lisäksi on raportoitu viiden eri teeman kautta positiivisten vaikutusten lisääntyneen. Teemojen mukaan parannusta on tapahtunut luovassa ongelmanratkaisukyvyssä, mielen joustavuudessa eli resilienssissä, keskittymiskyvyssä, tiedon käsittelyssä, tunneälyssä, vuorovaikutuksessa, onnistumisen kokemuksissa yhdessä toimiessa, työhyvinvoinnissa ja stressinsäätelyssä. (Greeson 2008).

Alla olevassa kuviossa (ks. kuvio 4) on kuvattu American Mindfulness Research Associationin julkaisema kuvio tutkimusten kasvun julkaisujen määrästä vuosilta 1980-2018.

Tutkimustulokset kertovat vahvasta kiinnostuksesta mindfulnessin harjoittamista kohtaan työelämässä. Tämä tutkielma pyrkii myös tuomaan lisää tutkimustietoa mindfulnessin hyvinvointivaikutuksista työelämässä.



Kuvio 4 : Mindfulness -tutkimusten tulosten julkaisujen määrän kasvu (Mind at work 2021).

8.4 Mindfulness -harjoitusten tavoitteista työpaikoilla

Shapiro, Wang & Peltason (2015, 21-23) toteavat, että monet tutkijat ovat sitä mieltä, että mindfulnessin vaikutuksen harjoittamisesta työpaikalla voisi löytyä vastaus koettuun stressiin. Osaksi vaikutus voisi koostua paremmasta tuottavuudesta, päätöksenteosta ja ongelmanratkaisusta, sillä näillä tekijöillä on vaikutusta haavoittuvaisimpiin stressitekijöihin. Mindfulnessilla on todettu olevan vaikutusta ryhmadynamiikkaan ja henkilöjen välisiin suhteisiin. Lisää harjoittelemalla vaikutus voi lisääntyä myös intuition vahvistumisella ja strategisen päätöksentekokyvyn parantumisella. Muita tekijöitä ovat kognitiivinen eli tiedollinen joustavuus, suvaitsevaisuus ja vastauksellinen joustavuus. Edistyneemmällä harjoittamisella on mahdollista vaikuttaa yksilölliseen sisäiseen kompassiin ja sitä kautta arvojen ja merkityksen mukaiseen rohkaisevaan reflektointiin. (Jochen 2015.)

Shapiro, Wang & Peltason (2015, 21-23) myös kertovat, että kasvava tietoisuus arvoista ja eetikasta voi auttaa yksilöitä erottamaan toimintaansa yrityksen arvojen mukaiseen ja eettisesti parempaan toimintaan. Työntekijöille merkitys voi koostua siitä, että tietoisuus kasvattaa ymmärrystä tekijöistä, joista epävarmuutta syntyy työpaikalla. Työntekijän on mahdollista edistää tietoisemmalla toiminnalla avoimempaa kommunikaatiota. Vaikutusmahdollisuuden kokemus kasvattaa näin ollen itseluottamusta ja kyvykkyyttä omiin mahdollisuuksiin työyhteisössä. Yhteistyön toimivuuden vaikutus voi näin heijastua luottamukseen ja ilmapiiriin. Kun tietoisella läsnäololla kohdataan työyhteisössä, kommunikointi siirtyy tietoisemmalle tasolle, eikä automaattiselle vastaamiselle. Tietoinen kommunikointi voi vaikuttaa empaattisempaan ja tehokkaampaan vuorovaikutukseen. Kun negatiivisista tunteistaan tulee tietoiseksi, on mahdollista vastata niistä huolimatta kaikkia hyödyttäen. Mindfulness -harjoitukset opettavat joustavampaa, hyväksyvämpää ja tuomitsematonta vuorovaikutusta, joka johtaa aidompaan ja empaattisempaan vuorovaikutukseen niin asiakkaiden kuin työkavereidenkin välillä. (Jochen 2015.) Tähän mennessä tunnettuja yrityksiä mindfulnessin käyttäjistä ovat muun muassa Google ja suomalainen If.

8.5 Kriittisyydestä mindfulnessin harjoittamisesta työelämässä

Brendel (2015, 109-115) toteaa, että mindfulness on saavuttamassa kulttimaista statusta työelämässä, mutta jokaiseen kasvavaan liikkeeseen liittyy riskejä hyödyistäkin huolimatta. Aika ajoin kasvavan suosion saavuttanut harjoittaminen ilman tunnistamista ja muokkaamista

voi johtaa paradoksaalisesti harjoittamista itseään vastaan. Jotkut ihmiset käyttävät mindfulnessin harjoittamista vältelläkseen haasteita työelämässä ja eettisiä ongelmia. Tapauskohtainen ongelma liittyy siihen, että tällaisten tilanteiden kohdalla tarvitaan enemmän ajattelua, eikä vähemmän. Amerikassa on työyhteisössä kohdattu tapaus, jossa harjoittelu on viety liian pitkälle ja johtaja on vaatinut julkista harjoittamista päivittäin muiden läsnä ollessa. Vaikutus on ollut kiusaantunut ja päinvastainen kuin mitä harjoittamisella oli ollut alkuperäinen tarkoitus. Mindfulnessin tulisi olla vain yksi keino muiden joukossa säädellä stressiä, ajatella tehokkaasti ja tehdä parempia päätöksiä. Harjoitusten tekemistä ei tulisi käyttää keneenkään pakonomaisesti, eikä niillä saisi olla vaikutusta rajoittaa yksilön ajattelua tai korvata sitä. Länsimaiselle kulttuurille mindfulness on iso askel pysyä keskittyneenä yksilöllisesti parempaan päätöksentekoon, optimoida työsuoritusta, saavuttaa onnellisuutta ja merkityksellisyyden kokemusta elämässä. (Harvard Business Review Press 2017.)

Työyhteisöt ovat sosiaalisia yhteisöjä ja se on pidettävä mielessä, kun puhutaan harjoittamisen tyylistä, kestosta ja sisällöstä sekä kenen kuuluisi opettaa sisältöä eettisesti. Tutkimusta tehdessä tulisi miettiä, mikä missäkin konseptissa sopii ja kenelle ja voiko tutkimusta siirtää toisiin yhteisöihin. On eri asia harjoittaa mindfulnessia psykologian ja lääketieteen kentillä kuin muissa yhteyksissä. Mindfulnessia on myös kritisoitu termillä McMindfulness. Termille olennaista on, että sillä halutaan luoda mielikuvaa mindfulnessin nopeiden tuloksien aikaan saamisella pikakorjaamalla työyhteisöjä, joissa ei ole toimittu eettisesti oikein harjoituksissa, eikä olla tiedetty, mitä tehdään. Termin käyttäjillä ei ole empiiristä todistusaineistoa kuitenkaan kritiikin tueksi. He, jotka mindfulnessia ohjaavat kielellisesti oikein, tietävät, mitä tekevät ja ovat hyötäneet siitä myös itse. (Chapman-Clarke 2016, 22-23.)

MBSR mindfulness -ohjaaja Pennanen (2016, 102) toteaa ohjaajan pätevyyteen vaikuttavan monien eri tekijöiden: ohjaajalla tulisi olla vuosien tai vuosikymmenten omakohtainen kokemus ohjaamisesta. Myös ymmärrystä ja kokemusta haasteellisen elämän heitellessä siitä, mitä on lempeä oleminen ja asettuminen itseensä ystävällisesti suhtautuen elämän tarjoamasta haasteesta huolimatta. Kriittisyys huomioiden Alekski Litovaara on mindfulness -intervention ohjaajana hyötynyt mindfulnessin harjoittamisesta itse yli kymmenen vuoden ajan, sekä omaa pätevyyden sen harjoittamiseen. (Litovaara 2021). Työyhteisöjen jäsenten osallistuminen tutkimusosuuteen oli myös vapaaehtoista. Tutkimusosuuden suorittaminen mahdollistettiin täysin etänä tehtäväksi ja ohjeistuksessa interventioon osallistumiseen myös tuotiin esiin, ettei ketään valvota ja tarkkailla harjoittamisen aikana. Jokainen työelämäkumppanin työntekijä sai myös itse aikatauluttaa harjoitteiden tekemisen oman aikataulunsa mukaisesti, unohtamatta työn hallinnan tunnetta positiivisen psykologian viitekehyksestä ja voimavaramallista.

9 Työelämäkumppanit

Järjestöillä on mahdollisuus vaikuttaa vapaammin toimintaansa. Työelämäkumppanit valikoituivat tästä syystä, sekä siitä oletuksesta, että mindfulness oli tuttu menetelmä mielenterveysalan toimijoille jo entuudestaan. Tutkielman työelämäkumppanit kiinnostuivat aiheen tutkimisesta ja menetelmän kokeilemisesta. Mindfulness -interventiomenetelmällä pyrittiin selvittämään, millaisia hyvinvointivaikutuksia voidaan saavuttaa. Tutkielman eettiset perusteet huomioiden tuloksia ei tuotu esiin työyhteisökohtaisesti, jotta ketään ei voida yksilöllisesti tunnistaa.

Järjestöillä on merkittävä tehtävä ja rooli yhteiskunnan osalta. Ne edistävät kansalaisten hyvinvointia, osallisuutta ja terveyttä. Yhteistyö kuntien, kaupunkien, julkisten ja yksityisten palvelujen tuotannossa on merkittävää, sillä järjestötoiminta antaa yhteiskunnallisen vaikuttamismahdollisuuden myös kansalaisille, joiden ääni ei välttämättä tule yksin kuulluksi. Yhteistyö ja kumppanuus erilaisten toimijoiden kesken edistää koko väestön terveyttä sekä kaventaa terveyseroja väestöryhmien välillä. (THL 2021.) Tutkielman työelämäkumppanit koostuivat osasta Klubitalon henkilökuntaa, Espoon mielenterveysyhdistys EMY ry:n henkilökunnasta sekä Helsingin mielenterveysyhdistys Helmi ry:n henkilökuntaa.

Mielenterveyden haasteet ja niihin liittyvät asiat leimaavat ja määrittelevät ihmisiä yhteiskunnassamme. Helmi ry vaikuttaa matalan kynnyksen yhdistyksenä asenteisiin ennakkoluuloja vähentävästi mielenterveysasioiden parissa lisäämällä tietoisuutta haasteisiin liittyen tiedotuskanavillaan. Yhdistys myös toimii verkostoyhteistyössä mielenterveystoimijoiden kanssa edistäen yhteiskuntavaikuttamista. Yhdistys ottaa kantaa psykiatrisen hoidon ongelmakohtiin, toimeentulokysymyksiin mielenterveyshaasteita kohdanneiden osalta, yksilöiden oikeusturvaan ja asumiseen liittyviin epäkohtiin. Yhdistys tarjoaa mielenterveystoipujille toimintaa lisäten osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja vertaiskokemuksia. Kuulluksi tuleminen yhteisön kautta lisää toipujien omanarvontuntoa ja voimavaroja arjessa. Yhteisöllisyys, osallisuus ja kokemus vertaistuesta sekä aito kuulluksi tuleminen lisäävät toipujan voimavaroja ja omanarvontuntoa. Onnistumisen kokemukset ja sisällön tuominen päiviin ovat tärkeitä kokemuksia toipujille. Työntekijät myös tukevat merkityksellisen elämän rakentamisessa. Toimintaan ei tarvitse lähetettä ja kuka tahansa saa osallistua. (Helmi ry 2021.)

Klubitalot tarjoavat mielenterveystoimijoiden arkeen tavoitteellista toimintaa, vertaistukimahdollisuuden ja yksilöllistä ohjausta. Yhteisöt täydentävät psykososiaalisia palveluja yhteiskunnassamme. Klubitalot auttavat myös opintoihin ja työelämään palaamiseen liittyvissä asioissa. Yhdenvertaisuus muodostuu taloissa yhdessä tekemällä ja jäsenet saavat osallistua töihin voimavarojensa mukaisesti. Yhteisöissä on mahdollisuutta kokea voimaantumisen kokemuksia. (Klubitalot 2021.) Espoossa toimiva mielenterveysyhdistys EMY

ry tarjoaa toimintaa ja tekemistä mielenterveyskuntoutujille ja vertaistukea. Yhdistyksen toimintaan ei tarvitse lähetettä, eikä diagnoosia. Yhdistys tekee sekä ennaltaehkäisevää toimintaa, että vaikuttamistyötä mielenterveysasioiden parissa. Yhdistys järjestää kuntoutus- ja kokoustoimintaa, saa aikaan psykiatristen potilaiden elämäntilannetta koskevia selvityksiä, tarjoaa informaation lisäystä viranomaisille jäsenten tarpeista, järjestää valistus- ja keskustelutilaisuuksia, harjoittaa julkaisutoimintaa, opinto- ja kerhotoimintaa sekä järjestää jäsenilleen matkoja ja retkiä. (EMY ry 2021.)

10 Aikaisempia tutkimuksia ja opinnäytetöitä

Mielenterveysalan työntekijöiden työstressikokemuksen mittaamista ja mindfulness -interventiota ei ole yhdistetty aiemmin toisiinsa aikaisemmissa opinnäytetöissä, eikä tutkimuksissa. Sen sijaan Nissinaho (2020, 2) rohkaisee opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksessaan otettavaksi mindfulnessin käyttöön mielenterveyshoitotyössä, toteaa mindfulnessin olevan vaaratonta ja sen käyttöönoton tulosten osoittaneen psyykkisesti parempaa vointia mielenterveyshoitotyön potilailla. Laitinen (2009, 2) toteaa opinnäytetyössään mindfulness -interventionsa tutkimuksen tuloksissa työntekijöiden kokeneen menetelmän tervetulleena jaksamisen tueksi sekä saaneen uuden työväliseen mindfulnessista. Menetelmä auttoi sosiaalialan ja kirkon työntekijöitä rajaamaan työtehtäviään, jättämään murehtimisen vähemmälle asioiden kohdalla, joihin eivät voi vaikuttaa sekä tunnistamaan omia voimavarojaan. Johtopäätöksissä lisäksi todetaan auttamistyössä toimivien auttamisen onnistumisen edellyttämiseksi työhyvinvoinnin ja siitä huolehtimisen olevan ensisijaisen tärkeää. Mäki toteaa (2014, 2) opinnäytetyössään haastatteluaineiston analyysissään, että tietoisien läsnäolon menetelmän on katsottu vaikuttavan kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin stressin, tunteiden ja ajatusten käsittelyn osalta.

