

Opinnäytetyö (YAMK)

Kulttuuriala, kulttuurihyvinvointi

2024

Terhi Mäkinieniemi

Stressin helpottaminen asiantuntijan työssä

– Kolmivaiheisen menetelmän rakentaminen ja
testaaminen.



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Kulttuuriala, kulttuurihyvinvointi

2024 | 66 sivua, 9 liitesivua

Terhi Mäkinieniemi

Stressin helpottaminen asiantuntijan työssä

- Kolmivaiheisen menetelmän rakentaminen ja testaaminen.

Tämä kulttuurialan opinnäyte oli työelämlähtöinen kehittämishanke. Sen tavoitteena oli rakentaa kolmivaiheinen työkalu asiantuntijoiden työstressin helpottamiseen sekä saada heiltä palautetta sen käyttämisestä. Stressi aiheuttaa asiantuntijoille työssä hyvinvoinnin, suoriutumisen ja jaksamisen haasteita. Opinnäytteen tavoitteena oli tuottaa stressin helpottamiseen matalan kynnyksen työkalu, josta asiantuntijat voivat hyötyä ennen kuin stressi pitkittyy, kroonistuu tai vie sairauslomille.

Työssä asiantuntijaa stressaavat monet asiat: työn erilaiset ominaisuudet, työrooli, työpaikan rakenne ja ilmapiiri, yksilön persoonallisuus, sekä työn ja kodin yhteensovittaminen. Opinnäytteen kehittämistehtävä rajattiin työstressiin ja sen helpottamista varten rakennettuun työkaluun. Teoreettista viitekehystä ja työkalua laadittaessa tutustuttiin työstressiin ja työkalun eri vaiheiden aiheisiin laaja-alaisesti. Kehittämistehtävän tavoite yhdistettiin tämän työn tekijän ammatilliseen kokemukseen työyhteisön kouluttajana ja coachina sekä valittiin opinnäytetyöhön sopivin sisältö, sekä mallinnettiin rakennetun työkalun kehittäminen. Kehittämistehtävän tuotoksena syntynyt kolmivaiheinen työkalu koostuu hengitys-, piirtämis- ja NLP-harjoituksesta. Asiantuntijoilta saadussa palautteessa harjoitusten koettiin helpottavan oloa. Enemmistö vastaajista koki harjoitukset rauhoittaviksi, rentouttaviksi ja keskittymiskykyä lisääviksi. Lopputuloksena syntyi asiantuntijoille suunnattu työkalu stressin helpottamiseen, jota voi käyttää työhyvinvointikoulutuksissa.

Asiasanat:

Työstressi, asiantuntija, systeeminen, kulttuurihyvinvointi, taidelähtöinen

Arts and Culture, Creative Wellbeing

2024 | 66 pages, 9 pages in appendices

Terhi Mäkineniemi

Relieving Stress in Expert`s Work

- Building and testing of a three-phase tool.

This Master`s Thesis of culture was a worklife-oriented development project. Its purpose was to build a three-phase tool aimed at relieving work-related stress of experts and receive experts' feedback on its use. Stress causes various challenges to experts with work related well-being, performance and resilience. The objective of this thesis was to create a low-threshold tool, which experts can benefit from, before stress prolongs and becomes chronic or leads to a sick leave.

At work, many factors contribute to expert's stress: different job characteristics, work related role, organizational structure and atmosphere, individual traits and work/life balance. The Development task in this master thesis was restricted to work related stress and tool built to relieve it. In theoretical framework and tool, work related stress and different phases of the tool were broadly explored.

In addition, the objective of the thesis was combined with the writer`s own professional experience as an organizational trainer and coach, and the suitable content for the thesis was chosen and the development of related tool building was modeled. A three-phase tool, which was developed as a result of this development task, consists of breathing, drawing and NLP exercises. Based on feedback, the exercises were perceived to ease the overall feeling. Most experts perceived the exercises as soothing, relaxing and improving concentration. The end result is a ready-to-use tool for experts aimed at overcoming stress, which can be used in wellbeing trainings.

Keywords:

work stress, expert, systemic, creative wellbeing, art-based

Sisältö

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA	9
2.1 Kehittämishankkeen toimeksianto, hyöty ja tiedonintressi	9
2.2 Kehittämishankkeen raja- us stressiin ja asiantuntijatyöhön	9
2.3 Kehittämishankkeen luotettavuus ja eettisyys	11
3 TYÖSTRESSI	14
3.1 Stressin määritelmiä, yleisyys ja seuraukset	16
3.2 Työstressin teoriatausta	17
3.3 Stressireaktio	20
3.4 Stressin mittaaminen ja stressin merkitys	21
4 ASiantuntijan Työn Maailma	23
4.1 Asiantuntijatyön ja taustan määrittely	23
4.2 Näkökulma asiantuntijuuteen: Kognitiivinen	24
4.3 Monimutkainen työn maailma: Cynefin-viitekehys	25
5 TYÖSTRESSIN HELPOTTAMISEN MENETELMIÄ	27
5.1 Coaching yksilön kehittämisen tukena	27
5.2 Taide stressin helpottajana	29
5.3 Hengitys stressin helpottajana	31
5.4 Piirtäminen stressin helpottajana	33
5.5 NLP (Neuro-Linguistic Programming) stressin helpottajana	34
6 KOLMIVAIHEISEN TYÖKALUN KEHITTÄMINEN JA RAKENTAMINEN	38
6.1 Kirkpatrickin arviointimalli	39
6.2 Palvelumuotoilu	40
6.3 Työkalun kehittämisen prosessimalli	41
7 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA, KUVAUS JA ETENEMINEN	45
7.1 Kehittämishankkeen kohderyhmän valinta	46
7.2 Kehittämishankkeen tutkimusmenetelmän valinta	46

7.3 Palautekyselylomakkeen valmistelu ja toteutus	47
7.4 Aineistonkeruumenetelmä	47
8 KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET	49
8.1 Hengitysharjoitus	50
8.2 Piirtämisharjoitus	50
8.3 Hyvän tilan harjoitus	51
9 POHDINTA	54
9.1 Johtopäätökset	54
9.2 Työn hyödynnettävyys ja jatkokehittämismahdollisuudet	55
9.3 Ammatillinen kasvu työkalun kehittäjänä	55
Lähteet	57
Liitteet	66

Kuvat

Kuva 1. Terve Suomi 2022 -raportti. Kuva: THL (2023).	15
Kuva 2. JDC-malli Karasek & Theorell (1990, 31–38). Kuva: Terhi Mäkinieniemi	17
Kuva 3. Vitamiinimalli (Warr 1987 Feldt ym. 2017, 52 mukaan).	19
Kuva 4. Cynefin-malli (Snowden, 2000). Kuva: Terhi Mäkinieniemi.	25
Kuva 5. Hyvän tilan harjoitus. Kuva: Terhi Mäkinieniemi, mukaillen (Dilts 1997).	37
Kuva 6. Arviointimalli (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006). Kuva: Terhi Mäkinieniemi.	39
Kuva 7. Työkalun kehittämisen prosessimalli. Kuva: Terhi Mäkinieniemi.	42
Kuva 8. Kehittämishankkeen tausta ja eteneminen. Kuva: Terhi Mäkinieniemi.	45
Kuva 9. Yleisarvio työkalusta. Kuva: Terhi Mäkinieniemi.	51
Kuva 10. Työkalun harjoitusten käyttö jatkossa. Kuva: Terhi Mäkinieniemi.	52

1 JOHDANTO

Asiantuntijoiden työssä kokema stressi ilmenee monin tavoin. Yksi ärsyyntyy, toinen turhautuu, kolmas karjuu ja neljäs väsy. Keinoja stressin helpottamiseen on useita. Niitä tulee vain käyttää.

Stressin helpottaminen on noussut yhdeksi merkittävimmistä teemoista toimittuani parin vuosikymmenen ajan työelämän konteksteissa kouluttajana, coachina ja toimittajana. Työstressi valikoitui opinnäytteen pääteemaksi, koska todennäköisesti stressin aiheuttajien määrä ihmisten elämässä tulee lisääntymään, ei vähenemään. Stressiä kasvattavat asioiden heikompi ennakoitavuus, informaation ja viestintävälineiden määrän lisääntyminen ja yhä monimutkaisemmaksi muuttuva yhteiskunta. Stressin helpottamisella tässä opinnäytteessä tarkoitetaan kykyä toimia ja suoriutua stressin keskellä.

Työyhteisöissä toimiessani olen kohdannut asiantuntijoiden stressiä ja sen aikaansaamia muutoksia asiakkaissani sekä kouluttautunut helpottamaan stressiä useiden eri viitekehysten menetelmin, kuten hengitys, luova kirjoittaminen, NLP (Neuro-Linguistic Programming), EFT (Emotional Freedom Technique) ja sosiaalipanoraama. Olen kymmeniä kertoja todistanut asiakkaiden kanssa sitä, miten esimerkiksi näillä menetelmillä asiantuntijoiden olo, ajatukset ja tunteet stressin keskellä helpottuvat tai selkiytyvät. Lisäksi menetelmät ovat auttaneet asiantuntijoita suoriutumaan työssään paremmin.

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena on kehittää ja rakentaa työkalu, jonka eri menetelmin asiantuntija saa helpotusta stressiin jo sen alkuvaiheessa.

Lisäksi opinnäytetyön tavoite on tuottaa tietoa työelämästä kumpuavan työstressin ratkaisemiseen jo stressin keskellä suoriutuville asiantuntijoille eri toimialoilla. Ohjaamissani koulutuksissa ja valmennuksissa tuetaan ja vahvistetaan coaching-prosessin avulla asiantuntijan mieltä erilaisia työotteita ja menetelmäharjoituksia hyödyntäen. Näiden tarkoitus on lisätä mielelle vaihtoehtoja toimia tiukoissa tilanteissa, tukea taitoja ajatella laadullisemmin ja tarkastella asioita uusista sekä tuoreista näkökulmista. Lisäksi ne lisäävät

asiantuntijan itsetuntemusta.

Ammatillinen osaaminen tuottaa työtyytyväisyyttä, sillä se lisää sosiaalista pääomaa työssä ja vapaa-ajalla. Osaamisen kehittämisen myönteiset vaikutukset ovat sitä suurempia, mitä matalampi yksilön osaamisen ja koulutuksen lähtötaso on. Kouluttautuminen ja osaamisen hankkiminen lisää yksilön valinnan mahdollisuuksia elämässä ja työssä. Yksityinen sektori panostaa elinikäisen oppimisen kehittämiseen 3,4 miljardia euroa vuodessa. Asiantuntijan osaamisen kehittämistä rahoittavat useat eri tahot: julkinen sektori eli valtio ja kunnat, työnantaja ja hän itse. (Jämsen & Ranki 2021.)

Stressi aiheuttaa psykologian professori Ethan Krossin (2022, 20–21) mukaan pään sisäistä hälinää. Se on mielen psyykkinen ominaisuus, joka saa mielessä pyörimään keskittymistä häiritseviä ajatuksia, tunteita, kyvyttömyyttä rauhoittua ja saada aikaiseksi. Sisäisessä hälinässä kyky olla läsnä tässä ja nyt -hetkessä on lähes mahdotonta. Psykologi, psykoterapeutti Hanna Markukselan mukaan (haastattelu 29.11. 2023) aivoille ja hermostolle kertyy kuormitusta, jos esimerkiksi ihmisen työympäristössä on runsaasti aistiärsyksiä ja hän reagoi niihin herkästi.

Aineistonkeruuni lähtökohtina palautekyselyllä oletin, että mahdolliset tulokset voivat olla esimerkiksi seuraavanlaisia, kuten asiantuntijat saavat uusia taitoja toimia ja suhtautua stressaaviin tilanteisiin, rentous, rauhan tai tyyneyden tunne lisääntyy ja asiantuntija osaa tarkastella jumittunutta asiaa uudesta näkökulmasta.

Tässä opinnäytteessä työskentelin näitä tavoitteita kohti tuottamalla aineistoa stressin helpottamiseksi sekä kehitin ja rakensin siihen soveltuvan työkalun. Kehittämishankkeessa selvitetään tarkemmin minkälaisia kokemuksia osallistujille syntyy työkalun eri harjoitteista ja miten he ajattelivat niistä, havaitsivat ja kokivat ne. Coaching-prosessina toteutettu työkalu sisältää kolme eri harjoitusta hengityksen, piirtämisen ja NLP-menetelmän harjoituksen.

Kehittämisen tarkoituksena oli saada palautetta eri toimialojen asiantuntijoilta stressin helpottamiseen kehitetyn ja rakennetun työkalun kokemuksista.

Tavoitteena oli lisäksi tuottaa tietoa, jonka pohjalta opinnäytteen tekijänä pystyn kehittämään valmennusta paremmin asiakkaiden erilaisia tarpeita vastaavaksi.

Opinnäytteessä kehitetyn työkalun kehittämisen menetelmäksi valittiin palvelumuotoilun prosessi, koska sen keskiössä on asiakas. (Tuulaniemi 2011, 7) Kehittämiprojektin teoreettisina lähtökohtina olivat stressin ja työstressin sekä vaikuttavan koulutuksen teoriat ja asiantuntijoille kehitetty työkalu hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen stressiä helpottamalla.

Kehittämiprojektissa hankittiin tietoa laadullisen tutkimuksen menetelmin. Aineisto kerättiin sähköisellä Google Forms -verkkokyselyllä syksyllä 2023. Opinnäytettä varten laadittua palautekyselylomaketta voidaan hyödyntää myöhemmin esimerkiksi palautelomakkeena vastaavanlaisissa valmennuksissa osana systemaattista ja järjestelmällistä asiakaspalautteen keräämistä.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA

2.1 Kehittämishankkeen toimeksianto, hyöty ja tiedonintressi

Tässä kehittämishankkeessa tiedon keräämisen tarkoitus on saada tietoa kehittämäni ja rakentamani työkalun hyödyllisyydestä stressin helpottamiseen sekä sen käyttökelpoisuudesta eri alojen asiantuntijoilta. Työkalu tulee osaksi tarjoamiani koulutus- ja valmennuspalveluita.

Tiedonintressin luonne on praktinen ja sen tavoitteena on tuoda lisätietoa inhimillisestä toiminnasta stressaantuneena. Se on hermeneuttista tiedonintressiä, joka saavutetaan tässä kehittämishankkeessa laadullisin menetelmin. Hermeneuttisella tiedolla tavoitellaan syvempää ymmärrystä asiakkaiden palvelukokemuksista, oppimiskokemuksista ja ihmisen hyvinvointiin liittyvistä käsityksistä. (Vilkkä 2015, 63–64.)

Työkalun käytännön hyöty konkretisoituu koulutuksissa ja valmennuksissa, joissa voin sitä hyödyntää asiantuntijoiden työstressin helpottamiseen ja hyvinvoinnin tukemiseen työssä. Tässä kehittämisprojektissa keskityin työkalun rakentamiseen, kehittämiseen ja testaamiseen. Työkalun arviointia ja mahdollista jatkokehittämistä teen kerätyn aineiston eli asiantuntijaryhmän vastausten pohjalta.

2.2 Kehittämishankkeen rajausta stressiin ja asiantuntijatyöhön

Stressiä aiheuttavat niin myönteiset kuin kielteiset tapahtumat sekä muutokset. Stressi on tilanne, jossa ihmiseen kohdistuu haasteita ja vaatimuksia, jotka ylittävät hänen sillä hetkellä käytettävissään olevat voimavarat. Jos ne ovat niukat tai vähäiset, ne ylittyvät kuormituksessa. Mikä tahansa myönteinen muutos voi vaikuttaa yksilöön stressaavasti. Ihmistä ei stressaa yksin ärsyke, vaan hänen reaktionsa siihen, mikä riippuu hänen vastustus- ja sietokyvystä, erityisesti näkökulmista ja asenteista. (Mattila 2019).