Komsi (2018, 2) raportoi opinnäytetyössään sosiaali- ja terveysalan henkilökunnan hyötyneen tietoisuustaitojen harjoittamisesta lisääntyneellä läsnäolo- ja empatiakyvyllä, toimivammalla vuorovaikutuksella kohtaamishetkissä asiakkaiden kanssa, itsereflektiokykyjen kasvamisen, stressitasojen laskun ja tahdon toteuttaa lisää laadukasta työtä. Taitojen todetaan myös vaikuttaneen edistävästi rauhalliseen suhtautumiseen vaativissa asiakastilanteissa, työn organisointiin ja työhyvinvoinnin lisääntymiseen. Myös Puolimatka (2018, 2) toteaa kirjallisuuskatsauksessaan resilienssin kehittymisen onnistuneen tietoisuusharjoitteita tekemällä sekä niiden tarjoavan mahdollisuuden ylläpitää työkykyä. Tietoisuustaitojen todetaan myös vaikuttavan kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin.

11 Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymys

Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen toteavat (2014, 24-25) tutkimuksella olevan aina jokin tavoite. Yksittäistä konkreettista tutkimusta ei tehdä pelkästä uteliaisuudesta vaan tutkijalla on oltava taustatietoja tutkittavasta ilmiöstä. Tutkittavaa kriittistä tietoa tarvitaan aina jotakin varten. Sillä on tavoite ja suunnitelma, joiden sisällä tutkittavaa asiaa tarkastellaan. Keskeisiä tavoitteita tutkimuksilla ovat käsitteiden avaaminen tutkittavasta ilmiöstä ja niiden konkretisointi, teoriapohja, tutkittavan joukon äänen esille saattaminen, uuden tutkimuksen aikana mahdollisesti syntyvän tulkinnan avaaminen, tutkittavan ilmiön selittäminen, tutkimuksen toiminnan kuvaus sekä asiantilan, vaikutusmekanismien ja vaihtoehtojen paremmuuden tutkiminen.

Tämän tutkielman tutkimuskysymys on: *Millaisia mindfulnessin harjoittamisen hyvinvointivaikutuksia mielenterveysalan työntekijöiden koettuun työstressikokemukseen kahdeksan viikon interventiolla on?* Kysymys on ilmiönä hyvin monitasoinen. Tutkielman tarkempi tarkoitus on analysoida, millaisia hyvinvointivaikutuksia mindfulness -harjoitusten harjoittaminen tuo mielenterveysalan auttamistyössä toimivien työntekijöiden koettuun työstressikokemukseen. Tutkielman tietoperusta ja teoriapohja pyrkivät selittämään stressin moninaisuutta ja työstressikokemuksen muodostumista mielenterveysalalla toimivien työntekijöiden osalta. Mindfulness -menetelmän tietoperusta pyrkii avaamaan tutkielman interventiomenetelmää.

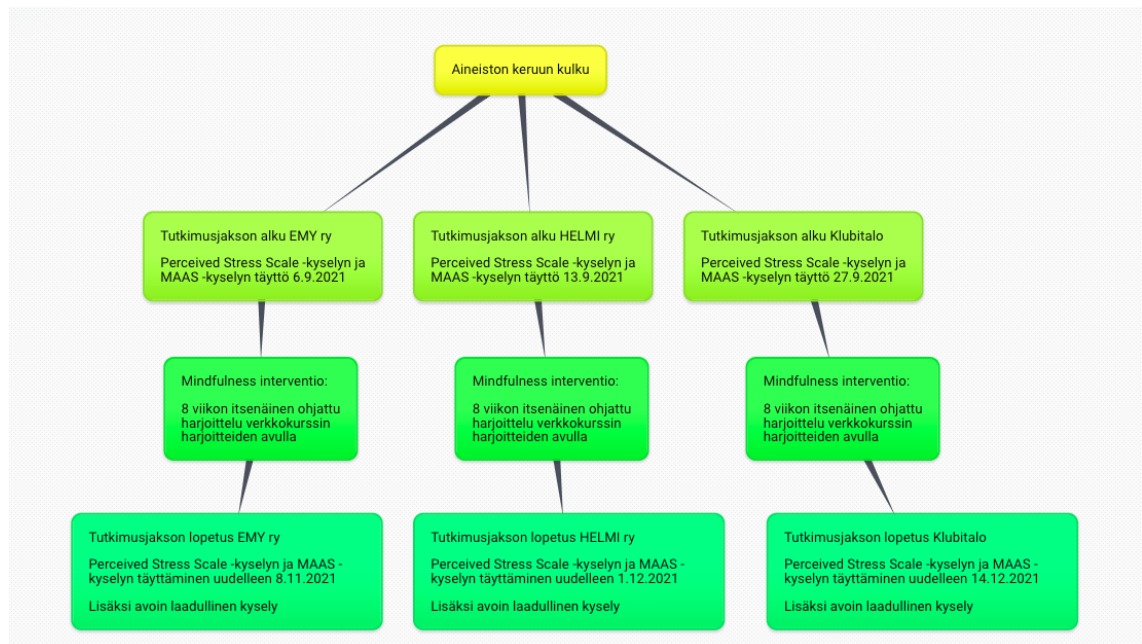
Tutkielmani pyrkii antamaan myös perustellut vastaukset mindfulnessin harjoittamisen hyvinvointivaikutuksista stressinhallinnan harjoittamisen kannalta. Hyvinvointivaikutukset ovat tuotu tutkielmassa esiin positiiviseen psykologian viitekehykseen nojaten, jota tarkastellaan positiivisen psykologian työhyvinvoinnin voimavaratekijöiden osalta (ks. kuvio 1).

Näitä tekijöitä mitataan mindfulness -interventiomenetelmällä, määrällisellä ja laadullisella kyselyillä. Opinnäytetyön tavoitteena on myös lisätä tietoa siitä, millä tavalla mindfulnessin harjoittaminen ja itsereflektiokyvyn parantaminen vaikuttavat yksilön stressinhallintaan.

Tutkielman laajempi tavoite on analysoida, millä tavalla mindfulness -interventio edistää mielenterveysalan työntekijöiden työhyvinvointia työntekijöiden kokemana. Työhyvinvoinnin tekijöitä tarkasteltiin positiiviseen psykologiaan pohjautuvan voimavaramallin (ks. kuvio 1) avulla, erityisesti yksilön psykologisen pääoman ja yksilön kokemuksen näkökulman pohjalta.

Työhyvinvoinnille keskeinen tekijä on yksilöllinen kokemus, joka muodostuu kognitiivisten eli tiedollisten toimintojen välityksellä. Mindfulness -interventiolla pyritään harjoittelemaan ja opettelemaan stressinhallinnan keinoja. Harjoittelun myötä on mahdollista, että yksilöllinen arvio stressitekijöistä voi muuttua positiivisemmaksi. Näiden tekijöiden mittaamista mitattiin

Perceived Stress Scale -kyselyllä (liite 6) ja MAAS -kyselyllä (liite 7). Laadullisella kyselyllä pyrittiin lisäämään kokemusperäistä tietoa hyvinvointivaikutuksista mindfulnessin - interventiomenetelmän jälkeen. Alla olevassa taulukossa (ks. kuvio 5) tuodaan tarkemmin esiin tutkimusasetelmaa myös sen toistamisen mahdollistamiseksi muissa tutkimuksissa. Itse tutkimusjaksoa avataan seuraavassa luvussa tarkemmin.



Kuvio 5 : Aineiston keruun kulku

12 Aineiston keruu ja tulosten analyysi

Valli ja Perkkilä (2015, 109-110) toteavat nettikyselyiden aineiston keruussa sähköisten kyselyiden yleistyneen tutkimuskäytössä ja mainitsevat niiden eduiksi nopean vastaamisen mahdollisuuden osallistujilleen ja palautuksen tekijälleen. Sähköiset kyselyt myös mahdollistavat laajan saavutettavuuden olinpaikasta huolimatta ja ovat kustannustehokkaita menetelmiä aineistonkeruussa. Näiden kyselyiden käytössä tulee ottaa huomioon helppokäyttöisyys vastaamiseen käytettävästä laitteesta huolimatta. Aineiston tulosten läpikäymisessä luotettavuus nousee, kun ne kerätään yhteen paikkaan ja välivaiheet manuaalisesta käsittelystä jäävät kokonaan pois. (Valli & Aaltola 2015, 109-110.)

Aineistonkeruun hahmottamiseksi on selkeytetty kuvio (ks. kuvio 5) havainnollistamassa tutkimuksen tulosten keräämistä. Koska kustannustehokas verkkokurssi oli työkaluna mahdollista saada osaksi tutkimusmenetelmää, päädyin saavutettavuuden, ajan säästämisen

ja vastaamisen helpottamiseksi käyttämään sähköisiä vastauslomakkeita, jotka tein Google Forms -työkalulla. Sekä Perceived Stress Scale -kyselystä, että MAAS -kyselystä käytin suomennettua versioita (ks liite 6 & 7), joista tein jaettavan linkin kyselyihin osallistuville henkilöille. Sähköisten kyselyiden käyttö osana aineistonkeruuta helpotti sekä vastaajien vastaamista, aineiston luotettavaa keräämistä ja tulosten keräämistä. Metodilla kerättiin myös mahdollisimman vähän henkilötietoja. Työyhteisöjen osallistuminen kyselyjen vastaamiseen ja tutkimusosuuden suorittamiseen sovittiin ennalta.

13 Tutkielman kulku ja kohderyhmä

Etänä toteutettuun ja Aleksi Litovaraan ohjaamaan tutkimusjakson toteutukseen osallistui kahdeksan henkilöä kolmesta eri työyhteisöstä. Toteutus kesti kahdeksan viikkoa. Interventiona toimi itsenäiset mindfulness -harjoitteet. Mindfulness -interventiomenetelmä toteutettiin verkkokurssin avulla. Interventio oli kustannustehokas, mahdollisimman helppo toteuttaa ja yksilöllisesti mahdollistettava harjoittelumuoto. Etänä toteutettu interventio oli mahdollista turvallisen ohjauksen ja valmiin materiaalin avulla. Materiaalin käyttäminen mahdollisti myös mahdollisimman vapaasti aikataulutetun harjoittamisen työntekijöiden omien aikataulujen mukaisesti omilla työpaikoillaan. Tämä tuki kognitiivisen stressimallin hallinnan tunnetta.

Verkkokurssin teemat koostuivat viikko kerrallaan seuraavista teemoista:

- johdanto mindfulnessiin
- hengittäminen
- haasteelliset tunteet
- myönteiset tunteet
- ravitseminen
- asenne
- myötätunto
- aivot (Litovaara 2021).

Materiaali viikon teemaan avautui viikoittain jokaiselle interventioon osallistuneelle sähköpostilla intervention toteuttavalle kurssialustalle. Kukin viikko sisälsi 2-4 eri pituista harjoitetta kunkin viikon teemaan kohden:

- Ensimmäisen viikon tarkoituksena oli oppia tietoisesti aistimaan ja havainnoimaan omaa kehoa ja sen tuntemuksia, ympäristöä, muita ihmisiä sekä omia tunteita ja

ajatuksia. Eri harjoitukset harjoittavat läsnäolotaitoja hieman eri tavoin - yhdessä ne muodostavat toimivan kokonaisuuden. Opitaan, mitä mindfulness on ja mitä se ei ole. Harjoituksina Äänen kuuntelu, kehollinen harjoitus, lyhyt hengitysharjoitus ja Kolme aistia - harjoitus. (Litovaara 2021).

- Toisen viikon tavoitteena oli lisääntynyt tietoisuus hengittämiseen liittyen. Kehoskannaus -harjoitus, hengittämisharjoitus ja kiitollisuus -harjoitus.
- Kolmannen viikon tavoitteena haasteellisista tunteista lisää oppiminen. Harjoituksina: hengitysharjoitus, pidennetty uloshengitys -harjoitus ja jooga -harjoitus.
- Neljännen viikon tavoitteena oli oppia työkaluja myönteisten tunteiden lisäämiseen. Pieni hymy -harjoitus, lyhyt hengitysharjoitus ja istumameditaatioharjoitus.
- Viidennen viikon tavoitteena läsnäolevan syömisen harjoittaminen. Metsälähdeharjoitus, Hengitysharjoitus seisten, ruokailumeditaatio.
- Kuudennen viikon tavoitteena oli mindfulness -asenteen palauttaminen mieleen ja mindfulness asenteena: arvottamatta ja arvostaen, kärsivällisesti, aloittelijan mielellä, kiinnostuneena, luottaen, tavoittelematta, hyväksyen ja päästäen irti. Harjoituksina: Nyt on näin, farkku-jooga ja kävely meditaatio.
- Seitsemännen viikon tavoite oli kasvattaa taitoa tuntea myötätuntoa itseä ja muita kohtaan.
- Lyhyt hengitysharjoitus, lempeyden lauseet ja myötätuntoa itselle.
- Kahdeksannen viikon tavoitteena oli tietoisuuden kasvaminen mindfulnessista ja aivoista.
- Vettä jalassa, Hengitysharjoitus, Kiitollisuusmeditaatio ja Oma ikä - harjoitus. (Litovaara 2021).

Harjoitusten tekeminen teemoittain oli kertaluontoista. Halutessaan harjoituksia sai tehdä vapaa-ajalla enemmän, mutta työaikana harjoitusten tekemiseen annettiin aikaa 1 kerta / harjoitus per viikkoteema. Vaikka tutkielmassa aiemmin todettiin, että säännöllinen harjoittaminen vaatii enemmän aikaa ja useita harjoituskertoja, ajanhallinnan kannalta valitsin työyhteisöille mahdollisimman helposti ja itsenäisesti toteutettavan kokonaisuuden, joka oli mahdollista itse aikatauluttaa oman työviikon tehtävien mukaisesti. Harjoitukset tukivat positiivisen psykologian voimavaramallia ja psykologisen pääoman kehittämistä, kognitiivista stressiteoriaa ja MBSR -stressinhallintamenetelmää.

14 Mittarit, luotettavuus ja pätevyys

Ronkainen ym. (2014, 46) tuovat esiin, että tutkimusta varten on hankittava erilaista aineistoa ja analysoitava se tulosten saamiseksi ja tulkittavaksi. Tähän tarvitaan erilaisia

tutkimusmenetelmiä. Tutkimusmenetelmä vaikuttaa tuotettavan tiedon muotoon ja menetelmä on perusteltava. Tutkimusmenetelmät ja valittu näkökulma eli teoriapohja antavat suunnan sille, millä tavalla asioita tutkitaan. Tässä tutkielmassa analysoidaan vähän tutkittua mindfulness-harjoitusten vaikutusta työyhteisöjen työntekijöiden koettuun työstressikokemukseen. Mindfulness -interventiomenetelmä tukee kognitiivista stressiteoriaa, kognitiivista stressimallia, ABC -mallia ja yksilön selviytymiskeinoja stressikokemuksen kanssa. Positiivisen psykologian voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli huomioidaan yksilön vahvuuksien ja psykologisen pääoman kartuttamisen osalta valitun interventiomenetelmän teemojen osalta. Koska mindfulness ja MBSR -menetelmä on todettu myös muualla maailmalla hyödyllisiksi itsereflektiomenetelmiksi, mindfulness -intervention sopivuus tutkielmaan on perusteltua niin uupumuksen ehkäisyyn, stressinhallinnan kuin kehittyneemmän itsereflektiokyvynkin suhteen.