Kokemukseni mukaan stressi ilmiönä on laaja ja käsittää joukon erilaisia oireita, kuten ahdistus, keskittymiskyvyn puute, muistamattomuus, masennus, unettomuus, ruoansulatushäiriöt sekä erilaiset toiminnan tason olemisen tilat, kuten taito olla tässä hetkessä, kyky kuunnella toisia ihmisiä, kyky sanoittaa kokemuksia, muistaa muistoja, tai kuvitella ja luoda uutta. Osaan näistä on terveydenhuollossa erilliset diagnoosit ja yksilöidyt hoitopolut. Pitkittyessään ja kroonistuessaan haitallinen stressi voi johtaa erilaisiin sairauksiin, uupumiseen, jopa loppuunpalamiseen. Stressiin ei ole yhtä toimivaa hoitokeinoa, sen monien tausta-aiheuttajien ja -tekijöiden, elämäntilanteiden sekä elämänkaaren eri haasteiden johdosta. Jokainen stressi on yksilöllinen kokemus.

Työstressi ei ole Kelan etuuksiin oikeuttava, eikä virallinen diagnoosi ja sen suoria vaikutuksia kansanterveydelle on hankalaa arvioida. Pitkästä ja systemaattisesta stressin tutkimustyöstä huolimatta tutkijat eivät ole päätyneet yhteisymmärrykseen siitä, miten stressiä työssä ennaltaehkäistään ja vähennetään. Tämän vuoksi ei ole olemassa yhtä yhteisesti sovittua toimintamallia stressin käsittelemiseksi työpaikoilla tai terveydenhuollossa. Stressiin liittyvien oireiden hoidosta työlääkätiede esittää yleisesti niiden sovittamista henkilön tilanteen ja työn mukaan. (Ahola ym. 2016, 7.)

Opinnäytetyön teoriaviitekehyksessä perehdyn kirjallisuuden, tutkimuksen sekä omien havaintojen kautta stressiin ja työstressiin vaikuttaviin tekijöihin, työstressin teoriomalleihin ja tarkastelen stressiä niiden kautta. Tarkastelen stressiä ja työstressiä ammatillisen kokemukseni pohjalta kouluttajana, coachina eri tilanteiden ja käymieni ohjauskeskusteluiden kautta, joissa olen havainnut ja kuullut asiantuntijoilla olevan työn aiheuttamaa stressiä ja sen keskellä selviytymistä.

Opinnäytteessä kehitetty työkalu sijoittuu stressin ja työstressin alueelle, jossa stressiä pyritään helpottamaan ennen kuin sen aiheuttamat ongelmat kasvavat liian suuriksi. Näin kehon ja mielen toiminnan häiriöt jäisivät mahdollisimman pieniksi. Opinnäytteen käytännön konkreettinen tuotos on työkalu valmennuspalveluun stressin keskellä suoriutuville asiantuntijoille, josta he

voivat hyötyä heti. Tällä mahdollisesti ehkäistään päätyminen pitkille sairauslomille väsymisen, uupumuksen tai liiallisen kuormittumisen takia. Stressinhallintakeinoilla pyritään henkilön voimavarojen vahvistamiseen. Ennaltaehkäisevät toimet voidaan suunnata kaikille yrityksen työntekijöille, työstressistä kärsiville tai jo sairauslomalla oleville. (Ahola ym. 2016, 8.)

Työn laadulliset kuormitustekijät nousivat työstressin tutkimuksessa keskiöön 2000-luvulla, radikaalisti muuttuneen työelämän ja töiden sisällön johdosta. Muutoksia ovat vauhdittaneet taloudelliset ja sosiaaliset tekijät, kiihtyvä talouden ja organisaatioiden globalisoituminen, sekä kiivaasti kasvava tietotekniikan ja digitalisaation hyödyntäminen. (Sutela & Lehto 2014)

Stressi sanana sisältää erilaisia merkityksiä eri ihmisille. Siinä, missä yksi kertoo stressiä aiheuttavista asioista, sen aiheuttamista fysiologisista muutoksista kehossa, toinen tuo esille stressaavia tilanteita, kuten valmistautumista jännittävään tai haastavaan tilanteeseen. Stressillä tarkoitetaan ihmisen omaa kokemusta kuormittavassa tilanteessa. Stressikokemukseen lasketaan kuuluviksi stressitekijät ja -reaktiot sekä niiden aiheuttamat kokemukset. (Ahola & Lindholm 2012, 12.)

2.3 Kehittämishankkeen luotettavuus ja eettisyys

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaaran (2000, 136) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään minimoimaan virheiden syntymistä ja luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää monia eri mittaus- ja tutkimustapoja.

Kyselytutkimuksen luotettavuuden tarkastelu on tärkeä osa kehittämisprojektia. Laadullisen tutkimuksen arviointiin liittyy tehtyjen tulkintojen yleistettävyyys ja tutkimus on luotettava, kun tutkimuksen tutkimuskohde, sekä tutkittu materiaali sopivat yhteen. (Vilkka, 2015, 193–196.) Tämä kehittämishanke oli ammatillinen ja työelämää palveleva projekti, jonka tiedonkeruuosassa kerättiin palautetta opinnäytteessä kehitetystä ja rakennetusta työkalusta sähköisellä kyselyllä. Kyselyyn vastaajat valikoituivat yhteistyökumppanini erään

ammattiliiton kautta, joka tilasi minulta koulutuksen. Tuotettu aineisto ja työkalun testaus nivottiin osaksi tätä. Ammattiliiton jäsenet toimivat erilaisissa asiantuntijatehtävissä, eri toimialoilla.

Osallistujajoukko soveltui hyvin aineiston ja työkalun testaajiksi, sekä sen hyödyllisyyden ja käytettävyyden arvioijiksi. Vastaajien ennakoasenteet ja mieltymykset tämänkaltaisten työkalujen harjoitusten tekemiselle näkyivät vastauksissa. Vastauksia sähköiseen kyselylomakkeeseen saatiin 26 kappaletta. Vastaukset olivat tekijän hallussa opinnäytteen arviointiin asti. Sen jälkeen ne hävitettiin asianmukaisesti.

Tässä opinnäytetyössä rakennetun ja kehitetyn työkalun testaus toteutettiin osana päivän mittaista työhyvinvoinnin tilauskoulutusta ammattiliitolle. Minulla oli mahdollisuus huolehtia osallistujien hyvinvoinnista työkalun harjoitusten aikana ja niiden jälkeenkin, koska olin koko koulutuspäivän ajan osallistujien saatavilla. Minulle sai lähettää viestiä tai soittaa koulutuksen jälkeen. Olin varautunut keskustelemaan tai tarvittaessa varaamaan ajan, jos jollakulla osallistujista olisi herännyt tavanomaisesta ajattelusta risteäviä ajatuksia, tunteita, tai tuntemuksia, joita haluaisi käydä läpi. Tutkimuksen luotettavuutta lisätään kuvaamalla eri tutkimusvaiheet ja analyysit tarkasti, jotta tutkimuksen voi tarvittaessa toistaa (Hirsijärvi ym. 2000, 214).

Tässä kehittämisprojektissa noudatin tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita hyvästä tieteellisestä tutkimuskäytännöstä seuraavasti:

1) Olin huolellinen ja rehellinen tulosten arvioinnissa, esittämisessä ja tallentamisessa. Turvasin asiantuntijoiden anonymiteetin aineistossa sillä, ettei koulutuksen tilaajaa kerrota raportissa. Aineiston analysoinnissa käytettiin muutamia suoria lainauksia. Niistä ulkopuolisten raportin lukijoiden on mahdotonta tunnistaa yksittäisiä vastaajia. 2) Sovelsin tutkimuksessa tieteellisten tutkimuskriteerien mukaista ja eettisesti kestäväää tiedonhankintaa sekä tutkimus- ja arviointimenetelmiä. 3) Kunnioitin toisten tutkijoiden tekemää työtä asianmukaisin viittauksin. 4) Tallensin tietoaineistot tietoturvallisesti tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla.

Henkilötiedot säilytettiin erillään kyselylomakkeen aineistosta, koska haluttiin varmistaa, ettei yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa saatujen tietojen perusteella tai yhdistää taustatietoihin. 5) Hankin tarvittavat tutkimusluvut koulutuksen tilaajalta sekä jokaiselta tutkimukseen osallistuneelta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12–13.)

Kuulun ammattini puolesta Suomen Coaching-yhdistys ry:hyn (SCY) ja ICF Finland ry:hin (International Coaching Federation Finland). Yhdistysten kautta sitoudun coachingin eettisiin periaatteisiin, joiden edellyttäminä muun muassa kunnioitan asiakkaideni tarpeita ja tavoitteita, uskon asiakkaideni kykyihin ja taitoihin ratkaista haasteitaan sekä toimin vastuullisesti olemalla selkeä. (SCY, 2023; ICF Finland; 2023)

3 TYÖSTRESSI

Stressireaktiot ovat ihmiselle luonnollisia ja tarkoituksenmukaisia reaktioita. Endokrinologi Hans Selyé esitteli ensimmäisenä maailmassa oireyhtymän, joka kuvaa kehon fysiologista kuormittumista ja ympäristöstä johtuvia hormonaalisia muutoksia siinä. Tässä stressi jaetaan negatiiviseen uuvuttavaan distressiin, innostavaan ja motivoivaan eustressiin sekä neustressiin, joka sijoittuu kahden edellisen väliin. Se ei aiheuta erityisen hyvää eikä huonoa mielialaa. (Selyé, 1978, 357–358.)

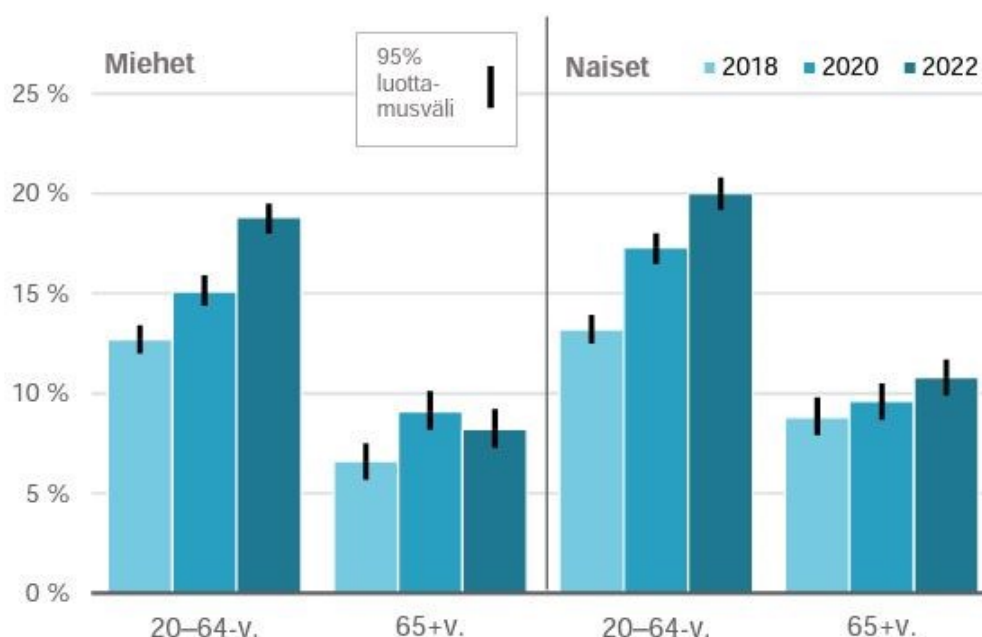
Stressimalleissa on pyritty löytämään työstressin taustatekijöitä ja syitä. Koska pitkittyessään stressi tuhoaa terveyttä ja altistaa useille sairauksille, kuten sydän- ja verisuonisairaudet. Työstressimallien mukaan stressiä aiheuttavat työn piirteet, työrooli, työpaikan rakenne, työpaikan ilmapiiri ja ihmissuhteet, urakehitys, työn ja kodin yhteensovittaminen, sekä yksilön omat piirteet. Stressimallien punainen lanka on siinä, miten stressin syntymiseen vaikuttavat työyhteisön tietyt piirteet ja ihmisen taito tulkita niitä käytettävissä olevista voimavaroistaan käsin. (Manka 2015, 49–53.)

Markukselan (haastattelu 29.11.2023) mukaan asiantuntijatyössä tärkeä ominaispiirre ovat asiakkaiden kohtaamiset ja niistä aiheutuva stressi. Manka (2015, 49) ajattelee, ettei työstressin teoriamalleissa ole huomioitu sidosryhmiä, kuten asiakkaita riittävästi. Markukselan (haastattelu 29.11.2023) mielestä asiakkaiden aiheuttamaa stressiä syntyy erilaisista tilanteista, kuten deadlinet, valitukset ja työn vaatimukset. Staattisessa, paikallaan tehtävässä työssä, tai vähän fyysistä kuormitusta sisältävässä työssä stressi ei pääse purkautumaan ajoissa kehosta ja mielestä, vaan pakkautuu, eivätkä ihmisen normaalit palautumismekanismit aktivoidu.

Työstressi heikentää työssä suoriutumista. Siksi se aiheuttaa monenlaisia ongelmia: yksilön hyvinvoinnille ja terveydelle, yhteiskunnalle ja yrityksille taloudellisia menetyksiä heikentyneen työssä suoriutumisen ja siten organisaatioiden tuloksellisuuden kautta. Lainsäädäntö edellyttää työnantajalta

työympäristön turvallisuutta ja työympäristön tukevan fyysistä ja psyykkistä terveyttä. (Feldt ym. 2017, 39.)

Terve Suomi 2022 -raportti (THL 2023) tarkastelee muun muassa työikäisen aikuisväestön elämänlaatua ja psyykkistä kuormittuneisuutta. Lisääntynyt joukko työikäisiä koki yhä enemmän psyykkistä kuormittuneisuutta, itsemurha-ajatuksia ja noin viidennes merkittävää psyykkistä kuormittuneisuutta.



Kuva 1. Terve Suomi 2022 -raportti. Kuva: THL (2023).

Työikäisistä naisista 20 prosenttia ja miehistä 19 prosenttia koki psyykkistä kuormittuneisuutta, kun vuonna 2018 luku oli sekä miehillä että naisilla 13 prosenttia. Psyykkinen kuormittuneisuus lisääntyi vuosien 2018 ja 2020 välillä. Tilanne heikkeni entisestään vuosien 2020–2022 välillä 30–49-vuotiaiden miesten, sekä 20–29-vuotiaiden naisten ikäryhmissä. Vastaajia oli 61 600 ja vastausprosentti 46,3 %. (THL 2023.)

3.1 Stressin määritelmiä, yleisyys ja seuraukset

Stressin haittavaikutukset riippuvat siitä minkälaista stressi on: lyhyttä, tilapäistä, pitkittynyttä vai jatkuvaa. Ihminen sietää lyhytaikaista, tilapäistä stressiä hyvin ja siitä on hänelle hyötyä, koska se saa hänet tekemään ja toimimaan. Pitkittynyt jatkuva stressi tuottaa tukalaa oloa ja ongelmia, joiden seuraukset terveydelle sekä hyvinvoinnille voivat olla vaarallisia (Mattila 2022.) Stressin aiheuttajasta riippumatta, stressi saa ihmisessä aikaan puolustuskannan, mikä on yksi ärsykkeen aikaansaama reaktio (Lipton 2014,182).

Ihmisaivot ovat kehittyneet selviytymään ja lisääntymään, eivät ylläpitämään hyvinvointia ajatus pohjaa ihmisen biologiaan ja ihmislajin jatkumiseen maapallolla. Ihmisen 250 000 vuotta vanhoilla aivoilla on täysi työ sopeutua jatkuvaan suorittamiseen, kiireeseen ja tehokkaaseen informaation hallintaan, sekä niiden prosessointiin (Hansen 2023, 25.)

Aivojen 86–100 miljardia hermosolua muodostavat verkoston, jossa yli 100 biljoonaa kytkentää viestittävät toisilleen ja reagoivat toisiinsa. (Hansen 2023, 12). Aivoista juontuu moni asia, kuten tunteminen, kokeminen, kommunikaatio ja muistaminen (Feldman Barret 2023, 39).

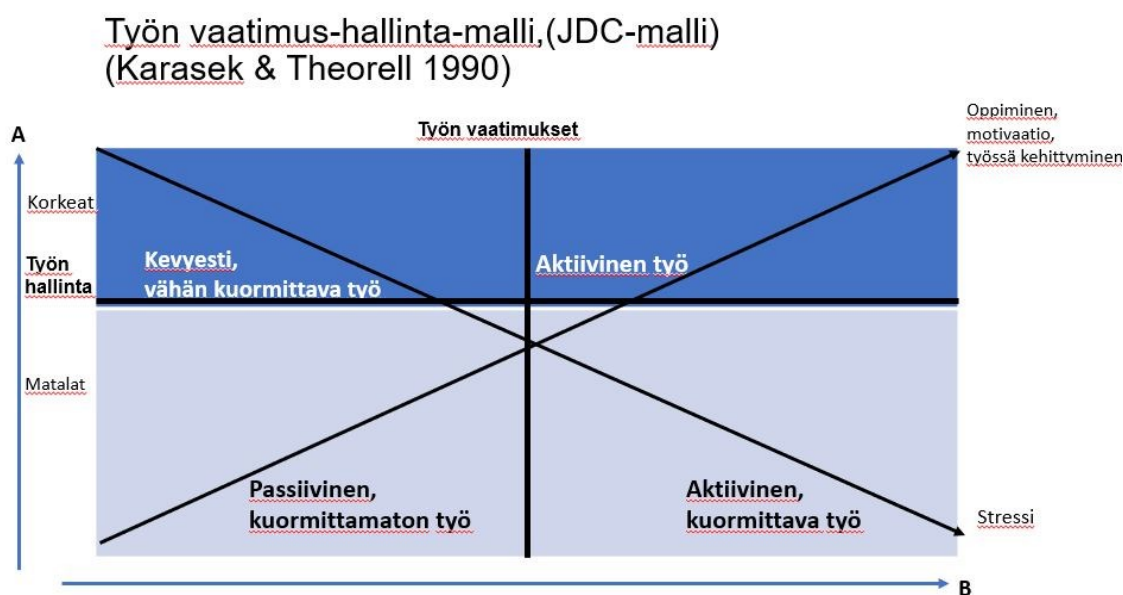
Aivot tuottavat monenlaista sisältöä ihmisen elämästä mieleen, kuten ajatuksia, tunteita, tuntemuksia, olotiloja, unia ja muistoja. Siitäkin huolimatta, havaitseeko ihminen niitä vai ei tai onko ihminen tunteellisesti liikuttuneessa tilassa tai ei (Feldman Barret 2023,107.)

Sisäinen hälinä on itsehavainnointia tutkineen kokeellisen psykologin ja professori Ethan Krossin mukaan psyykkinen ihmismielen ominaisuus, jolloin mielessä pyörii ajatuksia ja tuntemuksia, jotka häiritsevät keskittymistä, kykyä rauhoittua ja saada asioita aikaiseksi. Sisäisessä hälinässä kyky olla läsnä tässä ja nyt -hetkessä on lähes mahdotonta. Sisäinen hälinä on stressiä vastaava olotila, joka estää oppimasta uutta, häiritsee keskittymistä ja vaikuttaa haitallisesti ihmisen hyvinvointiin. Sisäistä hälinää aiheuttaa ihmisen sisäinen

puhe. Siksi sillä, miten henkilö puhuu itselleen sisäisesti, on väliä, sillä voi vaikuttaa hyvinvointiin. (Kross, 2022, 21.)

3.2 Työstressin teoriatausta

Työstressiä on havainnoitu ja tarkasteltu erilaisilla työstressiteorioilla, kuten Robert Karasekin JDC-mallilla (1975), Peter Warrin vitamiinimallilla (vuodelta 1987) ja Johannes Siegristin ERI-mallilla (vuodelta 1986) (Feldt, T. ym., 2017, 43, 51, 56). JDC-malli (Job-Demand-Control) (Karasek, 1979) on maailmalla tunnettu työstressin tarkastelumalli, josta Karasek esitti 1990-luvulla Theorellin kanssa pareannellun version, jossa kuvataan kuvassa 2 olevat työn neljä eri tyyppiä (Karasek & Theorell, 1990, 32).



Kuva 2. JDC-malli Karasek & Theorell (1990, 31–38). Kuva: Terhi Mäkinen

Mallissa työt jaetaan neljään eri luokkaan ja se käsittää kaksi työhyvinvointia taustoittavaa hypoteesia, kuormitushypoteesin (A-nuoli) ja aktivaatiohypoteesin (B-nuoli). Kuormitushypoteesissa työn korkea vaatimustaso ja vähäiset hallintamahdollisuudet kuormittavat työntekijää altistaen erilaisille psyykkisen hyvinvoinnin haasteille, stressiperäisille sairauksille, sydän- ja

verisuonisairauksille sekä mielenterveyden häiriöille. Vastaavasti työn matala vaatimustaso ja korkeat hallintamahdollisuudet tekevät työstä matalan kuormituksen työtä. Stressioireita ilmenee näissä töissä keskimääräistä vähemmän. (Feldt ym., 2017, 44–47; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990, 33.) Karasekin ja Theorellin (1990, 31–32) mallissa ylikuormitus kehittyy epätasapainosta suhteesta työn hallinnan, kontrollin ja vaatimusten välillä. Voimavaratekijöinä mallissa ovat työn hallinta, työntekijän taidot ja päätösvalta työstä. Jos työn vaatimukset ylittävät työn hallinnan, tuloksena voi olla kokemus stressistä. Mallissa ajatellaan työelämän olojen välittyvän ihmisen hyvinvointiin kykyjen käytön ja hallinnan tunteen kautta. Työn hallinnan tunne on ihmisen ominaisuus, joka riippuu työn piirteistä. Työn vaatimusten ja työmäärän vaikutus hyvinvointiin riippuu ihmisen mahdollisuuksistaan vaikuttaa työn sisältöön. (Karasek & Theorell 1990, 31–38; Theorell & Karasek 1996, 10–11.)

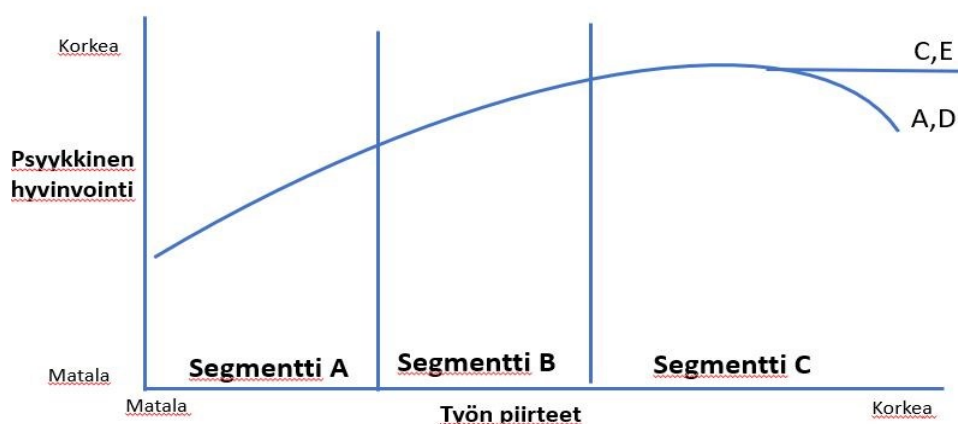
Hallinnan tunne työssä vähentää työn kielteisiä vaikutuksia. Parhaimmillaan työn hallinnan tunteen ja vaativuuden tasapaino on, kun työn vaativuus on työntekijän osaamistason ylärajoilla. Tasapaino pitää yllä aktiivista työtettä ja työ on sopivasti haastavaa. Jos työn vaativuus kasvaa liian suureksi tai laskee liian matalaksi, työ kuormittaa ja sitä tulee järjestellä paremmin terveyttä tukevaksi. (Karasek & Theorell 1990, 61)

Kuormittavaksi koettu työ on yhteydessä työntekijöiden psyykkisen hyvinvoinnin ongelmiin, stressiperäisiin sairauksiin sekä mielenterveyden häiriöihin ja psyykkiseen pahoinvointiin, työtytymättömyyteen, työuupumukseen, sekä muihin työperäisiin stressioireisiin. (Feldt ym. 2017, 47; Van der Doef & Maes, 1999) JDC-mallia laajennettiin 1980-luvulla lisäämällä siihen sosiaalisen tuen ulottuvuus (kuten esimiehen ja työtoverien arvostus, tuki ja kannustus). Laajennettua mallia kutsutaan JDCS-malliksi (Job Demand-Control-Support model, Karasek & Theorell 1990).

Toinen tunnettu työstressimalli, Warrin vitamiinimalli määrittää 12 erilaista työn piirrettä, sekä kuvaa niiden välisiä suhteita. Kolmas Siegristin ERI-malli (Effort-Reward-Imbalance) keskittyy ponnisteluiden ja niistä saatavien palkkioiden välisiin suhteisiin. (Feldt ym. 2017, 46, 51, 55)

Vitamiinimallissa työn piirteitä kuvataan `vitamiineiksi` ja niiden välisiä suhteita epälineaariseksi. Työn alussa vitamiinien nauttiminen tuottaa työntekijälle myönteisiä terveysvaikutuksia. Tietyn määrän jälkeen työn terveysvaikutukset eivät tuota lisää vitamiineja tai vaikutukset ovat kielteisiä. Taustaoletus työn piirteiden ja hyvinvoinnin välisistä epälineaarista yhteyksistä eriiä useimmista stressiteoreettisista näkemyksistä, jotka perustuvat lineaarisen, suoraviivaisen yhteyden oletukseen. (Feldt ym. 2017, 51).

Warrin vitamiinimalli (Warr 1987, mukailen Feldt ym. 2017)



Kuva 3. Vitamiinimalli (Warr 1987 Feldt ym. 2017, 52 mukaan).

Warrin (1987) vitamiinimallissa (ks. Feldt ym. 2017, 52) on kahdenlaisia työn vitamiineja: AD- ja CE-vitamiinit. AD-vitamiinit ovat työtehtävien monipuolisuus, työn vaatimukset, sosiaalinen tuki, taitojen käyttö, työn autonomia ja palaute työstä. C- ja E-vitamiinit ovat arvostus, esimiehen tuki, palkka ja turvallisuus. Mallissa työn piirteistä autonomia, vaatimukset, sosiaaliset suhteet, taitojen käyttö, monipuoliset ja selkeät työtehtävät ovat sellaisia, joilla tietyn rajan jälkeen on kielteinen vaikutus hyvinvoinnille. Sen sijaan loput kuusi piirrettä, arvostus, esimiehen tuki, palkka, turvallisuus, urakehitysnäkymät ja oikeudenmukaisuus toimivat niin, ettei niiden lisääminen aiheuta hyvinvoinnille kielteisiä seurauksia. Esimerkiksi hyvä palkka lisää hyvinvointia vain tiettyyn rajaan asti. (Feldt ym. 2017, 52–53)

Siegristin ERI-mallissa työn voimavarat ovat fyysisiä (ergonomiset tilat ym.), psyykkisiä (vaikutusmahdollisuudet omaan työhön), sosiaalisia (johdon ja esihenkilön tuki ym.) ja organisaatioon liittyviä (kuten psykologisesti turvallinen ilmapiiri) piirteitä. Mallissa ponnisteluiden (työn vaatimukset, velvoitteet) ja palkkioiden (arvostus, kunnioitus, palkka, etenemismahdollisuudet) välinen epäsuhta kuormittaa. ERI-mallissa on kaksi hypoteesia: Ulkoisen hypoteesin mukaan voimakkaat ponnistelut ja vähäiset palkkiot lisäävät sairastumisriskiä. Sisäisen ylisitoutumishypoteesin mukaan työntekijän korkea sitoutuminen kasvattaa sairastumisriskiä vääristämällä havaintoja ponnisteluista ja voimavaroista, mikä aiheuttaa liiallista rasittumista. Voimavarat vaikuttavat palautumiseen ja esimerkiksi siihen, voiko pitää tauon, jos keskittyminen herpaantuu tai väsyttää. (Feldt ym. 2017, 55–57.)

Jos työntekijä kokee panostavansa työhön enemmän kuin, mitä työltä saa, seurauksena voi olla kielteisiä tunteita ja hyvinvoinnin heikkenemistä. Tunnetilat aktivoivat autonomista hermostoa, jonka pitkäaikainen viriäminen voi johtaa sairastumiseen. Epätasapainotila voi jatkua kauankin, jos: 1) henkilö ei löydä toisia töitä, 2) toiminnan taustalla on strategiset syyt (palkkio tulee myöhemmin) ja 3) työntekijälle on luontaista vahva ylisitoutuminen työhön. Ylisitoutuminen kuvastaa korkeaa kunnianhimoa, tarvetta tulla arvostetuksi ja hyväksytyksi. (Feldt ym. 2017, 55.)

Tuoreempia työstressiteorioita ja teoriamalleja edustavat esimerkiksi Mackeyn & Perrewén (2014) AAA-malli ja Bakkerin & Demeroutin (2017) Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria JD-R vuodelta 2006. (Feldt ym. 2017, 56).

3.3 Stressireaktio

Akuutti stressireaktio kehittyy ihmisen kohdattua yhden tai useamman tapahtuman, joihin liittyy oman tai toisen ihmisen fyysisen koskemattomuuden uhka, kuolema, vakava loukkaantuminen tai terveyden vaarantuminen (Huttunen 2018.) Stressireaktion voi aktivoitua äkillisen tapahtuman, kuten onnettomuuden tai tietoisien elämänmuutoksen seurauksena, kuten eläkkeelle

jääminen tai muutto, vaikka näihin olisi ennalta varautunut monin tavoin. (Palomäki& Siira 2016, 23).

Aivot määrittelevät, mikä on niille kulloinkin uhkaavaa tai stressaavaa. Stressissä aktivoituu sympaattinen hermosto ja hypotalamus-aivolisäke-lisämunuais-akseli eli HPA-akseli. (Korkeila 2008, 684.)

Stressireaktio on sopeutumiskykyinen, ja sen vaikutukset välittyvät neuraalisia (hermostollisia), sydän ja verisuoni (kardiovaskulaarisia), autonomisia, puolustusjärjestelmällisiä (immunologisia) ja aineenvaihdunnallisia (metabolisia) reittejä pitkin. Stressi on haitallista pitkittyessään, kroonistuessaan ja toisaalta jos sitä on liian vähän. Krooninen stressi häiritsee ihmisen sopeutumiskykyisiä (adaptiivisia) toimintoja ja altistaa sairauksille. (Karlsson ym. 2022.)