Tässä tutkielmassa triangulaatio nostaa luotettavuutta. Tärkeää tutkimuksen luotettavuudessa on, että tutkimus voidaan siirtää myös toiseen kohteeseen. Kyselylomakkeita on käytetty jo muissa maissa mindfulness -interventioissa. Tämän tutkielman tarkoitus oli pilotoida ensimmäisenä Suomessa tehtyä tutkimusta mielenterveysalan auttamistyössä olevien työntekijöiden stressikokemuksen osalta. Laadullinen tutkimus teetettiin täydentämään määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Se koostui kyselystä, jonka osallistajat saivat täyttää verkkokurssin käytyään. Sen tarkoituksena oli saada arvokasta kokemuspäistä tietoa määrällisen tutkimuksen täydentämiseksi.

Tutkielmassa analysoin sekä laadullisten menetelmien, että määrällisten menetelmien tuloksia, jotta saadaan mahdollisimman luotettava ja objektiivinen tulos tutkittavasta ilmiöstä eli koetusta työstressikokemuksesta. Muotoja kyselyille on monenlaisia ja niistä valitaan tutkimuskysymyksen kannalta olennaiset tutkimusmenetelmät, joilla pyritään vastaamaan teoreettiseen viitekehykseen ja taustatietoon pohjautuvaan ongelmaan. Koska verkkokurssi oli työkaluna mahdollista saada osaksi tutkimusta, päädyin myös ajan säästämiseksi ja vastaamisen helpottamiseksi käyttämään sähköisiä vastauslomakkeita, jotka tein Google Forms -työkalulla. Laadullisen kyselylomakkeen kehitin tutkielman tietoperustaan pohjautuen. Perceived Stress Scale -mittaristoa ja MAAS -mittaria käytetään tässä tutkielmassa laadullisen aineiston tukena. Strukturoitu eli rakenteellisesti ennalta päätetty kyselyjen osuus määrällisten tutkimusmenetelmien rinnalla pyrkii nostamaan luotettavuutta ja tätä kautta tutkielman realibiteettia.

14.1 Stressikokemuksen mittaaminen

Kognitiivisen mallin mukaan stressitilanteen kohdatessaan ihminen voi joko heikentää tai vahvistaa käyttäytymisen säätelyllään ajatus- ja tunteereaktioitaan. Koska ihminen reagoi

hälytysjärjestelmällään ärsykeisiin, omat ajatukset, keho ja käyttäytyminen joko vahvistavat stressireaktiota ärsykettä kohtaan tai vaimentavat sitä. (Pietikäinen 2019, luku 1.)

Stressitekijästä seuraavaa arviointia voidaan mitata, jolloin huomioiduksi tulevat niin yksilön sisäiset kuin ulkoiset vaatimukset, yksilön voimavarat koetussa tilanteessa sekä niiden riittävyys yksilön arvioidessa omaa tilannettaan (Lazarus & Folkman 1984.) Yksilön oma tulkinta vaikuttaa stressikokemuksen arviointiin ja tulkintaan. Vaikka ympäristöstä koetut vaatimukset ylittävät ihmisen voimavarat, mutta ihminen ei koe stressitekijää itselleen merkitykselliseksi tekijäksi, tällöin tilanne ei aiheuta stressiä. Yhtä yleisintä mittaria voidaan käyttää näiden tilanteiden mittaamiseen eli koetun stressin mittaria Perceived Stress Scale mittaria. Mittari mittaa yksilön kokemaa stressin näkökulmaa (Cohen, Kamarck & Mermelstein 1983.) Kun puhutaan stressistä tai mitataan sitä, on tärkeää määritellä, millaisesta stressistä on kyse (Folkman 2009.)

Sheldon Cohenin kehittämää Perceived Stress Scale -mittaria (ks liite 2) käytetään yleisesti stressin havaitsemisen mittaamiseen. Mittari mittaa yksilön koettua stressikokemusta. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot on helposti ymmärrettäviä ja mittari on kehitetty mittaamaan tunteita ja ajatuksia viimeisen kuukauden ajalta. (Mindgarden 2021, 4.) Kyseistä mittaria on käytetty myös aiemmissa mindfulness -interventioissa muualla maailmassa työpaikoilla koetun työstressin mittaamisessa. (Litovaara 2021). Kysely täytettiin sekä ennen tutkimusjaksoa, että sen loputtua.

MAAS-mittari (ks liite 3) on 15 kohtainen kysely, joka on suunniteltu arvioimaan avointa tai vastaanottavaa tietoisuutta ja huomiota siihen, mitä tapahtuu tässä hetkessä juuri nyt. (Brown & Ryan 2003, 822-848). Mittaristolla mitataan koettua läsnäolon kokemusta. Mittaristoa on käytetty myös aikaisemmissa mindfulness -interventioissa työpaikoilla ja koetun läsnäolon mittaamisessa muissa tutkimuksissa muualla maailmassa. MAAS -testi on julkisesti ladattavissa, eikä sen käyttöön tarvita erikseen lupaa tutkimustyössä. (Mindful awareness attention scale 2021). MAAS -kysely täytettiin sekä ennen interventiota, että sen jälkeen.

14.2 Laadullinen kysely

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus keskittyy merkityksien löytämiseen ja avaamiseen. Merkitykselle keskeistä on subjektiivisuus eli ihmisen kokemus. Keskeinen piirre menetelmävalinnalle on yksilön havainnon, kokemisen ja elämismailman esille nostaminen. Laadullisten tutkimusmenetelmien analysointi ei ole niin tarkkaan rajattua, kuten kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa. Tutkijan on ymmärrettävä laadullista aineistoa tulkitessaan aineiston yhteys viitekehykseen. (Ronkainen ym. 2014, 82-83.)

Laadullisen tutkimuksen yleisimpiin aineistokeruumenetelmiin kuuluvat kysely, haastattelu, eri dokumenttien kautta hankittu ja koottu tieto sekä havainnointi. Tutkimusresurssit ja itse tutkittava ongelma vaikuttavat siihen, kuinka menetelmiä käytetään: ovatko menetelmät rinnakkaisia vai vaihtoehtoisia. Mitä strukturoidumpi ja formaalimpi tutkimusasetelma on, sitä enemmän on syytä käyttää strukturoituja kyselyjä ja kokeellisia menetelmiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.) Koska tutkimusjakso toteutettiin etänä, havainnointi eikä haastattelu soveltuneet laadullisiksi tutkimusmenetelmiksi. Tutkittavien anonymiteetin säilyttämiseksi ja mahdollisimman kattavan kokemuseräisen tiedon saamiseksi luotiin puolistrukturoitu laadullinen kysely. Tämä valikoitui määrällisten kyselyjen pohjalta rinnakkaiseksi tutkimusmenetelmäksi.

Laadullisella puolistrukturoidulla kyselyllä (ks. liite 8) pyrittiin vastaamaan tutkielman tutkimuskysymykseen millaisia hyvinvointivaikutuksia mindfulness -interventiomenetelmä tuo työstressikokemukseen. Laadullisella kyselyllä pyrittiin saamaan syvempiä vastauksia tutkittavien kokemuksista mindfulness -intervention jälkeen. Laadullinen kysely teetettiin jo tutkielmassa esille nousseen tiedon, Lazaruksen kognitiivisen stressiteorian, työhyvinvoinnin voimavaramallin sekä tunteiden ja ajatusten abc -mallin pohjalta. Työhyvinvoinnin voimavaramallin psykologinen pääoma oli myös osa-alue, joka laadullisessa kyselyssä pyrittiin huomioimaan. Kyselyllä pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymyksen kannalta oleellisesti selvitettäviin hyvinvointivaikutuksiin.

15 Tulokset

Määrällisessä tutkimuksessa analyysimenetelmäksi valitaan aina se menetelmä, joka antaa tietoa varsinaisesti tutkittavasta asiasta. Tutkimusongelma ja tutkimuskysymys saavat sopivat analyysimenetelmät tutkijan ennakoinnin avulla. (Vilkka, H., 119.) Koska aihe oli jo itselleni entuudestaan tuttu, valmiiden mittarien käyttäminen oli luonteva valinta koskien tietoisien läsnäolon kyvyn ja stressikokemuksen mittaamista.

Analyysitapa valitaan tutkimuksen kohdalla sen mukaan, tutkitaanko yhtä muuttujaa vai monen muuttujan suhdetta toisiinsa. Jos tutkijan tavoite on saada tietoa yhden muuttujan jakaumasta, on mahdollista käyttää sijaintilukuja. Sijaintiluvuista yleisimpiä ovat keskiarvo ja moodi. (Vilkka, H., 119.) Määrällisten kyselyiden keskiarvon kuvaus taulukossa ja niiden sanallinen selittäminen ja avaaminen lukijalle valikoituivat muuttuvan luvun kuvausmenetelmiksi, sillä oleellista oli mitata läsnäolon kyvyn ja stressitason muuttumista tutkimusjoukon keskuudessa jo yleisesti muissa tutkimuksissa käytössä olevien mittarien keinoin.

Perceived Stress Scale -kysely (kts liite 6) on yleisin stressin havaitsemisen mittaamiseen käytetty kysely. Sillä mitataan yksilön kokemaa stressikokemusta. Kysymykset on teetetty mittaamaan sitä, kuinka kyselyn tekijä kokee elämänsä hallitsemattomana, arvaamattomana ja ylikuormittavana. Tällä määrällisellä kyselyllä kartoitettiin stressikokemusta niin tutkimusjakson alussa kuin lopussakin. Mitä suurempi pistemäärä kyselyn täyttäjällä tuli tuloksiin, sitä suurempi oli yksilön stressikokemuskin. Kyselyn kysymyksillä kartoitettiin viimeisen kuukauden aikana koettuja tunteita ja ajatuksia ja niiden yleistä esiintyvyyttä. (Mindgarden 2021.)

MAAS -mittari (ks. liite 7) mittaa yksilön kokemaa läsnäolon kokemusta. Koska ihmisen kyky toimia tietoisesti vaihtelee, sitä voidaan mitata. Jokaisella on kyky kehittää tietoisuuttaan, mutta sen kokeminen vaihtelee eri ihmisillä eri aikana. Koska mindfulnessin harjoittaminen lisää tietoisuutta nykyhetkestä, läsnäolon kyvyn mittaamista mitattiin ennen ja jälkeen mindfulness -intervention. Pisteet korreloivat suoraan tietoisuuteen ja sen tuottamiin hyvinvointivaikutuksiin, kuten optimismiin ja itsensä toteuttamiseen. Mitä vähemmän kokee tietoisuutta, sitä enemmän ilmenee myös negatiivisia tunteita, masentuneisuutta ja ahdistusta. Positiivisen psykologian viitekehysten vuoksi kyselyn käyttö oli perusteltua.

15.1 Kyselyiden keskiarvot vertailussa (määrälliset kyselyt)

Tutkielman määrällisessä osuudessa vertaillaan ensimmäisen ja toisen kyselyn tuloksia sekä ennen, että jälkeen mindfulness -intervention. PSS 10 -kyselyllä arvioidaan koettua stressiä korkeimpaan pistemäärään suhteutettuna. PSS 10 -kyselyn pisteytys lasketaan kyselyn kymmenen kysymyksen vastauksen yhteenlasketusta summasta, jossa kysymykset 4, 5, 7 ja 8 ovat käänteisiä pisteytyksellään. Pisteytys on näiden kysymysten kohdalla 0-4 välillä. Käänteisissä kysymyksissä pisteet muodostuvat seuraavalla tavalla: 0=4, 1=3, 2=2 ja 4=1. Pisteet ovat valmiiksi käännetty taulukkoon. Tarkat kysymykset löytyvät liitteestä 6 ja 7. PSS 10 -kysely ei ole diagnosointiin tarkoitettu työkalu, vaan mittari on tarkoitettu arvioimaan yksilön koettua stressiä. Vertailua kuitenkin voi tehdä kyselyjen välillä. (MDApp 2021.)

MAAS - kyselyn asteikko lasketaan laskemalla 15 kohteen keskiarvo. Korkeammat pisteet heijastavat korkeampaa yksilön mindfulness -tasoa eli kykyä tietoiseen läsnäoloon. (Mindfulness Scale 2021.) Kyselyjen vastaukset on verrattu ennen ja jälkeen tutkimusjakson keskiarvojensa mukaisesti. Alla on kuvattu lähtötilanteen ja intervention jälkeiset Perceived Stress Scale ja MAAS -kyselyiden tulosten keskiarvot.

PERCEIVED STRESS SCALE PSS 10 -KYSELY	VASTAAJA	PISTEMÄÄRÄ	KESKIARVO
= KOETUN STRESSIN ASTEIKON PISTEMÄÄRÄ SAADAAN LASKEMALLA YHTEEN 10 KYSYMYKSELLE ANNETUT PISTEMÄÄRÄT YHTEEN.	1	12	
	2	11	
	3	25	
	4	12	
TULOS STRESSISTÄ VAIHELEE VÄLILLÄ 0-40, JOSSA	5	17	
	6	24	
0-13 = ALHAINEN STRESSI	7	13	
14-26 = KOHTALAINEN STRESSI JA	8	25	= 17,375 KOHTALAINEN STRESSI
27-40 = KORKEA STRESSI (MDAPP, 2021.)			

Kuvio 6 : PSS 10 kyselyn vastaukset ennen interventiota

MAAS SCALE LÄSNÄOLO -KYSELY	VASTAAJA	PISTEMÄÄRÄ	KESKIARVO
= PISTEET LASKETAAN YHTEEN 15 KYSYMYKSESTÄ. MITÄ SUUREMPI PISTEMÄÄRÄ, SITÄ SUUREMPI YKSILÖLLINEN KYKY TIETOISEEN LÄSNÄOLOON. MAKSIMIPISTEMÄÄRÄ TESTISSÄ ON 90 PISTETTÄ. (MINDFULNESS SCALE, 2021.)	1	71	
	2	67	
	3	60	
	4	68	
	5	56	
	6	55	
	7	57	
	8	63	= 62,125

Kuvio 7 : MAAS -kyselyn vastaukset ennen interventiota

Yllä olevassa taulukossa näkyy tulokset: PSS 10 -kyselyn keskiarvoksi tuli 17,375 ja MAAS -kyselyn keskiarvoksi 62,125. PSS 10 -kyselyn keskiarvo sijoittuu kohtalaisen stressin asteikolle. MAAS -kyselyn keskiarvo 62,125 on verrattain alhainen, kun maksimipistemäärä on 90. Vastaajien välillä oli suurta vaihtelua pistemäärien kanssa. MAAS -kyselyn alin pistemäärä oli 55, joka viittaa vähäisempään läsnäolon kykyyn. Korkein yksittäinen pistemäärä oli 80, joka viittaa korkeaan läsnäolon kykyyn. PSS 10 -kyselyssä korkein pistemäärä oli 25, joka viittaa kohtalaiseen stressin tasoon. Alin pistemäärä oli 11, joka oli tuloksena yhdellä vastaajalla. Pisteiden 11 määrä viittaa alhaiseen stressitasoon.

PERCEIVED STRESS SCALE PSS 10 -KYSELY	VASTAAJA	PISTEMÄÄRÄ	KESKIARVO
= KOETUN STRESSIN ASTEIKON PISTEMÄÄRÄ SAADAAN LASKEMALLA YHTEEN 10 KYSYMYKSELLE ANNETUT PISTEMÄÄRÄT YHTEEN.	1	6	
	2	15	
	3	17	
	4	4	
TULOS STRESSISTÄ VAIHELEE VÄLILLÄ 0-40, JOSSA	5	20	
	6	13	
0-13 = ALHAINEN STRESSI	7	7	
14-26 = KOHTALAINEN STRESSI JA	8	12	= 11,75 ALHAINEN STRESSI
27-40 = KORKEA STRESSI (MDAPP, 2021.)			

Kuvio 8 : PSS 10 -kyselyn tulokset vertailussa intervention jälkeen

Yllä olevassa taulukossa on listattuna PSS 10 -kyselyn vastaajien kokonaispisteet ja niiden keskiarvo. Keskiarvo laski intervention jälkeen lukuun 11,75 (17,375) verrattuna ennen tutkimusta vastattuun samaan kyselyyn. Luku 11,75 sijoittuu alhaisen stressin tasolle, joka on merkittävä muutos edelliseen kohtalaisen stressin tasoon. Yksittäisten vastausten kohdalla oli vaihtelua edelleen. Alhaisin pistemäärä oli 4, joka viittaa hyvään stressin tasoon. Korkein pistemäärä yksittäisellä vastaajalla oli 20. Kolme vastaajan tulosta pistemäärien 15, 17 ja 20 sijoittuivat enää kohtalaisen stressin tasolle jälkimmäisen kyselyn tuloksissa, kun ensimmäisen kyselyn (ks. kuvio 6) kohdalla neljä vastaajaa sijoittuivat pistemäärien 17, 24, 25 ja 25 kanssa kohtalaisen stressin tasolle.

MAAS SCALE LÄSNÄOLO -KYSELY	VASTAAJA	PISTEMÄÄRÄ	KESKJARVO
= PISTEET LASKETAAN YHTEEN 15 KYSYMYKSESTÄ. MITÄ SUUREMPI PISTEMÄÄRÄ, SITÄ SUUREMPI YKSILÖLLINEN KYKY TIETOISEEN LÄSNÄOLOON. MAKSIMIPISTEMÄÄRÄ TESTISSÄ ON 90 PISTETTÄ. (MINDFULNESS SCALE, 2021.)	1	72	
	2	73	
	3	61	
	4	76	
	5	60	
	6	59	
	7	63	
	8	80	= 68

Kuvio 9 : MAAS -kyselyn tulokset vertailussa intervention jälkeen

MAAS -kyselyn vastanneiden keskiarvo ensimmäisestä kyselystä (ks. kuvio 7) oli 62,125. Intervention jälkeinen keskiarvo nousi (ks. kuvio 9) lukuun 68. Läsnaolon taidon kehittymisen voidaan nähdä kokonaisuudessaan nousseen intervention harjoitusten jälkeen. Alin pistemäärä oli 59, kun ensimmäisen kyselyn kohdalla se oli 55.

15.2 Osallistujien kokemuksia (laadullinen)

Mindfulness -intervention jälkeen osallistujilta kysyttiin kahdeksan avointa kysymystä. Kysymykset (ks. liite 8) koskivat verkkokurssilla teemoittain käsiteltyjä ja harjoiteltavia asioita, jotka liittyivät myös olennaisesti työntekijän psykologiseen pääomaan työhyvinvoinnin voimavaramallin osalta (ks. kuvio 1). Kysymykset myös tukivat positiivisen psykologian viitekehystä, jonka mukaan yksilön vahvuuksia tukemalla hyvinvointia voidaan edistää. Laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmäksi valikoitui dialoginen tematisointi.

Dialogista tematisointia voidaan käyttää kaikkeen laadullisen aineiston analysointiin. Se tarkoittaa sitä, että tutkija käy vuoropuhelua empiirisen aineiston, metodologisen ja teoreettisen ajattelun, aiempien tutkimusten, kontekstuaalisen tutkimuskohdetta koskevan

tiedon ja oman ymmärryksen kanssa. Tutkijan tehdessä tulkintoja ja löytäessään teemoja perustellusti johtopäätöksissään nämä löydökset on kyettävä kytkemään edeltävään kokonaisuuteen. Tutkimusprosessissa oleellista on rajata konteksti, jossa aineisto on syntynyt. Yleinen konteksti ja sen esitleminen sekä yksityiskohtaisempi yhteys tulee jäsentää. Tutkimuskysymys, kontekstuaalinen tieto ja teoria ohjaavat tutkijaa tavoittamaan tilan, jossa johtopäätökset syntyvät. Tutkimusongelma rajaa aineiston luentaa ja millaiseksi sitä tutkija tulkitsee. Oleellista on löytää kategorioita raakalukemisen jälkeen. Teemat syntyvät vuoropuheluna yhdessä teorian sekä tutkijan havainnoinnin ja päätelmien kanssa (Koski 2020, luku 10.) Kysymysten perusteella intervention konteksti huomioiden sekä hyvinvoinnissa tiedostetut vaikutukset nousivat esiin, mutta myös työstressikokemukseen liittyvät hyvinvointivaikutukset. Raakaluennan tulokset avataan seuraavassa alaluvussa kolmeen eri kategoriaan jaettuina ennen tarkempia teemojen esille nostoja.

15.3 Raakaluenta tuloksista ja kontekstissa syntyneet kategoriat

Laadullisen kyselyn vastaukset	
Kategoriat	Kysymys 1. "Millaisia muutoksia huomasit ensimmäisen viikon aikana suhteessa itseesi harjoituksia tehdessäsi?"
Hyvinvointiin vaikutuksia mindfulnessin harjoittamisen aikana	"Huomasin tiedostavani ajatteluani ja fyysistä olemustani enemmän" "Huomasin, että olin lupautunut liian moneen projektiin" "Pääsin kiinni mindfulnessiin ja osaan olla enemmän tässä hetkessä."
Hyvinvointiin ei vaikutusta harjoittamisen aikana	Kaksi vastaajista koki vaikeaksi keskittyä harjoitteiden tekemiseen.
Epäselvä vastaus tai määrittelemätön, harjoittaminen ei ole onnistunut	Kaksi vastaajista koki vaikeaksi keskittyä harjoitteiden tekemiseen. Kaksi vastaajista koki, että eivät huomanneet mitään muutosta ensimmäisen viikon aikana.

Kuvio 10 : Laadullisen kyselyn 1. kysymyksen vastaukset

Ensimmäisen kysymyksen "Millaisia muutoksia huomasit ensimmäisen viikon aikana suhteessa itseesi harjoituksia tehdessäsi?" vastauksissa nousi esiin kokemuksia oman tietoisuuden ja

voimavarojen paremmasta tiedostamisesta. Tutkimukseen osallistuneiden kokemuksia olivat: ”Huomasin tiedostavani ajatteluani ja fyysistä olemustani enemmän”, ”Huomasin, että olin lupautunut liian moneen projektiin”, ”Pääsin kiinni mindfulnessiin ja osaan olla enemmän tässä hetkessä.” Kaksi vastaajista koki vaikeaksi keskittyä harjoitteiden tekemiseen. Kaksi vastaajista koki, että eivät huomanneet mitään muutosta ensimmäisen viikon aikana.

Laadullisen kyselyn vastaukset	
Kategoriat	Kysymys 2. ”Kurssilla opetettiin keskittymään tietoisesti hengittämiseen. Millä tavalla huomasit tämän taidon vaikuttavan itseesi?”
Hyvinvointiin vaikutuksia mindfulnessin harjoittamisen aikana	<p>”Olin rauhallisempi ja keskittyminen helpottui tietoisien hengittämisen myötä”.</p> <p>”Olen oppinut kiinnittämään hengittämiseen enemmän huomiota, se ei ole enää niin pinnallista. Olen oppinut kiinnittämään huomiota siihen, mitä kehossa tapahtuu hengittämisen aikana.”</p> <p>”Muistin, kuinka rauhoittava vaikutus hengittämisellä voi olla. Jatkossa osaan rauhoittaa kehoni ja mieleni paremmin tietoisien hengityksen avulla”</p> <p>”Hengitysharjoitukset auttavat rentoutumaan.”</p> <p>”Tiedostin olevani stressitilassa, kun hengitykseni ei ollut täysin vapaata.”</p> <p>Lisäksi kaksi vastaajista koki tiedostavansa hengitystään enemmän ja kiinnittävänsä siihen huomiota myös enemmän.</p>
Hyvinvointiin ei vaikutusta harjoittamisen aikana	Yksi osallistujista koki taidon epämiellyttävänä.
Epäselvä vastaus tai määrittelemätön, harjoittaminen ei ole onnistunut	

Kuvio 11 : Laadullisen kyselyn 2. kysymyksen vastaukset

Toisen kysymyksen ”Kurssilla opetettiin keskittymään tietoisesti hengittämiseen. Millä tavalla huomasit tämän taidon vaikuttavan itseesi?” vastauksissa nousi esiin kokemukset ”Olin rauhallisempi ja keskittyminen helpottui tietoisien hengittämisen myötä”, ”Olen oppinut kiinnittämään hengittämiseen enemmän huomiota, se ei ole enää niin pinnallista. Olen oppinut kiinnittämään huomiota siihen, mitä kehossa tapahtuu hengittämisen aikana.”, ”Muistin, kuinka rauhoittava vaikutus hengittämisellä voi olla. Jatkossa osaan rauhoittaa kehoni ja mieleni paremmin tietoisien hengityksen avulla”, ”Hengitysharjoitukset auttavat rentoutumaan.”, ”Tiedostin olevani stressitilassa, kun hengitykseni ei ollut täysin vapaata.” Lisäksi kaksi vastaajista koki tiedostavansa hengitystään enemmän ja kiinnittävänsä siihen huomiota myös enemmän. Yksi osallistujista koki taidon epämiellyttävänä.

Laadullisen kyselyn vastaukset	
Kategoriat	Kysymys 3. "Millä tavalla ohjattu salliva näkökulma haasteellisten tunteiden kohtaamiseen kurssilla vaikutti suhtautumiseen, jolla haasteellisia tunteita voit jatkossa kohdata?"
Hyvinvointiin vaikutuksia mindfulnessin harjoittamisen aikana	"Arvostus ympäristöä kohtaan, jossa sallitaan kaikki tunteet", "Huomaan pysähtyvänä tunnekokemuksen äärelle, enkä pyri välttelemään sitä ehkä kuten aiemmin. Enemminkin pyrin valitsemaan rakentavamman ajatella, jotta kielteisillä tunteilla olisi mahdollisuus muuttua.", "Myönteisesti.", "Jatkossa yritän olla kieltämättä haasteellisia tunteita. Pysähdyn niiden äärelle ja pyrin ymmärtämään, mistä tunne johtuu. Sallimalla haastavat tunteet pyrin pääsemään niistä nopeammin irti.", "Haasteelliset tunteet voi nimetä ja antaa sitä kautta niiden mennä. Opin hyväksymään haasteelliset tunteet. Antamaan niille myötätuntoa.", "Opin tuntemaan haasteellisia tunteita paremmin."
Hyvinvointiin ei vaikutusta harjoittamisen aikana	Lisäksi yksi vastaajista toivoi armollisuutensa lisääntyvän haasteellisia tunteitaan kohtaan.
Epäselvä vastaus tai määrittelemätön, harjoittaminen ei ole onnistunut	Yksi vastaajista koki, että salliminen voi estää myönteisen kehityksen, jos kaikki sallitaan.

Kuvio 12 : Laadullisen kyselyn 3. kysymyksen vastaukset

Kolmannen kysymyksen "Millä tavalla ohjattu salliva näkökulma haasteellisten tunteiden kohtaamiseen kurssilla vaikutti suhtautumiseen, jolla haasteellisia tunteita voit jatkossa kohdata?" vastauksissa kokemuksina mainittiin: "Arvostus ympäristöä kohtaan, jossa sallitaan kaikki tunteet", "Huomaan pysähtyvänä tunnekokemuksen äärelle, enkä pyri välttelemään sitä ehkä kuten aiemmin. Enemminkin pyrin valitsemaan rakentavamman ajatella, jotta kielteisillä tunteilla olisi mahdollisuus muuttua.", "Myönteisesti.", "Jatkossa yritän olla kieltämättä haasteellisia tunteita. Pysähdyn niiden äärelle ja pyrin ymmärtämään, mistä tunne johtuu. Sallimalla haastavat tunteet pyrin pääsemään niistä nopeammin irti.", "Haasteelliset tunteet voi nimetä ja antaa sitä kautta niiden mennä. Opin hyväksymään haasteelliset tunteet. Antamaan niille myötätuntoa.", "Opin tuntemaan haasteellisia tunteita paremmin." Lisäksi yksi vastaajista toivoi armollisuutensa lisääntyvän haasteellisia tunteitaan kohtaan ja yksi vastaajista koki, että salliminen voi estää myönteisen kehityksen, jos kaikki sallitaan.

Laadullisen kyselyn vastaukset	
Kategoriat	Kysymys 4. "Millä tavalla myönteisiin tunteisiin keskittyminen vaikutti sinuun ja voimavaroihisi?"
Hyvinvointiin vaikutuksia mindfulnessin harjoittamisen aikana	"Toi levollisuutta ja ymmärrystä hektiseen oloon ja elämään.", "Myönteiset tunteet ovat jo osa voimavaroja ja niihin keskittyminen lisää palautumista vaikeista asioista. Lisäksi ne auttavat tekemään oikeita ratkaisuja. Oli kiva huomata, että myönteisiä tunteita voi lisätä harjoittamalla kiitollisuutta ja ystävällisyyttä.", "Myönteisiin tunteisiin keskittyminen lisää itseluottamusta ja parhaimmillaan toivon sen lisäävän kykyä huomioida hyvää myös muissa esimerkiksi työyhteisössä.", "Positiivinen asenne on aina hyvästä. Uskon, että asenteella on ihmisen elämään valtavan suuri merkitys.", "Myönteisiin tunteisiin keskittyminen lisäsi voimavaroja ja hyvän olon tunnetta.", "Huomasin tiedostavani myönteisiä tunteita enemmän. Tiedostin kielteisiä tunteita aiempaa tietoisemmin ja pystyin valitsemaan ajatuksiani, jotta tunnekokemuksella olisi mahdollisuus muuttua neutraalimmaksi tai jopa myönteisemmäksi."
Hyvinvointiin ei vaikutusta harjoittamisen aikana	
Epäselvä vastaus tai määrittelemätön, harjoittaminen ei ole onnistunut	Yksi vastaajista koki, että iloa voisi olla lisää enemmän. Yksi vastaajista ei muistanut, millä tavalla keskittyminen vaikutti.