Kun stressissä sympaattisen hermoston aktiivisuus kasvaa, se johtaa elimistön taistele tai pakene -valmiuteen. Sympaattinen hermosto on osa tahdosta riippumatonta eli autonomista hermostoa ja aktivoituu stressin ja fyysisen aktiivisuuden aikana. (Korkeila 2008, 684) Aivot tekevät välillä virheellisiä päätelmiä ja toisinaan niiden reagointi oletettuun vaaraan voi olla turhaa. HPA-akselin mantelitusmekanismi voi varoittaa liian nopeasti stressissä vaarasta. (Hansen 2022, 43.)

3.4 Stressin mittaaminen ja stressin merkitys

Stressin yksilölliseen mittaamiseen tarkoitettuja mittareita on useita. Tunnetuin näistä on First Beat Life -hyvinvointimittari. Cohen's 10-item Perceived Stress Scale -kyselylomake sisältää kymmenen kysymystä, joiden pohjalta arvioidaan minkä verran vastaaja vastaushetkellä kokee elämänsä ennakoimattomaksi, hallitsemattomaksi tai ylikuormittuneeksi. Tulokset kuvaavat sitä, miten vastaaja kokee hallitsevansa arkeaan: työympäristöä, yksityiselämää, konflikteja ja sairauksia (Mind Garden 1994). Lomakkeella arvioidaan stressiä suurissa väestöryhmissä. Lomake on validoitu Tanskassa (Eskildsen et al., 2015), Norjassa (Østerås et al., 2018) ja Ruotsissa (Nordin & Nordin, 2013). Laboratoriossa stressiä voidaan mitata ihmisen verestä tai syljestä. (Huslab,

2023)

Työterveyslaitoksen kehittämä Miten voit? -työhyvinvointitesti (<https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/tyokalut/miten-voit-tyohyvinvointitesti>)

soveltuu yksilön työhyvinvoinnin itsearviointiin ennaltaehkäisevästi. Testi on ilmainen ja sen voi tehdä verkossa työhyvinvoinnin tilannetta kartoittaakseen. Vastaaja saa halutessaan ohjeita tilanteensa parantamiseen.

Työyhteisöissä toimiessani olen huomannut, miten lähes kaikilla stressiä helpottavat erilaiset autonomisen hermoston parasympaattisen haaran aktivaation vahvistamisharjoitukset. Näitä ovat esimerkiksi hengitys-, rentoutus-, mindfulness- ja mielikuvaharjoitukset.

4 ASiantuntijan Työn Maailma

Yhä nopeammin muuttuva, kompleksinen ja monimutkaistuva maailma haastaa asiantuntijoita. Työtehtävissä, missä keskeytykset ovat toistuvia, työn sisältö ja luonne eivät tue riittävästi keskittymistä, kiire on jatkuvaa ja paine saada aikaan kova. Haasteita syntyy, kun asiantuntijoiden aivot yrittävät navigoida runsasärsykyksessä ympäristössä ja selvittää päivästä. Jos kuormitus aivoissa kasvaa kaista ajatella kapenee. Uudet innovaatiot, luovat ratkaisut ja toimintatavat eivät synny. Jos stressi valtaa mielen, se syöksee mielen kaaokseen, jossa se häliisee tauotta, työt eivät etene eikä uusia ideoita synny. (Kross, 2022, 34)

4.1 Asiantuntijatyön ja taustan määrittely

Yhtä määritelmää asiantuntijuuteen ei ole. Tarkastellessa asiantuntijan määrittelyä eri näkökulmista, voi havaita, miten monta tulokulmaa asiaan on. Johtavan työterveyspsykologin Suvi Suortamon (haastattelu 16.11. 2023) mukaan asiantuntijan työhön sisältyy useita vaatimuksia ja työssä on monta rautaa tulella yhtä aikaa. Esimerkiksi on oltava analyyttinen ja luova, saatava aikaan, päätettävä asioista, keskittyttävä, hahmotettava suuresta tietomäärästä työn kannalta tärkeä ja olennainen, sekä merkityksellinen. Asiantuntijan tulee tarvittaessa tehdä nopeita päätöksiä koulutuksen, kokemuksen ja osaamisensa kautta, sekä selvittää tarvittaessa lisää asioista. Aloittelija tai muutaman vuoden alalla ollut harvoin tähän kykenee. Asiantuntijoita ovat esimerkiksi lääkärit, psykologit, opettajat, tutkijat, päälliköt, esimiehet ja johtajat.

Asiantuntijatehtävissä työskentelevien koulutustausta vaihtelee esimerkiksi yliopistolta hankitusta kandidaatin tai maisterin tutkinnosta ammattikorkeakoulusta hankittuun alempaan tai ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (AMK, YAMK). Koulutustahojen suurin ero on se, että ammattikorkeakoulujen toiminnassa korostuu yliopistokoulutusta laajemmin työelämäyhteys ja alueellinen kehittäminen. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän

ja sen kehittämisen vaatimukseen sekä tutkimukseen ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta asiantuntijatehtäviin. (OKM 2023.)

4.2 Näkökulma asiantuntijuuteen: Kognitiivinen

Tässä opinnäytteessä asiantuntijan työtä tarkastellaan tiedollisen eli kognitiivisen kulman kautta. Tällöin asiantuntijuuden kehittyminen etenee viiden portaan kautta (Dreyfus & Dreyfus 1986; Benner, 1989):

1) Noviisi eli aloittelija (Novice): ongelmia ja haasteita ratkotaan sääntöjen ja ohjeiden pohjalta, suhde toimintaympäristöön on irrallinen ja ratkaisujen vaikutuksia ei nähdä ympäristöön tai tulevaan.

2) Edistynyt aloittelija (Advanced beginner): pystyy ottamaan huomioon useita tilannetekijöitä ilman omaa tietoista taitoa asettaa tavoitteita.

3) Pätevä ongelmanratkaisija (Competent performer): asettaa tietoisesti tavoitteita, huomioi tilannetekijöitä valikoivasti ja toimii tulokeskeisesti.

4) Taitava suorittaja (Proficient performer): pyrkii ymmärtämään toimintaympäristöä laajasti hahmottaen erilaisia tilanteita kokonaisuuksina, luottaa aiempaan kokemukseen ja esimerkkitapauksiin.

5) Ekspertti / Asiantuntija (Expert): toimii aiemman kokemuksen pohjalta, käyttää tarvittaessa intuitiota päätöksenteon tukena ja sitoutuu syvästi. Toiminta osittain automaattista ja tiedostamatonta. (Dreyfus & Dreyfus 1986, 21–36; Benner 1984, 20–34.)

Esimerkiksi samantyyppisten potilaiden kanssa kolme–viisi vuotta työskennelleillä sairaanhoitajilla on useita taitavan suorittajan piirteitä, mikä edistää työntekoa ja siinä suoriutumista. (Benner, 1984, 31.) Mallissa etenemiseen vaikuttaa henkilön aiempi alan työkokemus, hankittu osaaminen, koulutustausta, motivaatio ja taidot tehdä päätöksiä tutkittuun tietoon ja tarvittaessa intuitioon luottaen. (Dreyfus ja Dreyfus, 1986.)

4.3 Monimutkainen työn maailma: Cynefin-viitekehys

Asiantuntijatyötä voi tarkastella ja yrittää ymmärtää esimerkiksi Cynefin-viitekehysten kautta (Snowden 2000, kuva 5). Malli esittelee viisi erilaista päätöksenteon ja johtamisen kenttää. Cynefin termi avaa ihmisten ja yritysten yhteyksiä ja liittymäpintoja, joista he eivät ole tietoisia. Nämä yhteydet vaikuttavat silti organisaatioon, sen työntekijöihin, asiantuntijoihin ja systemaattisesti jopa yrityksen toimintaan. Cynefin-viitekehys auttaa asiantuntijaa ja yritystä sisäistämään, miksi erilaisissa tilanteissa ja toimintaympäristöissä tarvitaan erilaista johtamistapaa. Kun ensin tunnistetaan, missä tilanteessa ollaan, pystytään valitsemaan paremmin tilanteeseen sopiva toimintamalli. Tämä kysyy yritykseltä ja asiantuntijalta systeemistä ajattelua konkreettisella käytännön johtamistasolla ja vaatii harjoittelua.



Kuva 4. Cynefin-malli (Snowden, 2000). Kuva: Terhi Mäkinen.

Mallissa oikealla asettuvat tilanteet ovat ilmiselviä, lineaarisia tapahtumia, jotka ymmärretään helposti toistensa syy-seuraussuhteina. Näistä on keskusteltava, koska johto ei automaattisesti tiedosta "itsestäänselvyyksiä". Johtajat eivät luontaisesti tarkastele työtään prosessina tai analysoi sen syy-seuraussuhteita. Siksi asiantuntijan tulee puhua itselleen ilmiselvistä asioista toisille.

Mallissa vaikeammin ymmärrettävät tilanteet sisältävät monimutkaisia ilmiöitä, joissa valintojen ja lopputuloksen välillä a) joko löytyy selkeä korrelaatio tai b) ei löydy. Asiat joko tiedetään varmuudella ja pystytään hyödyntämään parhaita käytäntöjä, tai tiedetään, mitä ei tiedetä. Nämä ovat tilanteita, joissa tunnistetaan, ettei oma tai yhteinen osaaminen riitä ja hankitaan ulkopuolisia konsultteja selvittämään, miten tilanteessa toimia. Johtamista ohjaa havaintojen, analysoinnin ja toiminnan välinen yhteys.

Mallin vasemmalla puolella on esitetty ei-lineaariset tapahtumat eli kompleksiset ja kaaottiset tilanteet. Kun selkeää syy-seuraussuhdetta ei ole, asiantuntijan tulee uskaltaa kokeilla ja katsoa tarvittaessa lyhyellä aikajänteellä, mitä vaikutuksia tekemisillä on. Kun eletään epätietoisuudessa eikä kenelläkään ole todellista tietoa tulevasta, hankitaan konsulttiapua.

Kymmenillä asiantuntijoilla eri organisaatioissa voi olla epätietoisuutta sen osalta, miten parhaiten toimia tai miten toteuttaa arkea ja työtä niin, että siinä voi hyvin, jaksaa ja saa työt tehtyä. Samaan aikaan mieltä haastaa se, miten maailmalla tapahtuvat toistuvat muutokset vaikuttavat työntäjän palvelujen ja tuotteiden kysyntään ja sitä kautta omien töiden jatkumiseen.

Kun asiantuntija ei tiedä, mitä tarkalleen tehdä hyvinvoinnin eteen, tulee tehdä kokeiluja, ottaa pieniä askeleita johonkin suuntaan: pitää taukoja työn lomassa, kävellä rappusissa tai tehdä hengitysharjoituksia. Toistaa sitä, mikä toimii tai tehdä uusia kokeiluja, joilla tukea työhyvinvointia ja jaksamista.

5 TYÖSTRESSIN HELPOTTAMISEN MENETELMIÄ

Tässä opinnäytteessä stressin helpottamisen työkalun kehittämisessä keskityttiin coaching-prosessilla asiantuntijoiden työstressiin. Kolmivaiheinen työkalu muodostui hengitys-, piirtämis- ja NLP-harjoituksista. Kouluttaessani yli vuosikymmenen ajan lukuisia kertoja havainnut hengitysharjoitusten tehon kehon ja mielen tyyntymiselle sekä oltilojen tasapainottamiselle. Kulttuurihyvinvoinnin opintojeni myötä mukaan valikoitui piirtämisharjoitus.

Taiteen terveysvaikutuksista WHO:lle laajan kirjallisuuskatsauksen toimittaneet apulaisprofessori Daisy Fancourt ja tutkijatohtori Saoirse Finn kävivät läpi yli 3000:n tutkimuksen aineistot. (Fancourt & Finn, 2019). Stressiä saa purettua kehosta ja mielestä tehokkaasti hengitysharjoituksilla. Japanissa ne ovat yleisiä jännitysten ja mielialojen hoidossa ja kuuluvat jo tuhansien ihmisten viikoittaisiin hyvinvointirutiineihin (Perciavalle ym. 2017).

Työpaikan ilmapiiri ja tunnetilat vaikuttavat oivaltamiseen ja oppimiseen. Siinä, missä myönteisyys lisää oivalluksia ja luovuutta, vakavuus, paine ja stressi laskevat suoritusta saaden ihmiset luomaan vähemmän, tuottamaan tavallisia ja yksipuolisia ideoita. Paine ja stressi heikentävät luovaa ajattelua ja toimintaa. Huumori auttaa aivoja yhdistämään asioita uudella tavalla. (Åhman, 2012, 215.)

5.1 Coaching yksilön kehittämisen tukena

Tässä opinnäytteessä coachia kutsutaan valmentajaksi ja coachattavaa asiakkaaksi. Coaching on kumppanuutta ajattelua herättävässä ja luovassa prosessissa, joka inspiroi asiakasta henkilökohtaisen ja ammatillisen potentiaalinsa täysipainoiseen hyödyntämiseen. (ICF Finland 2023.)

Coaching on ohjausmuoto, jonka taustalla vaikuttaa urheiluvalmennuksen perinne, jossa urheilijoita valmennetaan kohti tavoitteita. Coachingissa valmennetaan asiakasta kohti hänen määrittelemiään tavoitteita. Coachingilla

edistetään asiakkaan toimijuutta työelämäympäristössä. (Kupiais, 2022, 13–15) Kokemukseni mukaan coachien taustakoulutukset vaihtelevat esimerkiksi tradenomeista kauppatieteilijöihin ja psykologeista terapeutteihin. Coacheille ei ole tiettyä koulutustaustavaatimusta. Itse esimerkiksi olen palveluiden tuotteistamisen ja markkinoinnin tradenomi, työyhteisökouluttaja, markkinointiviestinnän asiantuntija, NLP-kouluttaja, IANLP Coach, Systemic Business Coach (ICF) ja freelancer-toimittaja.

ICF Global (2023) International Coaching Federation määrittelee sertifioiduille valmentajilleen kahdeksan ydintaitoa, jotka heidän tulee hallita. Ne ovat 1) eettinen toiminta, 2) coachingin ajattelutavan ilmentäminen, 3) luo ja päivittää sopimuksia, 4) luottamuksen ja turvallisuuden rakentaminen, 5) läsnäolo, 6) aktiivinen kuuntelu, 7) tietoisuuden herättäminen ja 8) asiakkaan kasvun edistäminen. Coachingiin kuuluu keskeisesti tietynlainen, esimerkiksi ratkaisu- ja voimavarakeskeinen tapa olla vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Esimerkiksi kysymällä valmennettavalta tarkentavia kysymyksiä herätetään syvemmin hänen aloitajuista tietoisuuttaan asiasta ja edistetään henkilökohtaista kasvua. Kysymisellä on coachingissa tarkoitus. Se auttaa asiakkaan alitajuista mieltä löytämään paremmin vastauksia haluttuun asiaan.

ICF Global järjestää erillisiä osaamisen osoittamiskokeita heidän hyväksymänsä koulutuksen käyneille coacheille (ICF Global 2023.) Olen käynyt sekä ICF:n sertifioidun Systemic Business Coach® -koulutuksen Bomentis Coaching Housella että IANLP:n (International Association of Neuro Linguistic Programming) Coach IANLP -koulutuksen Muutosvalmennus Marja-Leena Savimäen järjestämissä koulutuksissa.

ICF Globalin määrittelemät osaamisen suoritustasot ovat ACC, PCC ja MCC. Tasot vaativat eri määrän koulutusta ja suoritettuja coachingeja asiakkaille. Tällä hetkellä esimerkiksi ICF Finlandin jäsenistöstä eri sertifikaattitasoja ja voimassaolevan sertifikaatin omaavia henkilöitä on seuraavasti: ACC 72 kpl, PCC 83 kpl ja MCC 10 kpl. Sertifikaatti on voimassa kolme vuotta kerrallaan. Itse olen yksi näistä edellä mainituista yhdistyksen jäsenistä ja ACC-tason

coach. ACC-tason edellytyksenä on 100 h valmennusta asiakkaille, 10 h mentorcoachingia ja 80 h coach-koulutusta.