Kuvio 13 : Laadullisen kyselyn 4. kysymyksen vastaukset

Neljännän avoimen kysymyksen ”Millä tavalla myönteisiin tunteisiin keskittyminen vaikutti sinuun ja voimavaroihisi?” kokemuksia olivat: ”Toi levollisuutta ja ymmärrystä hektiseen oloon ja elämään.”, ”Myönteiset tunteet ovat jo osa voimavaroja ja niihin keskittyminen lisää palautumista vaikeista asioista. Lisäksi ne auttavat tekemään oikeita ratkaisuja. Oli kiva huomata, että myönteisiä tunteita voi lisätä harjoittamalla kiitollisuutta ja ystävällisyyttä.”, ”Myönteisiin tunteisiin keskittyminen lisää itseluottamusta ja parhaimmillaan toivon sen lisäävän kykyä huomioida hyvää myös muissa esimerkiksi työyhteisössä.”, ”Positiivinen asenne on aina hyvästä. Uskon, että asenteella on ihmisen elämään valtavan suuri merkitys.”, ”Myönteisiin tunteisiin keskittyminen lisäsi voimavaroja ja hyvänolon tunnetta.”, ”Huomasin tiedostavani myönteisiä tunteita enemmän. Tiedostin kielteisiä tunteita aiempaa tietoisemmin ja pystyin valitsemaan ajatuksiani, jotta tunnekokemuksella olisi mahdollisuus muuttua neutraalimmaksi tai jopa myönteisemmäksi.” Yksi vastaajista ei muistanut, millä tavalla keskittyminen vaikutti ja yksi vastaajista koki, että iloa voisi olla lisää enemmän.

Laadullisen kyselyn vastaukset	
Kategoriat	Kysymys 5. "Miltä läsnä oleva syöminen ja siihen keskittyminen tietoisesti tuntuivat?"
Hyvinvointiin vaikutuksia mindfulnessin harjoittamisen aikana	"Halusin muuttaa työpaikan ruokailukäytäntöjä, kun ovat levottomat.", "Hieman haastavalta, kun on tottunut syömään kiireessä. Ruokaa ei tarvitse yhtä paljon, kun jos sitä söisi tiedostamatta.", "Hyvältä. Tuntui, että ruuasta nauttii paljon enemmän ja tietoisin, läsnä olevan syömisessä avulla voisi saada vähennettyä herkuttelua.", "Läsnä oleva syöminen toi tilanteisiin rauhaa ja kasvatti arvostusta ruokaa kohtaan."
Hyvinvointiin ei vaikutusta harjoittamisen aikana	Lisäksi yksi vastaajista koki harjoituksen tarjonnan vähiten ajattelun aihetta, sillä oli jo tietoinen tästä aihepiiristä, koska oli kuunnellut omaa kehoaan jo vuosia.
Epäselvä vastaus tai määrittelemätön, harjoittaminen ei ole onnistunut	"Vaikeaa, haaste.", "Tämän kanssa oli haasteita.", "Haastavaa toteuttaa."

Kuvio 14 : Laadullisen kyselyn 5. kysymyksen vastaukset

Viidennen avoimen kysymyksen ”Miltä läsnä oleva syöminen ja siihen keskittyminen tietoisesti tuntuivat?” vastauksissa kokemuksina olivat: ”Halusin muuttaa työpaikan ruokailukäytäntöjä, kun ovat levottomat.”, ”Hieman haastavalta, kun on tottunut syömään kiireessä. Ruokaa ei tarvitse yhtä paljon, kun jos sitä söisi tiedostamatta.”, ”Vaikeaa, haaste.”, ”Hyvältä. Tuntui, että ruuasta nauttii paljon enemmän ja tietoisin, läsnä olevan syömisessä avulla voisi saada vähennettyä herkuttelua.”, ”Tämän kanssa oli haasteita.”, ”Läsnä oleva syöminen toi tilanteisiin rauhaa ja kasvatti arvostusta ruokaa kohtaan.” ja ”Haastavaa toteuttaa.” Lisäksi yksi vastaajista koki harjoituksen tarjonnan vähiten ajattelun aihetta, sillä oli jo tietoinen tästä aihepiiristä, koska oli kuunnellut omaa kehoaan jo vuosia.

Laadullisen kyselyn vastaukset	
Kategoriat	Kysymys 6. "Miltä arvottomamattoman, läsnä olevan, hyväksyvän, luottavaisen ja kärsivällisen asenteen harjoittaminen sinusta tuntui?"
Hyvinvointiin vaikutuksia mindfulnessin harjoittamisen aikana	"Etenkin "aloittelijan mieli" tuntui mielenkiintoiselta ja hyödylliseltä. Uskon sen hyödyttävän myös työssä ihmisten kanssa kohtaamisissa.", "Toi uutta ajattelua koskien lähteä avoimella mielellä uusiin tilanteisiin, koska jokainen on ainutlaatuinen ja hyväksyy juuri kulloisenkin hetken.", "Harjoitukset olivat helppoja toteuttaa.", "Tarpeelliselta.", "En ole niin hyvä tai huono, kuin ajatukseni antavat ymmärtää.", "Aluksi haastavalta, mutta kun huomasin, miten asiat ovat paljon helpompia ilman arvostelua tai turhautumista, kannusti jatkamaan oman asenteen muokkaamista. Aloittelijan asennetta pyrin hyödyntämään, kun kohtaan yllättäviä tai itsestäni riippumattomia muutoksia. Enää ne eivät kuormita samalla tavalla kuin aiemmin." ja "Hienolta. Vapauttavalta."
Hyvinvointiin ei vaikutusta harjoittamisen aikana	
Epäselvä vastaus tai määrittelemätön, harjoittaminen ei ole onnistunut	

Kuvio 15 : Laadullisen kyselyn 6. kysymyksen vastaukset

Kuudes avoin kysymys ”Miltä arvottomamattoman, läsnä olevan, hyväksyvän, luottavaisen ja kärsivällisen asenteen harjoittaminen sinusta tuntui?” nosti esiin kokemukset: ”Etenkin ”aloittelijan mieli” tuntui mielenkiintoiselta ja hyödylliseltä. Uskon sen hyödyttävän myös työssä ihmisten kanssa kohtaamisissa.”, ”Toi uutta ajattelua koskien lähteä avoimella mielellä uusiin tilanteisiin, koska jokainen on ainutlaatuinen ja hyväksyy juuri kulloisenkin hetken.”, ”Harjoitukset olivat helppoja toteuttaa.”, ”Tarpeelliselta.”, ”En ole niin hyvä tai huono, kuin ajatukseni antavat ymmärtää.”, ”Aluksi haastavalta, mutta kun huomasin, miten asiat ovat paljon helpompia ilman arvostelua tai turhautumista, kannusti jatkamaan oman asenteen muokkaamista. Aloittelijan asennetta pyrin hyödyntämään, kun kohtaan yllättäviä tai itsestäni riippumattomia muutoksia. Enää ne eivät kuormita samalla tavalla kuin aiemmin.” ja ”Hienolta. Vapauttavalta.”

Laadullisen kyselyn vastaukset	
Kategoriat	Kysymys 7. "Millä tavalla myötätuntoon keskittyminen vaikutti itseesi ja suhteessasi muihin?"
Hyvinvointiin vaikutuksia mindfulnessin harjoittamisen aikana	"Tulin tietoiseksi rehellisyydestä ja siitä, että myötätuntoa voi kokea sekä itseään, että muita kohtaan. Kaikkia tapaamiani ihmisiä kohtaan.", "Armollisuus itseäni kohtaan lisääntyi. En vaatinut enää täydellisyyttä itseltäni samalla tavalla kuin aiemmin. Muiden tekemät virheet eivät ärsyttäneet enää samalla tavalla kuin aiemmin. Toki huomasin ne, mutta en enää puuttunut pienempiin asioihin samoin kuin aiemmin.", "Rakkaus saa tilaa.", "Muistutti minua olemaan myötätuntoisempi itseäni kohtaan.", "Hyvällä tavalla.", "Myötätunto opetti, että itsevarmuuden sijaan minun oli helpompaa ja hyödyllisempää löytää myötätuntoa itseäni ja muita kohtaan. Itsemyötätunnon pohjalta opin tarjoamaan itselleni hyvää myös kiireen keskellä.", "Oma armollisuus lisääntyi itseäni kohtaan. Voin käyttää sisäistä puhettani hyvään niin itseäni kuin muitakin kohtaan tunteiden kautta."
Hyvinvointiin ei vaikutusta harjoittamisen aikana	
Epäselvä vastaus tai määrittelemätön, harjoittaminen ei ole onnistunut	Yksi vastaajista koki myötätunnon ärsyttäväksi, mutta tunne helpottui myöhemmin.

Kuvio 16 : Laadullisen kyselyn 7. kysymyksen vastaukset

Seitsemäs avoin kysymys ”Millä tavalla myötätuntoon keskittyminen vaikutti itseesi ja suhteessasi muihin?” nosti esiin vastaajien kokemuksissa: ”Tulin tietoiseksi rehellisyydestä ja siitä, että myötätuntoa voi kokea sekä itseään, että muita kohtaan. Kaikkia tapaamia ihmisiä kohtaan.”, ”Armollisuus itseäni kohtaan lisääntyi. En vaatinut enää täydellisyyttä itseltäni samalla tavalla kuin aiemmin. Muiden tekemät virheet eivät ärsyttäneet enää samalla tavalla kuin aiemmin. Toki huomasin ne, mutta en enää puuttunut pienempiin asioihin samoin kuin aiemmin.”, ”Rakkaus saa tilaa.”, ”Muistutti minua olemaan myötätuntoisempi itseäni kohtaan.”, ”Hyvällä tavalla.”, ”Myötätunto opetti, että itsevarmuuden sijaan minun oli helpompaa ja hyödyllisempää löytää myötätuntoa itseäni ja muita kohtaan. Itsemyötätunnon pohjalta opin tarjoamaan itselleni hyvää myös kiireen keskellä.”, ”Oma armollisuus lisääntyi itseäni kohtaan. Voin käyttää sisäistä puhettani hyvään niin itseäni kuin muitakin kohtaan tunteiden kautta.” sekä yksi vastaajista koki myötätunnon ärsyttäväksi, mutta tunne helpottui myöhemmin.

Kategoriat	Kysymys 8. "Mitä uutta opit itsestäsi?"
Hyvinvointiin vaikutuksia mindfulnessin harjoittamisen aikana	"Kaikki on mahdollista ja avoimuus kannattaa aina.", "Meditaation avulla voin rauhoittaa kehoni ja onnellisuushormoni lisääntyy. Mindfulnessia aion käyttää jatkossa jossain määrin lievittämään stressiä, sillä harjoitusten tekemiseen ei mene työpäivän aikana kuin pari minuuttia.", "Koko kurssin aikana huomasin, että mindfulness harjoitukset ovat todella hyödyllisiä. Niitä tulisi vain tehdä useammin ja enemmän, jotta ne automatisoituisivat osaksi arkea.", "Kykenen muuttumaan.", "Omia ajattelua, tunteita ja käytöstä voi oppia muuttamaan sinnikkäällä harjoittelulla ja siten saada tasapainoisempaa ja mielekkäämpää elämää.", "Tiedostin kykyni tiedostaa työni, kun saan itse valita asioita, jotka siihen vaikuttavat, päätin luopua asioista, jotka rajoittavat minua liikaa, eivätkä vastaa arvojeni."
Hyvinvointiin ei vaikutusta harjoittamisen aikana	
Epäselvä vastaus tai määrittelemätön, harjoittaminen ei ole onnistunut	Yksi vastaus täysin tyhjä. Yksi vastaajista koki keskittymisen erittäin haastavaksi harjoitteiden tekemisen suhteen.

Kuvio 17 : Laadullisen kyselyn 8. kysymyksen vastaukset

Kahdeksas ja viimeinen avoin kysymys "Mitä uutta opit itsestäsi?" nosti esiin kokemukset: "Kaikki on mahdollista ja avoimuus kannattaa aina.", "Meditaation avulla voin rauhoittaa kehoni ja onnellisuushormoni lisääntyy. Mindfulnessia aion käyttää jatkossa jossain määrin lievittämään stressiä, sillä harjoitusten tekemiseen ei mene työpäivän aikana kuin pari minuuttia.", "Koko kurssin aikana huomasin, että mindfulness harjoitukset ovat todella hyödyllisiä. Niitä tulisi vain tehdä useammin ja enemmän, jotta ne automatisoituisivat osaksi arkea.", "Kykenen muuttumaan.", "Omia ajattelua, tunteita ja käytöstä voi oppia muuttamaan sinnikkäällä harjoittelulla ja siten saada tasapainoisempaa ja mielekkäämpää elämää.", "Tiedostin kykyni tiedostaa työni, kun saan itse valita asioita, jotka siihen vaikuttavat, päätin luopua asioista, jotka rajoittavat minua liikaa, eivätkä vastaa arvojeni.", yksi vastaus oli täysin tyhjä ja yksi vastaajista koki keskittymisen erittäin haastavaksi harjoitteiden tekemisen suhteen.

15.4 Kategorioiden pohjalta syntyneet teemat konteksti huomioon ottaen

Hyvinvointivaikutus yleisesti ja yksilöidymmin työstressikokemuksen osalta voidaan jakaa vielä yksityiskohtaisempiin teemoihin. Työpaikalla ilmenneitä vaikutuksia mindfulness -intervention

jälkeen olivat niin lisääntyneisiin positiivisiin tunteisiin, tunteiden säätelyn helpottumiseen, ulkoisiin stressitekijöihin muuttunut suhtautuminen, kiireettömyyden kokemuksen kasvu, syvempi tietoisuus omasta itsestä, työtehtävien rajaaminen, omien arvojen mukaisten valintojen syvempi kunnioittaminen, myötätuntoisuuden lisääntyminen ja läsnäolon kyvyn kehittyminen. Myös vuorovaikutuksen parantuminen, itsereflektiokyvyn kehittyminen, tietoinen pysähtyminen kiireen keskellä, levollisuuden kokemus, tuomitsemattomuus, arvostelemattomuus sekä voimavarojen parempi hahmottaminen nousivat esiin vastauksissa.

Syömiseen tietoisesti keskittyminen tuotti haasteita, mutta osalla se nosti tietoisuuden tasoa kiireen kokemuksesta. Hengittämiseen keskittyminen nosti esiin rauhallisuutta, tietoisuutta omasta kehomieli -yhteydestä ja palautumisen kokemuksesta kesken työpäivän. Armollisuus itseä ja muita kohtaan auttoi huomaamaan omia ajatuksia ja asennetta, jotka ovat oleellisia Lazaruksen stressiteorian ja kognitiivisen stressimallin oleellisimpia stressinhallinnan tekijöitä. Tietoisuus omasta psykologisesta pääomasta ja sen muuntautumiskyvystä työpaikalla ja toisia kohtaan mainittiin myös osana laadullisen aineiston vastauksia.

15.5 Yhteenveto tuloksista

Lazarus & Folkman (1984, 115) tuovat esiin, että epävarmuus aiheuttaa usein äärimmäistä stressiä yksilölle, joka voi vaikuttaa lamaanuttavasti yksilön ennakoivaan stressinhallintaan tuoden psyykkisen hämmennyksen tilan. Myös tämän opinnäytetyön tutkittava ilmiö oli monitasoinen koettu työstressikokemus, joka tuo työntekijöille kokemuksena epävarmuutta, hämmennystä, vaikutusmahdollisuuksien puutetta ja hallinnan tunteen heikentymistä. Tekijöillä on vaikutusta siten myös työhyvinvointiin ja työstressikokemukseen. Jatkuvalle muutokselle ei ole yleisellä tasolla mahdollista tehdä mitään, mutta on tärkeää tutkia, kuinka työntekijät stressikokemuksen kokevat ja millä tavalla stressinhallintaan on mahdollista pienin muutoksin vaikuttaa.

Tutkielmassa pureuduttiin työhyvinvoinnin muodostumisen tekijöihin työstressikokemuksen havainnollistamiseksi. Psykkinen hyvinvointi on yksi oleellisimmista tekijöistä, johon myös (Mankan ym. 2016, 76) voimavarakeskeinen malli (ks. kuvio 1) viittaa psykologisen pääoman kehittämisen osalta. Psykologinen pääoma oli osa-alue, jota pyrittiin mindfulness -intervention avulla tutkimaan ja kehittämään hyvinvointivaikutusten kartoittamisen kautta. Tutkielmassa arvioitiin, onko mindfulnessin harjoittamisella vaikutusta yksilön kokemaan työstressikokemukseen. Laajempaan tavoitteena oli arvioida, olisiko mindfulnessin harjoittaminen hyödyllinen menetelmä työstressin hallintaan muuttuvassa maailmassa edistäen hyvinvointia yksilötasolla työyhteisössä. Kyseessä on verrattain pieni tutkimusjoukko kolmesta eri työyhteisöstä, eikä mitään yleistystä voi tehdä määrällisten kyselyiden pohjalta. Määrällisten kyselyiden keskiarvojen vertailu antaa kuitenkin viitteitä siitä, että mindfulnessin

harjoittaminen vaikuttaa yksilön stressikokemukseen laskien sitä ja läsnäolon kokemukseen lisäten sitä jo kahdeksan viikon harjoittelun jälkeen.

Laadullisessa tutkimuksessa nousi esiin kokemukset valinnanmahdollisuuksien lisääntymisestä suhtautuessa stressitekijöihin. Tunteiden merkitys mainittiin työyhteisössä voimavaramallin (ks. kuvio 1) osalta. Psykologisen pääoman kehittymisen voidaan katsoa kasvaneen laadullisen tutkimuksen vastausten pohjalta. Olennaista oli myönteisten tunteiden lisääntyminen ja niihin tietoisesti keskittyminen, mikä nosti osallistujien voimavaroja. Haastavien tunteiden kohtaamiseen kokemuksissa löytyi viitteitä siitä, että tietoisella keskittymisellä omaan suhtautumistapaan voi oleellisesti vaikuttaa.

Tulosten tulkinnan suhteen on huomioitava poikkeuksellinen yhteiskunnallinen tilanne koronan vuoksi, sillä se voi lisätä osallistujien kokemaa stressiä ja vaikeuttaa läsnäolon kokemusta. Lisäksi yksi osallistujista koki haastavaksi verkkokurssin ja etänä toteutettavan intervention. Mikäli mindfulness -interventio olisi toteutettu työpajana työpaikalla, tulokset olisivat voineet muuttua merkittävästi. Itse verkkokurssin materiaali oli paljon laajempi kuin mitä osallistujilta vaadittiin kahdeksan viikon ajalta tehtäväksi. Mikäli harjoituksia olisi tehty useammin, läsnäolon kyky olisi voinut MAAS -kyselyssä lisääntyä enemmän ja stressikokemus myös laskea PSS 10 -kyselyn osalta. Laadullinen ja määrällinen aineisto antavat vahvaa viitettä siitä, että mindfulnessin harjoittamisella on vaikutusta stressinhallintaan, sen ennaltaehkäisyyn ja myös myötätuntouupumuksen ehkäisyyn hyvinvointivaikutuksia lisäten.

Työnhallinnan puutteen kokemus on olennainen stressitekijä työyhteisöissä. Työntekijän on mahdollista oppia muuttamaan suhtautumistaan stressitekijöihin mindfulnessin harjoittamisen avulla. Tällöin työntekijän stressitason on mahdollista myös laskea. Työhyvinvoinnin voimavaramallin (ks. kuvio 1) avulla nähdään, kuinka monelle eri osa-alueelle työhyvinvointi ja siten myös stressikokemuksen muodostuminen kohdistuu. Yksilön vastuu omasta hyvinvoinnista on kuitenkin oleellinen osa työhyvinvointia. Yhtä oleellista on hyvä työn organisointi ja hyvä johtaminen työstressikokemuksen moninaisuuden näkökulmasta, mutta myös ylikuormittumisen ehkäisyn osalta. Stressinhallinta on tällä hetkellä yksilön vastuulla, mutta vastuu sen jakamisesta koko työyhteisön ja johtajuuden kesken voisi lisätä hyvinvointivaikutuksia työyhteisöissä. Mindfulnessin harjoittaminen ja sen oleelliset stressinhallintaan vaikuttavat myönteiset tekijät olisi mahdollista liittää osaksi yrityksen johtamisstrategiaa. Pidemmällä tähtäimellä tällä olisi mahdollista lisätä myönteisiä tunteita, lisätä vaihtoehtoja suhtautua haastaviin tunteisiin, johtaa työhyvinvointia arjessa, lisätä läsnäolon kykyä ja tehdä parempia päätöksiä ja ratkaisuja.

16 Pohdinta ja oman oppimisen arvio

Tutkielma pyrki vastaamaan tutkimuskysymykseen, joka arvioi mindfulness-harjoitusten hyvinvointivaikutuksia mielenterveysalan työntekijöiden koettuun työstressikokemukseen. Tutkimukseen osallistuneiden koettu stressi laski ja kyky tietoiseen läsnäoloon kasvoi. Laadullisen kyselyn aineisto vahvistaa oletusta mindfulnessin harjoittamisen hyvinvointivaikutuksista. Etänä toteutetun mindfulness -intervention koki hyödylliseksi 7 osallistujaa. 1 osallistujista olisi kaivannut erilaista ohjausta. Tutkielman aloitusvaiheessa yhteiskunnallinen pandemiatilanne ja rajoitukset kuitenkin vaativat etänä toteutettavan menetelmän käyttämisen. Useat osallistajat kokivat mindfulnessin harjoittamisen hyödylliseksi, joka ilmeni niin määrällisessä kuin laadullisessa aineistossa.

Etänä mahdollistettava interventio onnistui olosuhteisiin nähden hyvin. Työstressikokemuksen moninaisuuden kannalta tietoperustan rajaaminen oli haastavaa. Keskeisimmät teoriat ja mallit onnistuivat kuitenkin tiivistämään ja kytkemään yhteen sähköisten etänä toteutettavien kyselyjen yhteyteen sujuvasti poikkeuksellisessa tilanteessa. Paikan päällä ohjattu interventio olisi helpottanut osallistujien osallistumista ja tehnyt tutkimusjaksosta selkeämmän.

Yleisesti tutkittaessa stressiä keskittyminen on ollut enemmän haittojen ja seurausten painottamisessa kuin siitä palautumisen mahdollistamisessa. Mindfulness menetelmänä on yleispätevä ja sopii kaikille. Se tarjoaa jokaiselle tietoisuuden kasvamista niin oman kehon kuin mielenkin osalta. Mielenterveysalan työntekijät hyötyvät itsereflektiotaidoista. Taidot auttavat tunnistamaan palautumisen tarpeen. Sekä stressistä palautumiseen, että sen ennaltaehkäisyyn on tärkeää panostaa niin yhteiskunnallisella tasolla kuin yksilölliselläkin uupumuksen kannalta. Työhyvinvoinnin osalta stressinhallintakeinot ja itsereflektiotaidot ovat merkittäviä ja voisivat kehitettynä säästää isoja kustannuksia työssäjaksamisen osalta pidemmällä tähtäimellä.

Kognitiivisen stressiteorian näkemys siitä, että ihmisellä on mahdollisuus muuttaa suhtautumistaan stressitekijöitä kohtaan vahvistui tutkimusjakson myötä. Positiivisen psykologian viitekehyksestä on kannattavampaa keskittyä työyhteisön vahvuuksiin. Kehittämällä kustannustehokas tapa harjoittaa mindfulnessia työyhteisöissä voitaisiin lisätä pidemmällä tähtäimellä merkittävästi arvojen mukaisia valintoja, toimia viisaammin ja kokea työnimua syvemmin. Tietoisesta keskittymisestä ja havainnoinnin kasvu omaan hyvinvointiin voi myös lisätä työntekijöiden tietoisuutta valintaa keskittyä palautumisen tarpeeseen.

Laadullisen aineiston tuloksissa, hyvinvointivaikutuksia mindfulnessin harjoittamisesta - kategoriassa nousi esiin kasvanut tietoisuus itsestä, läsnäolon kyvystä, myönteisten tunteiden lisääntymisestä ja niiden käsittelyn taidon lisääntymisestä, haastavien tunteiden kohtaamisesta arvostelemattomalla asenteella sekä myötätuntoisen mielentilan mielekkyys. Asenteen muutoksessa huomattiin myös eroja: moni koki kykenevänsä muuttamaan ja

muuttamaan arviointiaan stressoreita kohtaan. Näin ollen ABC -mallin tietoisemman valinnan mahdollisuus näytti lisääntyvän autopilotilla toimimisen sijaan. Aineiston tulokset puoltavat myös kognitiivisen stressiteorian yksilön kykyä muuttaa arviointia kohdatessa stressitekijöitä.

Positiivinen psykologia tutkii jo ennalta löytyviä vahvuuksia ihmisessä ja työyhteisöissä. Mindfulness -interventiomenetelmänä sopi niin tähän viitekehykseen kuin myös yksilön psykologisen pääoman kartuttamiseen. Sekä määrällinen, että laadullinen aineisto antavat viitteitä siitä, että mindfulnessin harjoittamisella on hyvinvoinnin kannalta vaikutusta yksilöön, mutta myös työyhteisöön. Työntekijältä vaaditaan nykypäivänä yhä enemmän kykyä ohjautua itse. Mindfulnessin harjoittaminen tukee myös yksilön itseohjautuvuutta tarjoamalla kyvyn tietoisempiin valintoihin ja ratkaisuihin.

Koska tutkimuksen tulokset ovat vain kahdeksan viikon harjoittelun ajalta, jatkotutkimus pidemmällä mittausvälillä olisi hyödyllinen. Myös kiinnostus työyhteisöjen hyvinvoinnin osalta ja mindfulness -tutkimusten kasvu osoittavat mielenkiintoa kognitiivisten häiriötekijöiden aiheuttamaan stressikokemuksen syntymiseen sekä arviointia stressiä tuottavien tekijöiden osalta. Koska yksilön hallintakeinot ovat oleellisia stressinhallinnan ja itsesäätelyn kannalta, mindfulnessin harjoittaminen voi mahdollistaa paremman kyvyn hallita stressiä ja stressikokemusta. Uupumuksen, myötätuntouupumuksen ja pitkittyneen haitallisen työstressin auttamistyössä ovat ennaltaehkäistävässä mindfulnessin avulla. Menetelmä ei kuitenkaan ole soveltuva ympäristöihin, joissa on liikaa työkuormitusta ja heikon tason johtamista. Menetelmää tulisi hyödyntää ennaltaehkäisyssä vain niissä työyhteisöissä, joissa työhyvinvoinnin peruspohja on kunnossa.

Johtamisen kannalta mindfulnessin jalkauttaminen osaksi työhyvinvointia on mahdollista arjen tekemisessä mahdollistamalla työntekijöille harjoittelua työpaikalla. Stressinhallinnan tärkeydestä olisi mahdollista tiedottaa yhteisesti työyhteisöissä. Työkulttuurin muuttamisessa johtamisen merkitys on suuri. Mindfulnessin harjoittaminen on helppoa ja se voidaan mahdollistaa digitaalisesti useissa työyhteisöissä. Tutkimukseen osallistuneiden innostuneisuus käyttää menetelmän oppeja antaa myös viitteitä siitä, että työpaikalla tehtävät harjoitteet voivat tarjota hyvinvointivaikutuksia myös vapaa-ajalle.

Autopilotilla toimiminen on luontaista ilman mindfulnessin harjoittamista. Harjoittamalla omaa tietoisuutta ajatusten, tunteiden ja käytöksen suhteen hyvinvointi voi merkittävästi lisääntyä. Pidemmällä tähtäimellä yksilön kyky suhtautua arvottomamatta ja sallivasti mielen ja kehon tasolla haastaviin tunteisiin vaikuttaa myös yksilöstä työyhteisöön ja asiakkaisiin. Stressitilassa oleva ihminen ei kykene laajentamaan näkökykyä pidemmän tähtäimen valintoihin. Pidemmällä mindfulnessin harjoittamisella voidaan saada aikaan arvoihin syvemmin kytkeytyviä valintoja ja toimia viisaammin niin asiakkaiden, työyhteisön kuin omankin elämän kannalta. Kehon tasolla läsnä oleva tietoisuus mahdollistaa palautumisen

kesken työpäivän ja vaikuttaa jaksamiseen voimavaroja nostattavasti. Psykologisen pääoman kehittäminen työyhteisössä on myös mahdollisuus parantaa yksilön itsetuntemusta, joka on tärkeää auttamistyössä tarvittavan kohtaamistaidon vuoksi.