5.2 Taide stressin helpottajana

Fancourtin ja Finnin (2019) mukaan kulttuuri- ja taidetoiminta ennaltaehkäisee ja tukee terveyttä monin eri tavoin. Se tukee sosiaalisuutta, kannustaa terveyttä tukevaan käyttäytymiseen ja ennaltaehkäisee sairastelua. (Fancourt & Finn, 2019)

Kulttuurihyvinvointi on laaja ilmiö. Se on toiminnan, kouluttamisen, kehittämisen ja tutkimuksen muodostama kokonaisuus, jonka keskiössä on koettu hyvinvointi ja hyvä elämä kulttuurin ja taiteen parissa tai välityksellä sekä ihmisen kulttuuriset tarpeet ja oikeudet. Se on inhimillistä yhteydenpitoa ja vuorovaikutusta, toimintaa ja vastavuoroisuutta, merkityksellistä sisältöä elämään ja hyvää arkea. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf, 2019, 20.)

Tammen (2011, 53–54) mukaan taiteen kyky parantaa pohjautuu taiteen voimaan laittaa ihmisen mieli liikkeelle. Siksi taidelähtöisillä menetelmillä sukkelletaan mielen tietoista kerrosta syvemmälle, tunteiden ja kokemusten äärelle, jossa ajatus- ja kokemistapoja voi muokata. Eri taidemuotojen avulla voi ilmaista ja luoda, synnyttää uusia tunteita.

Taide voidaan kokea vaikeina aikoina kuin pakopaikkana ja esimerkiksi mielenterveystyössä taide lisää itseluottamusta, parantaa itsetuntemusta ja itsetuntoa (Stacey & Stickley, 2010.)

Esimerkiksi ahdistuksen tai kriisin keskellä ihminen luontaisesti kulkee pois kivusta, kohtaamatta sitä. Tässä taide voi levittää suojaavat siipensä ja kannatella ihmistä tuskan ja kärsimyksen keskellä sekä auttaa jäsentämään, kestäämään kaaottista elämäntilannetta. Kun asioita rohkaistuu ja uskaltautuu käsittelemään tunteesta käsin, on mahdollista saada niille uudenlaisia ratkaisuja ja selitysmalleja sekä löytää omia sisäisiä, parantavia voimia. (Tammi, 2011, 54).

Laitinen (2017, 36, 93) taustoittaa taiteen hyvinvointivaikutusten mahdollistavan kommunikointia muutoinkin kuin verbaalisesti. Taiteen avulla ja keinoin voi ilmaista hankalia, vaikeita ja epämääräisiä tai haasteellisesti sanoitettavia tunteita toisille. Haasteena kulttuurihyvinvoinnin tarkastelussa on, kuten Laitinen (2017) toteaa, ettei taiteen ja hyvinvoinnin kentällä ole yhteistä näkemystä taiteesta, saati sen hyvinvointia edistävästä vaikutuksista, eikä siitä ”mikä muodostaa parhaan evidenssin taiteen ja hyvinvoinnin tutkimuksessa?” (Laitinen 2017, 9, 42).

Taide voi ilmetä monin eri muodoin ja sitä voidaan määritellä esimerkiksi taitelijatoiminnan kautta jakamalla taidetoiminta viiteen eri muotoon, kuten:

- esittävä taide: tanssi, teatteri, musiikki, elokuvat ja laulu.
- visuaalinen taide, suunnittelu ja käsillä tekeminen: maalaus, veistos, valokuvaus ja tekstiilit.
- kirjallisuus: kirjoittaminen, lukeminen ja osallistuminen kirjallisuusfestivaaleille.
- kulttuuri: museoissa, gallerioissa, konserteissa, teattereissa ja taidenäyttelyissä käyminen, yhteisötapahotumat ja kulttuurifestivaalit ja -messut.
- digitaalinen sekä elektroninen taide: animaatiot, elokuvien tekeminen ja tietokonegrafiikka. (Fancourt & Finn, 2019)

Fancourt (2017, 73) jakaa taiteen seitsemään eri kategoriaan, joissa kulttuurihyvinvointialaan (arts in health) kuuluvat 1) taideteokset ja taideesitykset terveydenhuollon eri ympäristöissä, 2) osallistavat ja kohdennetut taideohjelmat potilasryhmien tarpeisiin, 3) taiteen kokeminen ja tekeminen arjessa, 4) taiteet psykoterapiassa, 5) taiteet terveysteknologiassa, 6) hoitohenkilökunnan kouluttaminen taidelähtöisin menetelmin ja 7) taiteet terveyden edistämässä ja terveystieteissä.

Taiteen eri muotojen terveys- ja hyvinvointivaikutukset tunnistetaan yhä paremmin. (Daykin, 2016, 4) Taiteen eri muodot voivat olla terapeutteja ja niitä voi käyttää terapeutteja. Jo taiteen harrastaminen tukea vaikeissa ja tiukoissa

tilanteissa sekä tukea ihmisenä kasvamista. (Tammi 2011, 54).

Taidetoiminta ja siihen osallistuminen voivat edistää ja lisätä hyvinvointia sekä terveyttä. (Fancourt & Finn, 2019, Stickley & Clift, 2017).

Taiteen esteettiset ja emotionaaliset osatekijät mahdollistavat tunneilmaisua, tunteiden säätelyä ja vähentävät stressiä. Tunteiden säätely on ihmisen sisäsyntyinen tekijä, joka kertoo siitä, miten henkilö hallitsee ilmaisuaan tunteita nostattavassa tilanteessa. Stressi on laaja-alaisesti tunnettu riskitekijä monille sydän- ja verisuonisairauksille sekä syöville (Fancourt & Finn, 2019, 4)

5.3 Hengitys stressin helpottajana

Kolmivaiheisen työkalun ensimmäinen vaihe koostui maailmalla tunnetuksi tulleesta *Laatikkohengityksestä* (Box breathing). Se sisältää neljä osaa, jotka kestävät noin neljä sekuntia: sisäänhengitys, hengityksen pidättäminen, uloshengitys ja hengityksen pidättäminen. Harjoitus toistetaan vähintään neljä kertaa. Mitä stressaavampi tilanne, sen useampia toistokertoja. Harjoitus on helppo tehdä, nopea oppia ja sillä saa tehokkaasti tuloksia stressaaviin tilanteisiin. (Medical News 2023.) Harjoituksen aikana osallistujien toinen käsi laitettiin rintakehän ja toinen vatsan päälle, jotta heidän oli helpompi seurata hengityksen liikettä. Samantyyppisiä hengitysharjoituksia tehdään tietyn tempoisen musiikin kera, esimerkiksi Soitava-hankkeessa kehitetyssä resonanssitaajuushengityksessä (Jamk 2023).

Standfordin yliopiston tieteellinen johtaja Emma Seppälä (2016, 35) tuo tutkimuksissaan esille hengityksen vaikutusta ihmisen hyvinvoinnille. Koska keho ja mieli toimivat jatkuvassa vuorovaikutuksessa, jokainen tarvitsee keinoja niiden huoltamiseen, sillä erilaiset ulkoiset ja sisäiset tekijät voivat aiheuttaa haasteita rentoutumiselle ja hengitys voi muuttua epätasapainoiseksi (Palomäki & Siira 2016: 23; Martin 2016, 46–47).

Hengityksen syklin aikana sydämen syketaajuus ja sykeväli vaihtelevat. Sisäänhengityksellä sydämen rytmi nopeutuu ja uloshengityksellä hidastuu.

Hengitysliikkeet auttavat elimistöä monin tavoin, esimerkiksi kaasujen vaihdossa. Sisäänhengityksellä elimistöön virtaa happea ja uloshengityksellä elimistöstä vapautuu hiilidioksidia, laskimoveren virtauksessa sekä lymfa- ja aivoselkäydinnesteen kierrossa. (Martin ym. 2014, 36–37).

Ihmisen arjessa, työssä ja harrastuksissa hengitys liitetään liikkeeseen ja toimintaan. Ihmisellä on kymmeniä mahdollisuuksia arjessa ja työssä harjoitella, työskentelyä hengityksensä kanssa, jotta se sujuisi paremmin. Hengityksen katkoksia, pidättelyä, pakahtumista tai nieleskelemistä voi huomata niin pesukonetta täyttäessä kuin innostuneesti puhuessa. Hengityksestä on tärkeää tulla tietoiseksi ja pohtia siihen liittyviä tapojaan. (Martin 2016, 137–138.)

Tasapainoinen hengitys tuottaa miellyttävää olotilaa, hengitys sujuu, kehossa ei tunnu epämiellyttäviä oireita tai jännitteitä. Hengitys vastaa fysiologisella tasolla kehon aineenvaihdunnallisia tarpeita ja lepotilassa se on pientä ja vain vähän ulkopuolelle näkyvää. (Martin 2016, 45–46.)

Epätasapainoinen hengitys on monilla yleistä ja siitä kärsivät käyttävät paljon terveydenhuollon palveluja. Epätasapainoinen hengitys liittyy usein stressiin ja ahdistuneisuuteen. Epätasapainoista hengitystä esiintyy useista psykiatrisista häiriöistä kärsivillä stressin ja ahdistuneisuuden takia. Moni ihminen hyötyisi hengityksen havainnoimisesta ja rauhoittamisesta. (Martin ym. 2014: 69–70)

Epätasapainoisen hengitys aiheuttaa useita oireita, kuten hengityksen, ruoansulatuskanavan ja lantionpohjan toimintahäiriöitä. Tasapainoisen hengityksen avulla oireita voidaan helpottaa ja ihminen rauhoittuu samalla kokonaisvaltaisesti. Tasapainoinen hengitys on rauhallista ja syvää ja virtaa vatsanpohjan saakka. (Martin 2022, 11.) Stressaantuneena ja paineisissa tilanteissa (esiintyminen, neuvottelu, vaikea keskustelu) hengitys pinnallistuu ja nopeutuu sekä suuntautuu enemmän keuhkojen yläosiin (Åhman & Gustafsberg, 2017, 86).

Säännölliset hengitysharjoitukset normalisoivat stressihormoni kortisolin määrää elimistössä. (Dunn ym., 2008). Säännöllisesti harjoiteltuna hengitys palauttaa kehon ja mielen rauhalliseen tilaan, edistää stressistä toipumista, ja reagointia

hankaliksi koetuissa tilanteissa. Tutkimuksen mukaan joogahengitykseen pohjaava hengitys helpotti sotaveteraaneja kuntoutuksessa. Sama hengitys lievittää ihmisiä työn ja elämän eri haasteissa sekä ongelmassa. Hengitys on hyvä rentoutumiskeino. (Seppälä, 2016, 88–89.)

Rauhallisuus antaa mahdollisuuden saattaa työn valmiiksi vähemmällä energialla, koska se on matalan intensiivisyyden tunne, eikä kuormita ihmisen elimistöä. (Seppälä, 2016, 117.) Päivittäiset hengitysharjoitukset kohottavat mielialaa ja laskevat stressiä sekä auttavat kestämaan stressaavissa tilanteissa paremmin. Tutkimuksessa sydämen syke rauhoittui ja kortisolin määrä syljessä laski. (Perciavalle ym., 2017.)

5.4 Piirtäminen stressin helpottajana

Työkalun toisessa vaiheessa piirrettiin kuva ylösalaisin nähtävillä olleesta hevosen pään kuvasta (kuvataiteilija Nina Soinilta hankittu teos). Kuvien piirtäminen tai taidekuvan tekeminen ja mandaloiden värittäminen voivat olla luovia ja meditatiivisia toimia, jotka selättävät koettua stressiä auttaen rentoutumaan sekä edistävät mielen hyvinvointia (Belkofer ym. 2014; Fong ym. 2022)

Piirtämisen kouluttaja Betty Edwards (2004, 8, 162–163) pitää kasvojen piirtämistä harjoituksena, joka kysyy tarkkojen havaintojen tekemisen taitoa ja kehittää mittasuhteiden näkemistä. Oikea aivopuolisko vastaa kasvojen tunnistamisesta ja havaitsee ne pienetkin eroavaisuudet, joilla saavutetaan mallin yhdennäköisyys. Muotokuva piirtäessä lopputuloksen näkee heti. Se kehittää piirtäjän itseluottamusta ja kannustaa kehittymään piirtäjänä.

Edwards kehitti opetustyössään innovatiivisen piirtämisen menetelmän. Siinä piirrettiin Pablo Picasson tekemästä Igor Stravinskyn kuvasta kuva uudelleen ylösalaisin. Ylösalaisin siksi, ettei piirtäjän huomio mene liikaa oikeanlaiseen piirtämiseen ja siihen millainen lopputuloksen tulee olla, vaan suuntautuu luovempaan ilmaisuun ja piirtäjä voi piirtää vain viivan kerrallaan.

Piirtämisessä toimii sommitelma, joka vetää katseen puoleensa saaden sen viipymään kohteessa pidempään. Jokainen piirroksen osa tuo kokonaisuuteen jotakin tärkeää. (Watson, 2007, 84.) Värit koetaan subjektiivisesti ja älyllisenä tuntemuksena. Aivojen limbinen järjestelmä reagoi tunnepohjaisesti kirkkaisiin ja voimakkaisiin väreihin. Vasemman aivopuoliskon tehtävä on nimetä värit ja antaa niille ominaisuuksia, kun taas oikea aivopuolisko näkee sävyjen väliset suhteet. (Edwards 2004, 231–232.)

Värien aistiminen vaikuttaa ihmisen kehoon ja mieleen. Yksittäiseen väriin rinnastetaan assosiaatioita ja psykologisia merkityksiä, jotka vaihtelevat eri kulttuuritaustasta riippuen. Ihmisestä riippuen, värit voivat vaikuttaa voimakkaasti.

Piirtämisen myönteisten vaikutusten puolesta puhuu Belkofer & ym. (2014) tutkimus, jossa piirrettiin taidekuvaa öljypastelleilla. Jo 20 minuutin piirtämisen jälkeen mitattiin aivoissa merkittäviä muutoksia EEG-laitteella tehdyissä ennen ja jälkeen -lukemissa aivojen alfa-taajuuksissa, mikä tarkoittaa aivoissa matalampia kortisolitasoja ja aivojen kokemaa rentoutumisen tilaa.

Fong ym. (2022) tutkivat mandaloiden värittämistä keinona laskea stressiä ja lisätä keskittynyttä mielen tilaa sekä vahvistaa mielen hyvinvointia. Hongkongilaisen sairaalan sairaanhoitajilla se toimi tehokkaana itsehoidollisena keinona stressin lievittämiseen tauoilla ja vapaa-aikoina pandemian aikana.

5.5 NLP (Neuro-Linguistic Programming) stressin helpottajana

Stressin helpottamiseen kehitetyn työkalun keskeinen tehtävä on tukea työhyvinvointia ja selättää stressiä. Tähän tarkoitukseen sopi hyvin NLP-menetelmästä harjoitus työkalun viimeiseksi harjoitukseksi. NLP tulee sanoista Neuro-Linguistic Programming, se on kansainvälisesti käytetty lyhenne, jota ei yleensä käännetä.

Olen NLP-kouluttajana kokenut kymmeniä kertoja, miten NLP:n harjoitukset edistävät parhaimmillaan asiantuntijan mieltä löytämään lisää vaihtoehtoja

stressin keskellä, havaitsemaan uusia kehityssuuntia työssä tai elämässä ja auttanut huomaamaan muita mahdollisuuksia toimia.