Oman ammatti-identiteetin kannalta työ oli omaa suuntaa varmistava. Tulevana psykoterapeuttina vaativa työ lisäsi ymmärrystä keho mieli -yhteyden ymmärtämisen tärkeydestä. Työ syvensi myös ymmärrystä yksilön kognitiivisten taitojen osalta ja lisäsi kiinnostusta työhyvinvoinnin kehittämiseen jatkuvan kiireen kokemuksen lisääntyessä sosiaali- ja terveysalalla.

17 Eettisyys tutkielmassa

Tieteelliseen tutkimukseen liittyy olennaisesti hyvät tieteelliset käytännöt ja eettisyys. Tiedeyhteisöt tunnustavat yleisiksi hyviksi toimintatavoiksi rehellisyyden, tarkkuuden tulosten tallentamisessa, niiden esittämisessä ja arvioinnissa. (TENK, 2021.) Tulokset on kerätty tietosuojaa noudattaen. Niiden kerääminen ja säilyttäminen on perusteltu. Tarpeetonta tietoa ei ole kerätty lainkaan. Tutkimukseen osallistuminen oli työyhteisöjen kesken vapaaehtoista. Osallistuneiden anonymiteetti on suojattu alusta loppuun siten, ettei osallistujia voida tunnistaa. Tutkielman eettisyys on huomioitu Laurean vastuullisten eettisten opinnäytetyö -ohjeiden mukaisesti. Tietoperusta koostui ajankohtaisesta tutkimustiedosta ja siihen viitataan ohjeiden mukaisesti. Tiedonkeruu on toteutettu lähdekriittisyyttä noudattaen.

Lähteet

Painetut

Chapman-Clarke, M. 2016. Mindfulness in the workplace. An evidence-based approach to improving wellbeing and maximizing performance. Philadelphia: Kogan Page.

Cooper, C. & Robertson, I. 2011. Well-being. Productivity and happiness at work. New York: Palgrave Macmillan.

Gilbert, P. 2021. Myötätuntoinen mieli. Sopusointuisen elämän tie. 1. uudistettu painos. Helsinki: Viisas elämä.

Hanson, R. & Mendius, R. 2019. Buddhan aivot. Käytännön neurotiedettä onnellisuuteen, rakkauteen ja viisauteen. Uudistettu painos. Helsinki: Viisas elämä.

Harvard Business Review Press. 2017. Mindfulness. Harvard Business School Publishing Corporation. Boston: Massachusetts.

Hayes, S. C., Bond, F. W., Barnes-Holmes, D. & Austin, J. 2006. Acceptance and mindfulness at work. Applying Acceptance and Commitment Therapy and Relational Frame Theory to Organizational Behavior Management. New York: The Haworth Press, Inc.

Kabat-Zinn, J. 2007. Täyttä elämää. Kehon ja mielen yhteistyö stressin, kivun ja sairauksien hoidossa. Helsinki: Basam Books.

Kabat-Zinn, J. 2012. Mindfulness. Tietoisien läsnäolon perusteet. Helsinki: Viisas elämä.

Kabat-Zinn, J. 2013. Mindfulness. Tietoisien läsnäolon perusteet. 2. uudistettu painos. Helsinki: Viisas elämä.

Klemola, T. 2015. Mindfulness. Tietoisuuden harjoittamisen taito. Jyväskylä: Docendo.

Kortelainen, I., Saari, A. & Väänänen, M. 2014. Mindfulness ja tieteet. Tietoisuustaidot ja kehotietoisuus monitieteisen tutkimuksen kohteena. Tampere: Tampere University Press.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Alma Talent.

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

Manka, M-L. & Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. 2. painos. Helsinki: Talentum Pro.

Nissinen, L. 2008. Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita Publishing Oy.

- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Peltomaa, H. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi. Opintoverkko Oy. 1. painos. Vantaa: Hansaprint.
- Pyöriä, P. 2006. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2014. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Jochen, R. 2015. Mindfulness in organizations : foundations, research, and applications. Cambridge University Press: University of Cambridge.
- Stahl, B. & Goldstein, E. 2011. Stressinhallinnan käsikirja. Tietoisien läsnäolon menetelmä. Helsinki: Basam Books.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Virolainen, H. & Virolainen, I. 2019. Mielen voima. Mielen vaikutus terveyteen ja hyvinvointiin. Uudistettu 3. painos. Helsinki: Viisas elämä.
- Sähköiset
- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Duodecim. Viitattu 21.9.2021 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681#s4>
- Brown, K. W. & Ryan, R. M. 2003. American Psychological Association. The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology.
- Center for Mindfulness. 2021. Miten MBSR ja mindfulness eroavat toisistaan? Viitattu 15.9.2021. <https://mindfulness.fi/miten-mbsr-ja-mindfulness-eroavat-toisistaan>

- Cohen, S. 2021. Permission for use of the perceived stress scale. Viitattu 26.9.2021.
<https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/scales/revise-pssrequest-reply-for-all-requests.pdf>
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. 1983. A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior* 24(4), 385-386.
- EMY ry. 2021. Viitattu 21.9.2021. <https://emy.fi/yhdistys/>
- Folkman, S. 2009. Stress: It's how you cope that matters. University of California Television. Viitattu 2.5.2021. <https://www.youtube.com/watch?v=ggi6dlwneuM>
- Greeson, J. M. 2009. Mindfulness Research Update: 2008. *Complementary Health Practice Review* 2009. Sage Journals. Viitattu 16.9.2021.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1533210108329862>
- Helmi ry. 2021. Helmi ry. Viitattu 18.9.2021. <https://mielenterveyshelmi.fi/helmi-ry-4/>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2018. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Komsi, M. 2018. Tietoisuustaidot osana sosiaali- ja terveysalan työntekijän kompetenssia. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.9.2021.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/151382/Komsi_Milla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Korkeila, J. 2008. Stressi, tunteiden säätely ja immunitetti. *Duodecim*. Viitattu 12.9.2021.
<https://www.duodecimlehti.fi/duo97123>
- Koski, L. 2020. Teksteistä teemoiksi. Dialoginen tematisointi. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Laakso, J. 2015. Mielen taito: Vapauta ajatuksia - kehitä tunteita. E-kirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Laitinen, T. 2009. Mindfulness-menetelmä sosiaali- ja kirkon alan työntekijöiden työssä jaksamisen tukena. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.9.2021.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/7673/Laitinen_Tuuli.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. 1984. *Stress, appraisal and coping*. E-kirja. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. 2006. *Stress and Emotion : A New Synthesis*. E-kirja. New York: Springer Publishing Company Inc.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? E-kirja. Talentum pro.

Manka, M-L. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Talentum pro.

Mattila, A. S. 2018. Stressi. Duodecim. Viitattu 2.5.2021.

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Mattila, A. S. 2018. Flow-kokemukset. Duodecim. Viitattu 21.10.2021.

<https://www.terveyskirjasto.fi/ont00907>

MDApp. 2021. Perceived Stress Scale (PSS). Viitattu 22.12.2021.

<https://www.mdapp.co/perceived-stress-scale-pss-calculator-389/>

Mielenterveystalo. 2021. Ajatukset eivät ole tosiasioita. Viitattu 11.5.2021.

https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/tietoisuustaidot/Pages/ajatukset_eivat_ole_tosiasioita.aspx

Mieli. 2021. Stressin hallinta. Viitattu 14.9.2021. [https://mieli.fi/materiaalit-ja-](https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelama-ja-mielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/stressin-hallinta/)

[koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelama-ja-mielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/stressin-hallinta/](https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelama-ja-mielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/stressin-hallinta/)

Miller, K. 2021. Positive Psychology community. The Mindful Attention Awareness Scale

(MAAS). Viitattu 19.12.2021. <https://positivepsychology.com/mindful-attention-awareness-scale-maas/>

Mind at work. 2021. Mindfulnessia koskevia tutkimuksia. Viitattu 11.5.2021.

<https://www.mindatwork.fi/mindfulness-tutkimuksia/>

Mindgarden 2021. The Perceived Stress Scale by Sheldon Cohen. Viitattu 19.12.2021.

<https://www.mindgarden.com/132-perceived-stress-scale#horizontalTab2>

Mindgarden 2021. The Perceived Stress Scale by Sheldon Cohen. Viitattu 28.5.2021.

<https://www.google.com/url?q=https://www.mindgarden.com/documents/PerceivedStressScale.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjTrsCf8uvwAhXspYsKHXv4A9cQFjAKegQIBhAB&usg=AOvVaw2xabc-al-u4045pnmK9yHOW>

Mäki, M. 2014. Tietoinen läsnäolo stressin- ja tunteiden hallinnan ja työväliseenä.

Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.9.2021.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/78075/Maki_Minna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nissinaho, S. 2020. Mindfulness mielenterveyshoitotyössä: kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.9.2021.

<http://www.theseus.fi/handle/10024/354250>

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. E-kirja. Helsinki: Duodecim.

Perceived Stress Scale 2021. Viitattu 22.12.2021.

<https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/mindfulnessscale.pdf>

Pietikäinen, A. 2019. Joustava mieli: Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen yliotteesta. E-kirja. Helsinki: Duodecim.

Suomen Klubitalot. Mikä on klubitalo? Viitattu 18.9.2021. <https://suomenklubitalot.fi/tietoa-meista/mika-on-klubitalo/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työhyvinvointi. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 7.5.2021. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

TENK 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 30.12.2021.

<https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

THL. 2021. Klubitalot. Viitattu

18.9.2021. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyspalvelut/klubitalot>

THL. 2021. Järjestöt kunnassa. Viitattu 18.9.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/jarjestot-kunnassa>

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 9.10.2021.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos 2021. Stressi ja työuupumus. Viitattu 9.10.2021.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työturvallisuuskeskus 2021. Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Viitattu

21.9.2021. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus

Työturvallisuuslaitos. 2012. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Viitattu

21.9.2021. <https://www.yumpu.com/fi/document/read/47731516/tyo-terveys-ja-tyossa-jatkamisajatukset-tyoterveyslaitos>

Työturvallisuuslaitos. 2021. Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä (2019-2022). Viitattu 21.9.2021. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kimmoiset-tyontekijat-muuttuvassa-tyoelamassa-2019-2022/>

Uusitalo-Arola, L. 2019. Uuvuksissa. Kirja sinulle, joka tahdot voimasi takaisin. E-kirja. Jyväskylä: Tuuma kustannus.

Vilka, H. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. E-kirja. Helsinki: Tammi. Viitattu 30.12.2021. https://www.google.com/url?q=http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjtpqW00lv1AhXtQ_EDHVVqBcQQFXoECAsQAg&usg=AOvVaw2vrPt5opMlvrfqnhL4usnp

WHO. 2019. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Viitattu 26.9.2021. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

WHO. 2021. Mental health in the workplace. Viitattu 20.5.2021. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/mental-health-in-the-workplace>

Wihuri, A-J. 2014. Mindfulness työssä. Tietoinen läsnäolo vapauttaa onnistumaan. E-kirja. Helsinki: Talentum Media Oy.

Julkaisemattomat

Litovaara, A. 2021. 8 viikon mindfulness -verkkokurssi. Laidback Productions Ltd. Helsinki.

Kuviot

Kuvio 1 : Työhyvinvoinnin voimavaralähtöinen malli (Manka & Manka 2016, Stressiteoriat -ja mallit).	17
Kuvio 2 : Uudistettu kognitiivinen stressimalli stressin ja selviytymiskeinojen osalta. (Lazarus 2006, luku 8).....	24
Kuvio 3 : Ajatusten ja tunteiden ABC-malli (Mielenterveystalo 2021, ajatukset eivät ole tosiasioita).	30
Kuvio 4 : Mindfulness -tutkimusten tulosten julkaisujen määrän kasvu (Mind at work 2021)..	35
Kuvio 5 : Aineiston keruun kulku.....	40
Kuvio 6 : PSS 10 kyselyn vastaukset ennen interventiota.....	47
Kuvio 7 : MAAS -kyselyn vastaukset ennen interventiota	48
Kuvio 8 : PSS 10 -kyselyn tulokset vertailussa intervention jälkeen.....	49
Kuvio 9 : MAAS -kyselyn tulokset vertailussa intervention jälkeen.....	50
Kuvio 10 : Laadullisen kyselyn 1. kysymyksen vastaukset	51
Kuvio 11 : Laadullisen kyselyn 2. kysymyksen vastaukset	52
Kuvio 12 : Laadullisen kyselyn 3. kysymyksen vastaukset	53
Kuvio 13 : Laadullisen kyselyn 4. kysymyksen vastaukset	54
Kuvio 14 : Laadullisen kyselyn 5. kysymyksen vastaukset	55
Kuvio 15 : Laadullisen kyselyn 6. kysymyksen vastaukset	56
Kuvio 16 : Laadullisen kyselyn 7. kysymyksen vastaukset	57
Kuvio 17 : Laadullisen kyselyn 8. kysymyksen vastaukset	58

Liitteet

Liite 1: Lupa käyttää Perceived Stress Scale -kyselyä.....	71
Liite 2: Perceived Stress Scale -kysely	73
Liite 3: MAAS -kysely.....	74
Liite 4: Lupa käyttää kuvaa	77
Liite 5: Lupa käyttää kuvaa	78
Liite 6: Suomennettu Perceived Stress Scale -kysely.....	79
Liite 7: Suomennettu MAAS -kysely	83
Liite 8: Laadullinen-kysely.....	87

Liite 1: Lupa käyttää Perceived Stress Scale -kyselyä

PERMISSION FOR USE OF THE PERCEIVED STRESS SCALE

I apologize for this automated reply. Thank you for your interest in our work.

PERMISSION FOR USE BY STUDENTS AND NONPROFIT ORGANIZATIONS: If you are a student, a teacher, or are otherwise using the Perceived Stress Scale (PSS) without making a profit on its use, you have my permission to use the PSS in your work. Note that this is the only approval letter you will get. I will not be sending a follow-up letter or email specifically authorizing you (by name) to use the scale.

PERMISSION "FOR PROFIT" USE: If you wish to use the PSS for a purpose other than teaching or not for profit research, or you plan on charging clients for use of the scale, you will need to see the next page: "Instructions for permission for profit related use of the Perceived Stress Scale".

QUESTIONS ABOUT THE SCALE: Information concerning the PSS can be found at <https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/index.html> (click on scales on the front page). Questions about reliability, validity, norms, and other aspects of psychometric properties can be answered there. The website also contains information about administration and scoring procedures for the scales. Please do not ask for a manual. There is no manual. Read the articles on the website for the information that you need.

TRANSLATIONS: The website (see URL above) also includes copies of translations of the PSS into multiple languages. These translations were done *by other investigators*, not by our lab, and we take no responsibility for their psychometric properties. If you translate the scale and would like to have the translation posted on our website, please send us a copy of the scale with information regarding its validation, and references to relevant publications. If resources are available to us, we will do our best to post it so others may access it.

Good luck with your work.



Sheldon Cohen
Robert E. Doherty University Professor of Psychology
Department of Psychology
Baker Hall 335-D
Carnegie Mellon University
Pittsburgh, PA 15213

INSTRUCTIONS FOR PERMISSION FOR PROFIT RELATED USE OF PERCEIVED STRESS SCALE

Profit related use of the Perceived Stress Scale requires the permission of both the American Sociological Association (ASA) and the author (S. Cohen).

The author (S. Cohen) will grant you permission to use the PSS in printed questionnaire form, for a one-time fee of (USD) \$200.⁰⁰. If you plan to use it online or in an app, the fee is \$200 *per year*. A lifetime permission is \$900. If you are making a bank transfer (notify us and we will provide information) or through a check or money order in foreign currency, the fee is \$230 USD. Our charge supports the documentation of the scale on our website (<https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/index.html> click on scales on front page) and handling of copyright requests.

The check should be made payable to:

Sheldon Cohen, 155 Lakeside Road, Pittsburgh, PA 15238-1707, USA.

Permission requires your completing a short form for the American Sociological Association (ASA), and paying their required fee (I think \$25 for the page). The ASA form must be signed by me before submission to them.

Requests for copyright permission may use the [online form](#). Please complete the form and send it to us (with appropriate payment as discussed above) for a signature. After receiving the form and payment, we will return the signed form to you for submission to ASA with their payment.

Please let us know if you have any questions about the scale or its interpretation. We wish you the best of luck with your project.

Sheldon Cohen
scohen@cmu.edu

Liite 2: Perceived Stress Scale -kysely

PERCEIVED STRESS SCALE

The questions in this scale ask you about your feelings and thoughts during the last month. In each case, you will be asked to indicate by circling *how often* you felt or thought a certain way.

Name _____ Date _____

Age _____ Gender (Circle): **M** **F** Other _____

0 = Never 1 = Almost Never 2 = Sometimes 3 = Fairly Often 4 = Very Often

- | | |
|--|-------------------|
| 1. In the last month, how often have you been upset because of something that happened unexpectedly? | 0 1 2 3 4 |
| 2. In the last month, how often have you felt that you were unable to control the important things in your life? | 0 1 2 3 4 |
| 3. In the last month, how often have you felt nervous and "stressed"? | 0 1 2 3 4 |
| 4. In the last month, how often have you felt confident about your ability to handle your personal problems? | 0 1 2 3 4 |
| 5. In the last month, how often have you felt that things were going your way? | 0 1 2 3 4 |
| 6. In the last month, how often have you found that you could not cope with all the things that you had to do? | 0 1 2 3 4 |
| 7. In the last month, how often have you been able to control irritations in your life? | 0 1 2 3 4 |
| 8. In the last month, how often have you felt that you were on top of things? | 0 1 2 3 4 |
| 9. In the last month, how often have you been angered because of things that were outside of your control? | 0 1 2 3 4 |
| 10. In the last month, how often have you felt difficulties were piling up so high that you could not overcome them? | 0 1 2 3 4 |

 **mind garden**

info@mindgarden.com

www.mindgarden.com

References

The PSS Scale is reprinted with permission of the American Sociological Association, from Cohen, S., Kamarck, T., and Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 386-396.
Cohen, S. and Williamson, G. Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. Spacapan, S. and Oskamp, S. (Eds.) *The Social Psychology of Health*. Newbury Park, CA: Sage, 1988.

Liite 3: MAAS -kysely

Day-to-Day Experiences

Instructions: Below is a collection of statements about your everyday experience. Using the 1-6 scale below, please indicate how frequently or infrequently you currently have each experience. Please answer according to what *really reflects* your experience rather than what you think your experience should be. Please treat each item separately from every other item.

1	2	3	4	5	6
Almost Always	Very Frequently	Somewhat Frequently	Somewhat Infrequently	Very Infrequently	Almost Never

I could be experiencing some emotion and not be conscious of it until some time later.	1	2	3	4	5	6
I break or spill things because of carelessness, not paying attention, or thinking of something else.	1	2	3	4	5	6
I find it difficult to stay focused on what's happening in the present.	1	2	3	4	5	6
I tend to walk quickly to get where I'm going without paying attention to what I experience along the way.	1	2	3	4	5	6
I tend not to notice feelings of physical tension or discomfort until they really grab my attention.	1	2	3	4	5	6
I forget a person's name almost as soon as I've been told it for the first time.	1	2	3	4	5	6
It seems I am "running on automatic," without much awareness of what I'm doing.	1	2	3	4	5	6
I rush through activities without being really attentive to them.	1	2	3	4	5	6
I get so focused on the goal I want to achieve that I lose touch with what I'm doing right now to get there.	1	2	3	4	5	6
I do jobs or tasks automatically, without being aware of what I'm doing.	1	2	3	4	5	6
I find myself listening to someone with one ear, doing something else at the same time.	1	2	3	4	5	6


	1	2	3	4	5	6
	Almost Always	Very Frequently	Somewhat Frequently	Somewhat Infrequently	Very Infrequently	Almost Never
I drive places on 'automatic pilot' and then wonder why I went there.	1	2	3	4	5	6
I find myself preoccupied with the future or the past.	1	2	3	4	5	6
I find myself doing things without paying attention.	1	2	3	4	5	6
I snack without being aware that I'm eating.	1	2	3	4	5	6

MAAS Scoring

To score the scale, simply compute a mean of the 15 items. Higher scores reflect higher levels of dispositional mindfulness.

Liite 4: Lupa käyttää kuvaa

Opinnäytetyöhön kuvan käytön lupa

 **Veera Jahn**
Vastaanottaja: suvi.aalto@almamedia.fi
su 12.9.2021 20:54

Hei!

Teen juuri opinnäytetyötäni Laurean ammattikorkeakoulussa. Aihe on "Millaisia hyvinvointivaikutuksia mindfulnessin harjoittamisella on mielenterveysalan työntekijöiden koettuun työstressikokemukseen?"


Käsittelen opinnäytetyössäni myös työhyvinvointia. Löysin Työhyvinvointi -teoksesta (Manka & Manka, 2016, 76) kuvion 11 työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Saanko käyttää kuvaa havainnollistamaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä?

Opinnäytetyöt ovat julkisia ja julkaistaan kaikille avoimessa Theseus -palvelussa.

Annan mielelläni lisätietoja,

kiitos avustanne,

Veera Jahn
Sosionomiopiskelija (SSPOPK20)
Laurea-Ammattikorkeakoulu
www.laurea.fi

 **Aalto Suvi**
Vastaanottaja: Veera Jahn
ke 15.9.2021 15:06

Hei Veera!

Kiitos viestistäsi. Voit käyttää kuvaa asiaankuuluvien lähdemerkinnöin.

Ystävällisin terveisin, Suvi Aalto

Suvi Aalto, sisältöpäällikkö
Alma Talent
PL 920 (Alvar Aallon katu 3 C)
00101, Helsinki

p. +358 40 342 4745

shop.almatalent.fi
www.almatalent.fi
www.almamedia.fi

...

Liite 5: Lupa käyttää kuvaa



huspalaute@hus.fi

Vastaanottaja: Veera Jahn
to 16.9.2021 15.54

...

Hei!

Kiitos palautteesta:

Hei! Teen juuri opinnäytetyötäni Laurean ammattikorkeakoulussa. Aihe on "Millaisia hyvinvointivaikutuksia mindfulnessin harjoittamisella on mielenterveysalan työntekijöiden koettuun työstressikokemukseen?" Käsittelem opinnäytetyössäni tietoista läsnäoloa ja löysin sivuiltanne ajatusten ja tunteiden ABC -mallin. Saanko käyttää kuvaa havainnollistamaan tietoista läsnäoloa tarkemmin? Opinnäytetyöt ovat julkisia ja julkaistaan kaikille avoimessa Theseus -palvelussa. Annan mielelläni lisätietoja, ?? Veera Jahn Sosionomiopiskelija (SSPOPK20) Laurea-Ammattikorkeakoulu www.laurea.fi
Voit käyttää. Viittaus pitää olla asianmukaisesti kuvan yhteydessä (mielenterveystalo.fi ja asiayhteys esim. ko omahoito) ja yleisissä viittauksissa.
Yt, Mielenterveystalo.fi/ Reetta-Maria

Liite 6: Suomennettu Perceived Stress Scale -kysely

Koetun stressin mittari

Tämän kyselyn tulokset kerätään tietosuojaa noudattaen. Kyselyihin vastanneiden sähköpostiosoitteet hävitetään, kun kyselyn tulokset on analysoitu. Vastaajia ei voida myöskään tunnistaa opinnäytetyöhön kirjattavista tuloksista, eikä kyselyä käytetä muuhun tarkoitukseen.

Seuraava kysymysten asteikko käsittelee tunteitasi ja ajatuksiasi viimeksi kuluneen kuukauden aikana. Sinua pyydetään merkitsemään kuhunkin kohtaan kuinka usein tunsit tai ajattelit tietyllä tavalla.

- 0 = Ei koskaan
- 1 = Harvoin
- 2 = Toisinaan
- 3 = Melko usein
- 4 = Hyvin usein

Ikäsi *

Oma vastauksesi _____

Sukupuoli *

Nainen

Mies

1. Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana ollut poissa toltasi jostain asiasta, joka tapahtui odottamatta? *

0

1

2

3

4

2. Kuinka usein sinusta on viimeisen kuukauden aikana tuntunut, ettet pysty kontrolloimaan elämäsi tärkeitä asioita? *

0

1

2

3

4

3. Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana ollut hermostunut tai stressaantunut? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

4. Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana ollut luottavainen kykyysi käsitellä henkilökohtaisia ongelmia? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

5. Kuinka usein sinusta on viimeisen kuukauden aikana tuntunut, että asiasi sujuvat kannaltasi hyvin? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

6. Kuinka usein viimeisen kuukauden aikana olet huomannut, ettet pystynyt selviytymään kaikista asioista, jotka sinun olisi täytynyt tehdä? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

7. Kuinka usein viimeksi kuluneen kuukauden aikana olet pystynyt pitämään ärsyyntymisesi tietyistä asioista kurissa? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4



8. Kuinka usein sinusta on viimeisen kuukauden aikana tuntunut, että hallitset asioitasi? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

9. Kuinka usein olet viimeisen kuukauden aikana suuttunut asioista, joihin et voi vaikuttaa? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

10. Kuinka usein sinusta on viimeisen kuukauden aikana tuntunut, että sinulle on kasaantunut niin paljon vaikeuksia, ettet enää selviä niistä? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

Liite 7: Suomennettu MAAS -kysely

Jokapäiväiset kokemukset

Tämän kyselyn tulokset kerätään tietosuojaa noudattaen. Kyselyihin vastanneiden sähköpostiosoitteet hävitetään, kun kyselyn tulokset on analysoitu. Vastajia ei voida myöskään tunnistaa opinnäytetyöhön kirjattavista tuloksista, eikä kyselyjä käytetä muuhun tarkoitukseen.

Tässä on lista väitteitä jokapäiväisistä kokemuksistasi. Arvioi kuinka usein nykyään koet näitä käyttäen alla olevaa asteikkoa 1-6. Pyri vastaamaan oman todellisen kokemuksesi mukaisesti, ei sen mukaan miltä mielestäsi pitäisi tuntua. Vastaa jokaiseen väitteeseen erikseen riippumatta muista vastauksista.¹

- 1 = Lähes aina
- 2 = Hyvin usein
- 3 = Aika usein
- 4 = Aika harvoin
- 5 = Hyvin harvoin
- 6 = En juuri koskaan

1. Saatan kokea jonkin tunnetilan ja tulla siitä tietoiseksi vasta joskus myöhemmin

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

2. Rikön tai kaadan asioita huolimattomuuden, tarkkaavaisuuden puutteen tai muiden asioiden ajattelemisen takia

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

3. Minun on vaikea pysyä keskittyneenä siihen mitä nykyhetkessä tapahtuu

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

4. Minulla on tapana kävellä nopeasti sinne minne olen menossa, kiinnittämättä huomiota siihen mitä koen matkalla

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

5. En tavallisesti huomaa fyysisen kireyden tai epämukavuuden tuntemuksia ennen kuin ne todella vangitsevat huomioni

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

6. Unohdan henkilön nimen lähes heti sen jälkeen, kun se on minulle ensimmäistä kertaa kerrottu

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

7. Vaikuttaa siltä, että toimin automaattisesti kuin kone, tiedostamatta paljoakaan siitä mitä olen tekemässä

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

8. Kiirehdin tekemisissäni enkä kiinnitä niihin kunnolla huomiota

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

9. Keskityn niin vahvasti tavoittelemaani päämäärään, että menetän kosketuksen siihen mitä parhaillaan teen päämäärän saavuttamiseksi

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

10. Teen töitä tai tehtäviä mekaanisesti, olematta tietoinen siitä mitä olen tekemässä

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

11. Huomaan kuuntelevani jotakuta puolihuolimattomasti, tehden jotakin muuta samalla aikaa

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

12. Ajan paikkoihin ikään kuin automaattiohjauksella ja ihmettelen sitten miksi menin sinne

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

13. Huomaan, että tulevaisuus tai menneisyys askarruttaa minua

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

14. Huomaan tekeväni asioita kiinnittämättä niihin huomiota

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

15. Napostelen huomaamattani

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Liite 8: Laadullinen-kysely

1. viikko: johdanto mindfulnessiin. Millaisia muutoksia huomasit ensimmäisen viikon aikana suhteessa itseesi ensimmäisen viikon aikana harjoituksia tehdessäsi? *

Oma vastauksesi

2. viikko: hengitys. Kurssilla opeteltiin kiinnittämään huomiota tietoisesti hengittämiseen. Millä tavalla huomasit tämän taidon harjoittelun vaikuttavan itseesi? *

Oma vastauksesi

3. viikko: haasteelliset tunteet. Millä tavalla ohjattu salliva näkökulma haasteellisten tunteiden kohtaamiseen kurssilla vaikutti suhtautumiseen, jolla haasteellisia tunteita voit jatkossa kohdata? *

Oma vastauksesi

4. viikko: myönteiset tunteet. Millä tavalla myönteisiin tunteisiin keskittyminen vaikutti sinuun ja voimavaroihisi? *

Oma vastauksesi

5. viikko: ravitsemus. Miltä läsnäoleva syöminen ja siihen keskittyminen tietoisesti tuntuivat? *

Oma vastauksesi

6. viikko: asenne. Miltä arvottomattoman, läsnäolevan, hyväksyvän, luottavaisen ja kärsivällisen asenteen harjoittelu sinusta tuntui? *

Oma vastauksesi

7. viikko: myötätunto. Millä tavalla myötätuntoon keskittyminen vaikutti itseesi ja suhteessasi muihin? *

Oma vastauksesi

8. viikko: aivot. Mitä uutta opit itsestäsi? *

Oma vastauksesi