NLP perustuu informaatioteoriaan, kielitieteeseen, konstruktivismiin, systeemiteoriaan, tekoälytutkimuksiin ja kognitiivisen psykologian ideoille. NLP on konstruktivistinen, arkipsykologinen tietomalli ja tutkimussuuntaus. NLP:n kehittivät 1970-luvulla amerikkalaiset Richard Bandler ja John Grinder. Tuolloin Bandler oli matemaatikko, tietokoneohjelmoija ja psykologian opiskelija Santa Cruzin yliopistossa Kaliforniassa ja Grinder toimi lingvistiikan professorina samalla yliopistolla. Yhteistyötä tehdessään he huomasivat ihmisille mielikuvien ja kielikuvien vaikutusvoiman. (Ahvenniemi, 2014, 62)

NLP:n kaikki menetelmät on löydetty mallittamalla jonkun henkilön ajattelua. Menetelmä on ytimeltään jonkun ihmisen ajattelu- tai mielikuvittelutapa, jolla on osoittautunut olevan yleisempää merkitystä. NLP etenee käytäntö ja kokeilu edellä. NLP sisältää monia harjoituksia, joiden avulla opitaan muokkaamaan mielen malleja, tutkimaan tilannetta kokemuksen rakenteiden kautta ja muuttamaan niitä. (Toivonen, 2011, 175)

NLP on uudenlainen lähestymistapa työelämäyhteyksissä, sillä NLP kokoaa toimiva käytäntöjä yhteen monista erilaisista suuntauksista. (Bandler & Grinder, 1975, 39–40). NLP:n vaikutuksista stressin selättämiseen asiantuntijoilla on vähän tutkimusta. Stressinhallinnan tutkimusta sen sijaan on runsaasti, mutta vain harvassa niistä on kohteena asiantuntijoiden stressin helpottaminen NLP:n menetelmin.

Kokemukseni mukaan NLP-kouluttajana NLP:ssa ajatellaan kaiken ihmisen inhimillisen toiminnan olevan kuin kimppu erilaisia taitoja, joista on hyötyä eri toimintaympäristöissä. Siksi esimerkiksi se, mikä ihmistä stressaa työympäristössä, ei välttämättä tuota hänelle haittaa kotioloissa, tai ystävien parissa ollessa. Ihminen ei vain itse ehkä tiedosta tätä.

Opinäytteessä kehitetyssä työkalussa käytettiin NLP:stä peräisin olevaa Loogiset tasot -harjoitusta muokattuna. Harjoitus on NLP:n kehittäjien Bandlerin

ja Grindlerin oppilaan Robert Diltsin, 1990-luvulla kehittämä. Se toimii lähes minkä tahansa muutoksen tukena ja auttaa tarkastelemaan tutkittavaa asiaa osana isompaa systeemiä, jossa esiintyy toisilleen alisteisia ja hierarkisia tasoja. (Ajanko 2016, 169.)

Käytän itse coachina ja muutosvalmentaja Loogiset tasot -harjoitusta paljon, sillä se auttaa havaitsemaan selkeämmin, millä tasoilla valmennettavan haasteet ja mahdollisuutensa ovat.

Loogiset tasot -harjoituksessa on viisi tasoa: identiteetti, uskomukset ja arvot, taidot, käyttäytyminen ja ympäristö. Muokkasin tasoja työkaluun sopiviksi ja lisäsin identiteettitasoon mukaan roolin, jossa ihminen on kysymyksiin vastatessaan. Harjoituksen idea on saada ihmisen systeemit järjestymään konkreettisiksi tasoiksi ja nähdä selkeämmin tasojen väliset ristiriidat. Tasojen erottaminen on tärkeää vuorovaikutuksen, oppimisen ja muutosten kanssa työskennellessä. (Dilts, 1997, 15–16).

Työkalun harjoituksessa tasot olivat:

1. Identiteetti: Kuka olen, mitä teen?, Missä roolissa olen?
2. Arvot, uskomukset, merkitykset: Mikä elämässä on tärkeää ja merkityksellistä? Mistä en luovu? Mistä innostun?
3. Tiedot, taidot, kyvyt: Mitä tietoja, taitoja ja kykyjä minulla on?
4. Käyttäytyminen: Miten toimin? Miten käyttäydyn?
5. Ympäristö: Missä olen? Milloin? Olenko yksin vai toisten kanssa?



Kuva 5. Hyvän tilan harjoitus. Kuva: Terhi Mäkinen, mukailen (Dilts 1997).

Kolmivaiheisen työkalun harjoitukset voivat helpottaa oloa stressin keskellä lisäten hyvinvointia samoilla tavoilla kuin kulttuurihyvinvointi on yhteydessä koettuun terveyteen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Työkalun harjoituksista hengitysharjoitukset lievittävät stressiä, rentouttavat, hidastavat sydämen sykettä, laskevat stressihormoni kortisolin määrää ja kohottavat mielialaa. Tasapainoinen hengitys aktivoi aineenvaihduntaa, poistaa kireyksiä ja jännitteitä kehosta sekä mielestä. (Perciavalle ym.2017; Seppälä 2016; Medical News, 2023; Martin, 2016)

Piirtämisen ja mandaloiden värittäminen ovat rentouttavaa ja luovaa toimintaa, jotka helpottavat stressiä ja edistävät mielen hyvinvointia. (Belkofer & ym. 2014; Fong ym. 2022) Hyvän tilan harjoitus synnyttää myönteisiä tunteita, joiden on todettu olevan yhteydessä lisääntyneen luovuuden kokemuksiin ja hyvinvoinnin vahvistumiseen. (Fredrickson 2013.)

6 KOLMIVAIHEISEN TYÖKALUN KEHITTÄMINEN JA RAKENTAMINEN

Valmennusten ja koulutusten arviointi vaikuttaa niihin sijoitettaviin rahamääriin, organisaatioiden tuottavuuteen suoraan tai epäsuorasti, kehittää yritysten laadullisia prosesseja, edistää parempaa ja nopeampaa päätöksentekoa sekä lisää kilpailukykyä. Donald Kirkpatrickin 1950-luvulla kehittämää arviointimallia käytetään koulutusten ja valmennusten kokoavaan arviointiin eri organisaatioissa ja yliopistoissa. (Grohmann & Kauffeld, 2013.)

Kerään koulutuksistani palautetta. Se mahdollistaa itseni kehittämisen kouluttajana ja koulutusteni laadun parantamisen. Tässä opinnäytteessä käytin Kirkpatrickin arviointimallin kahta ensimmäistä tasoa palautekyselyn rakentamisessa. Palautekysely sisälsi avoimen kysymyksen kolmivaiheisen työkalun jokaisen eri vaiheen jälkeen siihen liittyvistä ajatuksista, tunteista sekä kokemuksista. Palautekyselyssä oli puolistrukturoituja kysymyksiä työkalun eri vaiheiden koetusta hyödystä kehon ja mielen tasolla, joista vastaajat saivat valita sopivimman vaihtoehdon.

Palautekyselyssä kysyttiin lisäksi oppimiseen liittyviä kokemuksia, kuten ”Aiotko käyttää jatkossa vastaavanlaisia kysymyksiä?”. Edellä mainitut kysymykset ovat Kirkpatrickin arviointimallissa reaktiotason ja oppimistason kysymyksiä. Niiden mittaaminen on luontevaa heti työkalun harjoitusten ohjauksen jälkeen. Asiat ovat vastaajien tuoreessa muistissa. Kolmannen tason (käyttäytyminen) ja neljännen tason (tulokset) mittaaminen tehdään tavallisesti seurantakyselyssä (Grohmann & Kauffeld, 2013.)

6.1 Kirkpatrickin arviointimalli

Valmennusten arviointimalli, (Kirkpatrick 2006)



Kuva 6. Arviointimalli (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006). Kuva: Terhi Mäkinie.

Malli koostuu neljästä tasosta: reaktiot, oppiminen, käyttäytyminen ja tulokset. Koulutuksella haetaan vaikutuksia mallin eri tasoille. Kun jokin niistä muuttuu, siitä seuraa muutoksia. Mallia voidaan käyttää niin muodollisen, kuin ei-muodollisen oppimisen arviointiin. (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006; Grohmann & Kauffeld, 2013; Wang & Wilcox, 2006)

Reaktiot: Taso mittaa osallistujien yksilöllisiä reaktioita, mielipiteitä, mielenkiintoa koulutuksesta, kokemuksia, tyytyväisyyttä ja sitoutumista siihen sekä sen hyödyllisyyttä osallistujalle. Taso jaetaan tunnereaktioihin ja hyödyllisyysreaktioihin. (Kirkpatrick 1975, 1–5.; Wang & Wilcox, 2006).

Oppiminen: Taso kertoo niistä osallistujan tiedoista ja taidoista, joita tarvitaan, sekä hänen kokemuksestaan uuden tiedon hankinnassa. (Wang & Wilcox, 2006).

Käyttäytyminen: Ne käyttäytymisen muutokset, joita koulutukseen osallistumisen seurauksena tapahtuu työssä. (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006, 22).

Tulokset: Taso, jolla tavoitteet toteutuvat koulutusten ja valmennusten seurauksena. (Wang & Wilcox 2006).

Koulutuksesta voidaan kerätä tietoa kaikilta tasoilta eri tavoilla. Tasot kertovat koulutuksen laadusta ja onnistumisesta osallistujan näkökulmasta. Hyvät tulokset yhdeltä tasolta eivät automaattisesti korreloi hyvistä tuloksista toisilta tasoilta. Esimerkiksi uuden oppiminen ei tarkoita käyttäytymisen muutosta tai tulosten aikaansaamista (Gordon 1999, 41–42.) Vaikuttavuuden arviointi muuttuu haasteellisemmaksi, mitä pidemmälle tasoilla edetään. (Kirkpatrick 1996, 57).

Koulutusten vaikutus asiantuntijan käyttäytymiseen työssä tai koko työyhteisön tulosten muuttumisen arviointi ovat haasteellisia arvioinnin kohteita. (Kirkpatrick, 1996, 58).

6.2 Palvelumuotoilu

Koska tässä opinnäytteessä kehitetään ja tuotetaan uutta asiakaslähtöistä työkalua sopii palvelumuotoilun kehittämisen prosessimalli tarkoitukseen. Palvelumuotoilun keskiössä on asiakas tarpeineen ja prosessi on asiakaslähtöinen. (Tuulaniemi 2011, 7) Työkalu on palvelu ja palveluissa on keskeistä asiakkaan kokemus palvelusta, käytön helppous ja luotettavuus. Asiakaskokemus jakautuu kolmeen tasoon: toimintaan, tunteisiin ja merkityksiin. Palvelumuotoilun juuret ovat tuotemuotoilussa, mikä tekee siitä luovan ongelmanratkaisun prosessin ja auttaa huomaamaan, missä, milloin, sekä miten tehdä parempia palveluita asiakkaille ja yrityksille. (Tuulaniemi 2011, 63)

Luovaan ongelmanratkaisuun kuuluvat divergenssi (laajeneva) ja konvergenssi (supistuva). Divergenssi tarkoittaa ideoiden tuottamista. Konvergenssi tarkoittaa analyysiä ja karsintaa. Divergenssi pohjautuu mielikuvitukseen ja asioiden vapaaseen yhdistelyyn mitä moninaisemmilla tavoilla. Konvergenssi perustuu tietoon ja analyttiseen päättelyyn. Näitä kahta lähestymistapaa voidaan käyttää peräkkäin, tai erikseen. Divergenssijattelu auttaa uusien ideoiden ja ratkaisujen tuottamisessa. Konvergenssijattelulla arvioidaan

divergenssiajattelulla tuotettuja ideoita ja ratkaisuja. Prosessi on iteratiivinen ja kehittämisessä divergenssia sekä konvergenssia toistetaan riittävän monta kertaa. (Tuulaniemi 2011, 91, 112)

Asiakaslähtöinen arvoajattelu on tärkeää. Palvelumuotoilun menetelmien käyttö on yksi tapa innovoida ja konkretisoida käytäntöön uusia tapoja sekä toimintoja liiketoimintaan. Samalla osallistetaan asiakkaita yhteiseen kehittämisen prosessiin ja syvennetään asiakasymmärrystä. (Ojasalo ym. 2015, 72.)

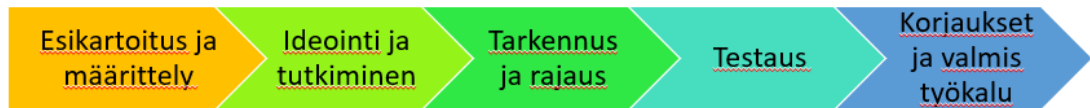
6.3 Työkalun kehittämisen prosessimalli

Palvelumuotoilussa prosessi koostuu perinteisesti seuraavista osista määrittely, tutkimus, suunnittelu, palvelutuotanto ja arviointi. Se on kehikko, jolla työkalun kehittämisessä päästään käsiksi sen kehittämiseen ja palvelun kehittäjä voi syventää omaa osaamistaan, sekä rakentaa toimintaympäristöön paremmin sopivia työmenetelmiä ja -välineitä. Prosessia voi soveltaa käyttämällä sitä kokonaisuudessa tai osissa, uutta palvelua suunniteltaessa ja vanhaa kehitettäessä. (Tuulaniemi 2011, 58, 127.)

Palvelumuotoilu kehittämisen prosessina auttaa huomioimaan prosessissa asiakasymmärryksen, palvelumallin ideoinnin, konseptoinnin, prototypoinnin ja pilotoinnin osa-alueet. Kun palvelu viedään markkinoille kuluttajien arvioitavaksi, tulevat mukaan digitaalisten palveluiden ja fyysisten palveluympäristöjen suunnittelu, toteuttaminen, tuotanto ja niihin liittyvät erilaiset haasteet. (Innanen, P. 2018)

Tässä opinnäytteessä työkalun kehittämisen prosessi muotoutui lopulliseen muotoonsa palvelumuotoilun prosessin pohjalta seuraavanlaiseksi.

Työkalun kehittämisen prosessimalli



Kuva 7. Työkalun kehittämisen prosessimalli. Kuva: Terhi Mäkinieniemi.

Esikartoitus ja määrittely ”Kartoita ja ymmärrä: Faktojen keräämisvaihe”

Ensimmäisessä vaiheessa pohdin tarkkaan, mitä ongelmaa stressiin liittyen opinnäytteessä ratkaisen, miten rajaan sen ja mitkä ovat stressin helpottamiseen tarkoitetun työkalun kehittämisprosessin tärkeimmät tavoitteet. Lähtökohtana olivat työssään stressaantuneet asiantuntijat, joiden olotilaa haluttiin helpottaa sopivalla työkalulla.

Tässä vaiheessa puntaroin, mitä ja minkälaista tietoa stressistä kannattaa kerätä, mitkä tutkimukset sopivat opinnäytteeseen, minkälaisia näkemyksiä eri työstressiteorioissa esitetään stressistä, miten stressi niissä nähdään ja esitetään, sekä mitkä ovat stressaantuneen ihmisen todelliset tarpeet. Samalla ensimmäiset käytännön testaukset työkalun raakileversiolla alkoivat koulutuksissa ja kursseilla. Tässä vaiheessa korostuvat menetelmät ovat aikaan, paikkaan ja tilanteeseen sidoksissa olevia ja testauksia tehdään aidoissa toimintaympäristöissä. (Ojasalo ym., 2015, 74).

Ideointi ja tutkiminen ”Ennakoi ja ideoi: työpajat, kokeilut, palvelutarinat ym.”

Toisessa vaiheessa kävin läpi vuosien saatossa kertynyttä aineistoa aiheesta: artikkeleita, haastatteluita, podcasteja, työyhteisöjen koulutuksia ja koostin näiden pohjalta ymmärrystä kehittämisen käytännön kohteesta eli stressin kokemuksesta, asiantuntijoiden toimintaympäristöstä, käytettävissä olevista

resursseista, käyttäjien tarpeista ja puntaroin palvelun tuottajana tavoitteitani. Kysyin verkostoltani tekstiviestillä: ”Mitä jos stressin helpottamiseen olisi työkalu?” -kysymyksen, johon sain mielenkiintoisia vastauksia.

Tässä kohdassa hyödynnetään ideointityöpajoja tai menetelmiä, joilla saadaan osallistettua osallistujia vahvemmin. Osallistujia pyydetään tyypillisesti pohtimaan erilaisia vaihtoehtoja ”mitä jos?” -kysymysten avulla. (Ojasalo ym., 2015, 75).

Tarkennus ja rajausta, ”Mallinna ja arvioi”

Vuosien ajan mallinsin ja arvioin käytännön koulutus- ja valmennustilanteissa kymmeniä menetelmiä sekä ratkaisuja asiantuntijoiden stressin lievittämiseen työssä. Sellaisia, joita he voisivat hyödyntää koulutusten jälkeen päivittäin hyvinvoinnin ja jaksamisen tukena. Parhaimmat palautteet koulutuksissa tulivat erilaisista hengitys- ja NLP-harjoituksista. Koulutusten aiheet vaihtelivat oman mielen johtamisesta itsetuntemukseen tiimissä, stressin selättämisestä ja asiakaspalvelun kehittämisestä myynnin tehostamiseen.

Tämän työkalun kehittämisessä oli tärkeää ottaa mukaan ja mallintaa hengityksen ja NLP-harjoituksen osat siinä, sekä kehittää työkaluun jokin taidelähtöinen harjoitus mukaan. Näin kokonaisuus lopulta hioutui pala palalta testaustilanteessa esitettyyn muotoonsa.

Aineettoman palvelun konkretisointi käytännön erilaisiksi harjoituksiksi mahdollistaa asiakkaiden ja tavoiteltujen loppukäyttäjien ottamisen mukaan testaukseen. (Ojasalo ym., 2015, 76.)

Testaus

Tässä opinnäytteessä kehitetty kolmiosainen työkalu stressin lievittämiseen testattiin useampaan kertaan. Työkalu testattiin etänä verkossa ensin kohderyhmää vastaavilla henkilöillä, asiantuntijatyössä toimineilla tai hiljattain eläköityneillä asiantuntijoilla, yhteensä 10 henkilöllä, sitten viidellä yksittäisellä

henkilöllä, joille ohjasin harjoitteet kasvokkain. Henkilöt valikoituvat verkostoni kautta. Testauksista saatu palaute auttoi hiomaan työkalua paremmaksi. Lopuksi työkalu testattiin eri toimialojen asiantuntijoilla, yhteensä 28 henkilöä, osana työhyvinvointiteemaista koko päivän mittaista koulutuspäivää.

Tuote- ja palveluinnovaatioiden avulla yritys voi tuoda markkinoille uusia palveluita ja saavuttaa etulyöntiaseman, lisätä kysyntää ja kannattavuutta. (Ojasalo ym. 2015, 83.)

Korjaukset ja valmis työkalu

Työkalun kehitysprosessia seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. Työkalun käyttöä osana työhyvinvoinnin koulutus- tai valmennuspalvelua mitataan käytännössä koulutuksista ja valmennuksista saatujen kokemusten sekä palautteiden mukaan. Palvelumuotoilun prosessi päättyy palvelun lopulliseen konseptointiin ja sen käytäntöön saattamiseen. (Ojasalo ym., 2015, 76.)

7 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA, KUVAUS JA ETENEMINEN

Tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin laadullisena palautekyselynä sähköisesti. Tällä tavoin pyrittiin saamaan mahdollisimman paljon palautetta kehitetystä työkalusta. Tutkimuksen empiirisenä päämääränä on kerätä tietoa tutkimuskohteen laadusta, määrästä, rakenteesta, olemuksesta tai muista sellaisista ominaisuuksista. Näin kohteesta saatua tietoa kutsutaan yhteiseltä nimeltään kohteen teoriaksi. Tutkimuksen lähtökohtana oli numero yksi eli ideavaihe. (Ks. kuva 8.)



Kuva 8. Kehittämishankkeen tausta ja eteneminen. Kuva: Terhi Mäkinen.

Valmiin idean pohjalta toteutin teoreettisen viitekehyksen hankkimalla ja lukemalla lähde- ja viiteaineistoa. Sähköinen palautelomake jaettiin työkalun kolmen vaiheen mukaisesti eri osioihin tausta- ja loppukysymysten lisäksi. Tulkinnan helpottamiseksi analysoin palautelomakkeen vastaukset työkalun teemojen mukaisesti teemoitellen, tyypitellen, ristiintulkiten, sekä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia etsien. Analysoitujen vastausten pohjalta esitin pohdinnan johtopäätöksineen sekä jatkokehittämisen ajatukset.

Tutkielman tavoitteita määritettäessä ensimmäinen kysymys kuuluu: ”Mikä on tutkimuksen tarkoitus?” Halutaanko tutkimuksella selvittää jokin ongelma vai tunnistaa potentiaaliset mahdollisuudet? (Lahtinen ym. 1995, 54)

Tämän kehittämishankkeen tavoite oli saada asiantuntijoilta palautetta stressin helpottamiseen kehitetystä ja rakennetusta työkalusta. Lisäksi opinnäytteessä selvitettiin asiantuntijoiden stressin taustalla olevia muita mahdollisia tekijöitä.

7.1 Kehittämishankkeen kohderyhmän valinta

Tutkimuksessa kysyttiin palautetta opinnäytteessä kehitetystä työkalusta stressin helpottamiseen eri toimialoilla asiantuntijatehtävissä toimivilta asiantuntijoilta. Haastateltavat olivat miehiä ja naisia iältään 30–69-vuotiaita. Asiantuntijat rekrytoituivat mukaan kehittämishankkeeseen koulutuksen tilaajan, erään ammattiliiton, kautta.

Eskola & Suoranta (2018,18) kehottavat keskittymään laadullisessa tutkimuksessa pieneen määrään tapauksia ja niiden perusteelliselle analysoinnille. Palautteen keräämishetkellä työkalun testaamiseen osallistunut kohderyhmä toimi erilaisissa asiantuntijan ammateissa, kuten suunnittelija, asiantuntija, erikoisasiantuntija tai jokin muu asiantuntijan tehtävä.

7.2 Kehittämishankkeen tutkimusmenetelmän valinta

Tässä opinnäytteessä lähtökohtana kvalitatiiviselle tutkimusotteelle oli tarkoitus löytää ja tuoda esille tosiasioita stressin helpottamiseen kehitetystä työkalusta.

Kvalitatiivinen tutkimusote tähtää käsitteellisen asian ymmärtävään selittämiseen ja ilmiöstä saatujen havaintojen pelkistämiseen siten, että voidaan löytää ilmiön kannalta olennaisimmat seikat (Alasuutari 1999, 51). Se tähtää tarkemmin ilmiön käsitteellistämiseen ja tulkitsemiseen sekä niihin vaikuttavien tekijöiden ymmärtämiseen. Työstressin tutkiminen ja työkalun testaaminen ovat monitahoisia ja abstrakteja aiheita. Sen johdosta kehittämishankkeen empiria päätettiin tässä toteuttaa kvalitatiivisesti.

Aineiston keruumenetelmäksi valittiin palautekysely. Sen avulla saatiin palautetta ja tietoa kehitetystä työkalusta. Palautekysely soveltui

aineistonkeräämiseen ja tutkimusongelman selvittämiseen sekä oli helposti toteutettavissa. (Eskola & Suoranta 2018, 87.)

7.3 Palautekyselylomakkeen valmistelu ja toteutus

Palautekyselylomakkeen kysymykset pohjautuivat testatun työkalun eri vaiheisiin, sekä osallistujien reaktioiden ja oppimisen mittaamiseen Kirkpatrickin (2006) arviointimallin mukaan. Kyselylomakkeen kysymyksillä pyrittiin selvittämään osallistujien ajatuksia, tuntemuksia ja kokemuksia työkalun eri vaiheista. Kysymykset pyrittiin laatimaan vastaajille mahdollisimman selkeiksi ymmärtää, sillä he eivät välttämättä tunne alan sanastoa tai terminologiaa riittävän hyvin.

Vastaajia ei johdateltu tai autettu vastaamaan tietyllä tavalla. Tarkoitus oli saada palautetta vastaajien todellisista ajatuksista ja kokemuksista työkalun eri vaiheiden käytöstä. Palautelomakkeen alussa olivat taustakysymykset, joita seurasi työkalun yleisarvosana ja kysymys, onko vastaaja aiemmin tehnyt samantyyppisiä harjoituksia ja miten stressaantuneeksi vastaaja koki itsensä harjoitusten alussa. Seuraavaksi kyselylomake jaettiin kolmeen eri osa-alueeseen työkalun pohjalta: hengitys, piirtäminen ja Hyvän tilan harjoitus. Osissa kysyttiin vastaajien kokemuksia, ajatuksia sekä tunteita harjoituksen eri vaiheiden osa-alueista Likertin asteikolla arvioiden, avoimella kysymyksellä ja kysymyksellä, jossa vastaajat valitsivat valmiista vaihtoehtoista sopivimman. Seuraavaksi siirryttiin yleisempiin ja avoimiin kysymyksiin työkalusta, kuten siitä voiko vastaaja jatkossa tehdä samantyyppisiä harjoituksia ohjatusti tai itsenäisesti tai mitä harjoituksessa tulisi kehittää ja lopuksi vastaaja sai antaa vapaasti palautetta.

7.4 Aineistonkeruumenetelmä

Opinnäytteessä aineistonkeruumenetelmäksi valittiin sähköinen Google Forms -palautekysely (ks.liite 2.). Se oli teknisesti nopea tapa toteuttaa heti

harjoitusten ohjauksen jälkeen. Laadullisen tutkimusotteen aineisto, joka tuottaa sanoja ja lauseita voidaan kerätä kyselyllä ja kerätty aineisto käsitellä sopivalla analyysimenetelmällä. (Kananen, 2015, 82, 89.) Osallistujat kirjoittivat älypuhelimilleen valkokankaalle heijastetun linkin ja täyttivät palautekyselyn. Kyselyn täyttämiseen varattiin ennalta aikaa 15 minuuttia. Kaikki täyttivät kyselyn määräajassa.

8 KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET

Tutkimuksen palautekyselyn aineisto luettiin läpi useaan kertaan ennen analysointia, teemoittelua, tyypittelyä ja tulkintaa. Linkki sähköiseen palautekyselyyn heijastettiin valkokankaalle 28 vastaajalle. Vastauksia saatiin yhteensä 26 kappaletta ja vastausprosentti oli 92,85 prosenttia. Enemmistö vastaajista oli 50–69-vuotiaita, toiseksi eniten oli 40–49-vuotiaita ja vähiten 30–39-vuotiaita eikä kukaan sen alle. Vastaajista enemmistö toimi asiantuntijana ja erityisasiantuntijana, muutama suunnittelijoina tai muissa asiantuntijatehtävissä.

Tutkimusaineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä teemoitellen ja tyypitellen. Tulosten selkeyttämiseksi raportoinnissa hyödynnettiin kuvia, taulukoita keskeisistä tuloksista ja suoria lainauksia vastaajien kirjoittamista kommentteista.

Testatun työkalun keskiarvoksi tuli 3,87. Keskiarvo koostui 1 kohtalainen, 3 keskiverto, 4 hyvä ja 5 erinomainen vastauksista. Arvosanaa 2 tyydyttävä ei antanut kukaan. Kokonaisarvosanaksi tuli hyvä 4.

Työkalun menetelmiä kuvattiin rentoutumaan, keskittymään ja rauhoittumaan auttavina sekä hyvinä nollauskeinoina. Yksi vastaaja kommentoi työkalun menetelmien johdatelleen ajattelemaan. Hengitysharjoitusten kirjoitettiin olleen sopivan mittaisia ja piirtämisharjoituksen muun muassa pakottamaan keskittymään. Yksi vastaaja koki harjoitukset epäselviksi.

NLP-harjoitusta kuvattiin uudenlaisena hyvän tilan luomisharjoituksena. Harjoituksia kuvattiin useissa vastauksissa myönteisesti erilaisina ja vaikuttavina vaikka yli puolet vastaajista kertoi, ettei ollut aiemmin tehnyt vastaavanlaisia harjoituksia. Vajaa puolet vastaajista oli taas tehnyt vastaavanlaisia harjoituksia aiemmin.

”Kuinka stressaantuneeksi koit itsesi harjoitusten alussa?” -kysymys jakoi vastauksia. Kaksi vastaajaa koki olonsa erittäin stressaantuneiksi ja lähes kolmannes vähän stressaantuneeksi. Vajaa puolet ei kokenut oloaan stressaantuneeksi ja vajaa neljäsnes ei kokenut stressiä lainkaan.

8.1 Hengitysharjoitus

Enemmistö vastaajista koki hengitysharjoitukset rauhoittaviksi, rentouttaviksi ja tyynnyttäväiksi. Lähes kaikki vastaajat olivat joko samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että voivat jatkossakin tehdä hengitysharjoituksia. Muutama vastaaja koki hengitysharjoitukset haastaviksi tai vaikeiksi ollen osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Hengitysharjoituksista kirjoitettiin ajatuksia, tunteita tai oivalluksia myönteisesti, kuten hengitysharjoitusten huomattiin rauhoittavan ja rentouttavan olotilaa sekä havaittiin mahdollisuus hyödyntää niitä arjessa. Yksi vastaaja koki olonsa turvalliseksi hengitysharjoitusten aikana.

Enemmistö vastaajista koki harjoituksissa hengitykseen keskittymisen, silmien sulkemisen ja hengityksen äärelle pysähtymisen rauhoittavan eniten omaa oloa.

8.2 Piirtämisharjoitus

Yli puolet vastaajista kuvasi sitä, että piirtämisharjoitus auttoi keskittymään, lisäsi tarkkaavaisuutta tai auttoi hahmottamaan paremmin yksityiskohtia. Lähes puolet vastaajista koki piirtämisharjoituksen uutta luovana.

Ihmiset kuvasivat piirtämisharjoitusta erilaisin arvioin: myönteisin että kielteisin arvioin. Kielteisistä arvioista tuli esille harjoitukseen liittyviä kommentteja, kuten sitä pidettiin outona, kummallisena, hämmentävänä tai haastavana.

Myönteisissä arvioissa kuvattiin harjoitusta uutuuteen tai erilaisuuteen liittyvinä kokemuksina: kivana, hauskana, hyvänä, rauhoittamaan tai keskittymään auttavana ja uudenaikaisena. Muutama yksittäinen vastaaja kirjoitti siitä, miten: ”Tehtävä oli mahdollista suorittaa useammalla eri tavalla” tai ”Piirtäminen on mukavaa ajanvietettä, johon syventyy heti” tai että: ”Lähdin heti suorittamaan, ei oikein hyvä juttu, kunnes aloin keskittyä viivoihin”.

8.3 Hyvän tilan harjoitus

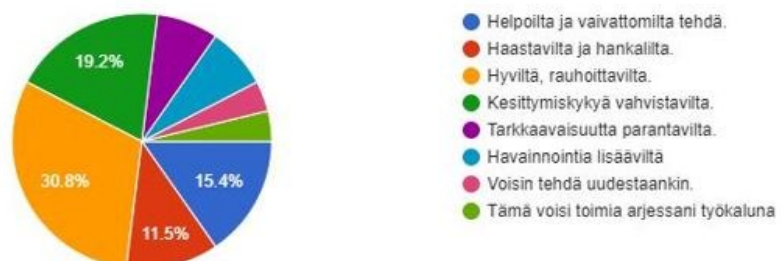
Työkalun kolmas harjoitus oli NLP-pohjainen Hyvän tilan harjoitus, jota kuvattiin Likertin asteikolla seuraavanlaisena: Auttoi luomaan uutta, keskittyneempää olotilaa enemmistöllä heidän ollen 'täysin samaa mieltä' tai 'osittain samaa mieltä'. Alle kuudennes kuvasi 'en osaa sanoa' tai oli 'osittain eri mieltä' ja vain yksi vastaaja oli 'täysin eri mieltä'.

Seuraavaksi kysyttiin testatun työkalun kaikkien harjoitusten yleisarviota. Enemmistö vastaajista koki työkalun harjoitukset hyvinä, rauhoittavina, helppoina ja vaivattomina tehdä, keskittymiskykyä ja havainnointia vahvistavina lisäävinä. Vähemmistö vastaajista koki harjoitukset haastavina tai hankalina.

Miltä kaikki kolme harjoitusta yhteensä tuntuivat?
Yleisarvio kokeilluista harjoituksista.

26 responses

 Copy

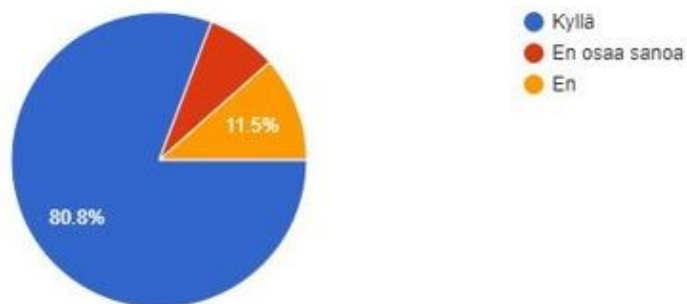


11.5%=3 vastaajaa, 15.4%=4 vastaajaa, 19.2%=5 vastaajaa ja 30.8% 8 vastaajaa.

Kuva 9. Yleisarvio työkalusta. Kuva: Terhi Mäkinen.

Voisitko jatkossa ajatella tekeväsi vastaavanlaisia harjoituksia? Joko ohjatusti, tai itsenäisesti.

26 responses



80,8%= 23 vastaajaa ja 11.5%=3vastaajaa.

Kuva 10. Työkalun harjoitusten käyttö jatkossa. Kuva: Terhi Mäkinieni.

Kysymykseen vastaavanlaisten harjoitusten tekemisestä jatkossa lähes kaikki, antoivat myönteistä palautetta. Kolme vastaajaa ei ollut kiinnostunut jatkossa tekemään vastaavanlaisia harjoituksia.

Kysymykseen ”Mitä harjoituksissa voisi mielestäsi vielä kehittää?” enemmistö vastaajista kuvasi harjoituksia myönteisin sanoin ja sitä pidettiin hyvänä, toimivana tai helppona. Viidenneksellä ei ollut kehitysideoita tai ajatuksia ja kolme kaipasi toimivampaa tilaa harjoitusten teolle tai kuuluvampaa ohjausääntä. Yksi vastaaja kirjoitti tarvitsevansa enemmän aikaa harjoitusten tekoon valmistautumiseen, toinen kaipasi pidempiä taukoja harjoitusten väliin ja kolmannella meni aikaa omaksua harjoitusten luonne, koska ei ollut tehnyt vastaavia harjoituksia aiemmin.

Palautelomakkeen toiseksi viimeinen kysymys oli avoin kysymys: ”Vapaa palaute kaikista harjoituksista yhteensä”. Vastaajat kertoivat harjoituksista myönteisen sävyyn ja kokivat niiden olleen rentouttavia, rauhoittavia, hauskoja, hyviä, toimivia tai mielenkiintoisia tehdä. Yksi koki harjoitukset erilaisiksi kuin oli koskaan aiemmin tehnyt ja siksi mielenkiintoisiksi.

Osallistujat pitivät valmennusta selkeänä toiminnallisena ja ohjauksellisena kokonaisuutena, jossa työkalun eri harjoitukset täydensivät hyvin toisiaan. Kehittämiprojektissa tehty tutkimus voidaan toteuttaa vastaavalle kohderyhmälle, esimerkiksi vuoden parin päästä, ja verrata saatuja tuloksia tämän kehittämisprojektin tuloksiin. Opinnäytetyötä varten laadittua palautekyselylomaketta voidaan hyödyntää myöhemmin esimerkiksi palautelomakkeena vastaavanlaisten valmennusten jälkeen, osana systemaattisen ja järjestelmällisen asiakaspalautteen keräämistä.

Tutkimuksen alussa osallistujille kerrottiin, jaettiin luettavaksi ja heijastettiin valkokankaalle tutkimus- ja tutkimukseen osallistumistiedotteen mukaisesti opinnäytteen tekijän nimi, tavoite, osallistumisen vapaaehtoisuus, aineistonkeruun toteutustapa, luottamuksella annettujen tietojen suojaaminen, tietojen käyttötarkoitus ja käyttäjät (Kuula 101–102.)

Kyselylomake sisälsi 21 kysymystä. Näistä osa oli avoimia kysymyksiä, osa strukturoituja kysymyksiä ja kolme Likertin asteikko -kysymyksiä.

Työkalun käytöllä saatiin tässä aikaan muun muassa rentoutta, rauhoittumista, keskittyneisyyttä, tyyneyttä ja tukea työssäjaksamiseen. Analysoitujen tulosten perusteella työkalua tulee kehittää ryhmävalmennusten osalta esimerkiksi siten, että ohjaajana ääneni kuuluminen tulee varmistaa ohjaustilassa ennalta paremmin. Muutama vastaaja ei ollut kuullut ohjeitani riittävän selkeästi. Lisäksi tulee huomioida se, että jos vastaajat eivät ole aiemmin tehneet mieleen vaikuttavia harjoituksia, niin niiden ohjaaminen vie enemmän aikaa.

Suurin osa vastaajista piti työkalun harjoituksia selkeinä ja kokonaisuutena sekä viidennes vastaajista kirjoitti työkalun harjoitusten eri vaiheiden täydentävän hyvin toisiaan.

9 POHDINTA

9.1 Johtopäätökset

Tämän kehittämishankkeen aineiston perusteella koen, että opinnäytetyössä kehitetylle työkalulle on kysyntää ja tarvetta nyt sekä tulevaisuudessa.

Työikäiset ovat tutkimusten mukaan (ks. THL 2023) kovilla jo nyt. Stressin helpottamista voi ja kannattaa opetella sekä käyttää oman hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tueksi päivittäin.

Asiantuntijoiden työ sisältää ominaisuuksia, joissa tarvitaan paljon päätä, työpäivästä palautuvaa kehoa ja mieltä sekä toisinaan taitoa ajatella toisin tai katsoa asioita eri perspektiivistä. Asiantuntijoiden työn määrä ja kuormitus vaihtelevat. Toisinaan asiantuntijalta vaaditaan nopeita päätöksiä pohjautuen tietoon ja intuitioon kiireen tai muutosten keskellä. Silloin esimerkiksi on osattava nopeasti rauhoittaa itsensä ja tynnyttää mielensä, vaikka ympärillä tapahtuisi mitä.

Kehittämishankkeessa stressin helpottamiseen rakennettu työkalu sai asiantuntijatehtävissä toimineilta vastaajilta erittäin myönteistä palautetta niin työkaluun valittujen harjoitusten kuin niiden järjestyksen osalta. Harjoitusten koettiin täydentävän toisiaan ja luovan työkalusta ehjän kokonaisuuden. Aineiston perusteella työkalun harjoitukset sopivat hyvin 50–69-vuotiaille helpottaen oloa.

Työstressi on monitahoinen ilmiö. Sitä ei voi selittää yhdellä työstressiteorialla tai -mallilla. Asioiden välille ei aina muodostu lineaarista vuorovaikutussuhdetta, jota tarkastelemalla tietyn logiikan kautta katsottuna löytyy tyhjentävä lista stressin aiheuttajista sekä sen seurauksista asiantuntijalle. Jokainen asiantuntija on yksilö. Jokainen yksilö stressaa omalla ainutlaatuisella tavallaan ja on vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Mielestäni opinnäyte onnistui hyvin, koska teorian tietoa nivottiin toimivasti osaksi käytännön työkalun

kehittämistä ja kehittämisen prosessia ja siitä rakentui käyttökelpoinen, konkreettinen lopputuote.

9.2 Työn hyödynnettävyys ja jatkokehittämismahdollisuudet

Tässä opinnäytteessä kehitettyä työkalua hyödynnän työhyvinvoinnin kehittämisen koulutuksissa ja työelämän eri konteksteissa. Työkalua voi käyttää joko kokonaan tai tilanteen mukaan eri osia siitä. Stressin helpottamisesta kiinnostuneille yrityksille ja yksilöille esimerkiksi appi stressinhallintaan tai työpöydälle ladattava sovellus voivat auttaa asiantuntijoita stressin keskellä. Appia voisi tarjota asiakasyrityksille koulutusten tueksi tai tarjota heille lisämateriaalia esimerkiksi intraan koulutusten jälkeen käytettäväksi. Näin koulutusten hyödyt nivoutuisivat syvemmin osaksi asiantuntijoiden työn arkea. Työkalun menetelmistä voi parhaimmillaan tulla osa asiantuntijoiden viikoittaisia hyvinvointirutiineja.

Stressin helpottamiseen on tarjolla kymmeniä verkkosivustoja ja sosiaalisen median ryhmiä, podcasteja sekä YouTube-kanavia. Asiantuntijalla on mihin tarttua, kun hän vain muistaa ne stressin keskellä. Organisaatiotasolla stressin helpottaminen otetaan vakavasti, kun se laitetaan osaksi työhyvinvoinnin strategiaa. Silloin stressi ja siihen vaikuttaminen muistuttavat tärkeydestään päivittäin. Kun stressiä aletaan seurata ja siihen vaikuttavia toimenpiteitä arvostaa, tapahtuu ihmisten hyvinvoinnissa muutoksia.

9.3 Ammatillinen kasvu työkalun kehittäjänä

Kehittämishanke oli kohdallani vuoden matka, jonka aikana otin merkittävän harppauksen kohti kulttuurihyvinvoinnin asiantuntijuutta. Opintojen aikana sain pitää ensimmäiset luentoni asiakkaille kulttuurihyvinvoinnista ja muun muassa musiikin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksista. Uudet taidot ja tiedot nivoutuvat aiemmin hankittuun osaamiseeni erinomaisesti työelämän konteksteissa

toimiessani ja koen tutkinnon kasvattavan asiantuntijuuteni ja koulutusteni laatua.

Kehittämishankkeessa oivalluksia sain kokea vastaajien myönteisestä palautteesta työkalun harjoitusten ja ohjaamiseni osalta sekä etenkin piirtämisharjoituksesta, joka näyttäytyi kyselyyn vastanneille uudenaikaisena tai erilaisena, mutta mielenkiintoisena harjoituksena. Työkalun harjoitukset tukivat toisiaan ja nivoutuivat hyvin eheäksi kokonaisuudeksi, jota hyödyntää.

Taidelähtöisen toiminnan tuntemisesta on työhyvinvoinnin kouluttamisessa etua, sillä sen eri keinoin voidaan kuljettaa ihmisten tunteita ja ajattelua, kuten coaching- tai NLP-menetelmän harjoituksin. Työyhteisöissä toimiessa ja coachingissa työskentelyn keskiössä on asiakas tavoitteineen ja toiveineen. Asiakaslähtöisyys toteutuu mielestäni hyvin taidelähtöisessä toiminnassa, joka sallii ihmisen olla oma itsensä muuttamatta tai arvostelematta häntä.

Tätä opinnäytetyötä tehdessä pidin tärkeänä, että se tuottaa konkreettista käytännön hyötyä tekijälleen, koulutuksiin osallistujille ja lukijoille oivallusten tai uuden ymmärryksen kautta stressistä sekä keinoista vaikuttaa siihen. Stressiä ja sen aiheuttamaa sisäistä tilaa ihmisen elimistössä ja aivoissa voi suitsia monin eri keinoin, kuten hengitys-, keskittymis-, rauhoittumis-, rentoutus- ja mindfulnessharjoituksin. Ne aktivoivat palautumisesta ja levosta vastaavaa parasympaattista hermostoa ja vagushermaa. Stressiä voi helpottaa keskittymällä työssä yhteen asiaan kerralla, sen sijaan, että tekee montaa asiaa yhtä aikaa: multitasking vrs. monotasking. Stressiä voi ennaltaehkäistä lisäksi liittymällä verkostoihin, tapaamalla toisia ihmisiä, harrastamalla ryhmissä, ennaltaehkäisemällä yksinäisyyttä, huolehtimalla levosta ja palautumisesta.

Lähteet

Ahola, K. & Lindholm, M. 2012. Mitä stressi on? Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) Kaikkea stressistä. Työterveyslaitos, 9–14.

Ahola, K., Toppinen-Tanner, S. ja Seppänen, J. 2016. Vaikuttava työuupumusinterventio. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 19.10.2023.
www.julkari.fi.

Ahvenniemi, R. 2014. Mental Management: NLP ja relaksaatio opettajien jaksamisen edistäjänä. Viitattu 7.12.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9307-2>.

Ajanko, S. 2016. Moninaisuuden johtaminen. Masala: Suomen Liikekirjat.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. Viitattu 28.8.2023.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141129>.

Bandler, R. & Grinder, J. 1975. The Structure of Magic 1. Palo Alto, California: Science and Behaviour Books.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2017. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. Viitattu 20.9.2023. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.

Beckin depressioasteikko Beck's Depression Inventory. Viitattu 10.11.2023.
<https://www.kaypahoito.fi/pgr00029>.

Belkofer, C., Vaughan Van Hecke, A. M., Konopka, L. 2014. Effects of Drawing on Alpha Activity: A Quantitative EEG. Study With Implications for Art Therapy. Art Therapy: Journal of the American Art Therapy Association, 31(2) 61–68 C AATA, Inc. 2014. Viitattu 23.10.2023. [DOI: 10.1080/07421656.2014.903821](https://doi.org/10.1080/07421656.2014.903821).

Benner, P. 1989. From Novice to Expert. Excellence and Power in Clinical

Nursing Practice. California: Addison-Wesley.

Cohen`s 10 item Perceived Stress Scale. 1994. Viitattu 1.11.2023

www.mindgarden.com/documents/PerceivedStressScale.pdf.

Daykin, N. 2016. Arts for Health and Wellbeing. An Evaluation Framework. Winchester: University of Winchester.

Dilts, R. 1997. Muuttavat ajatukset. Uskomusjärjestelmien muuttaminen NLP:llä. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Dreyfus, H. L. & Dreyfus, S. E. 1986. Mind over machine: the power of human intuition in the era of the Computer. Oxford: Basil Blackwell.

Dunn, E. W. Aknin, L.B, Norton, M.I 2008. "Spending Money on Others Promotes Happiness", Science 319, nro 5870 (2008): 1687–88, DOI: 10.1126/science.1150952. Viitattu 26.9.2023.

<https://www.science.org/doi/10.1126/science.1150952>.

Edwards, B. 2004. Luovan piirtämisen opas. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Eskildsen, A., Dalgaard, V. L., Nielsen, K. J., Andersen, J. H., Zachariae, R., Olsen, L. R., & Christiansen, D. H. 2015. Cross-cultural adaptation and validation of the Danish consensus version of the 10-item Perceived Stress Scale. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 486–490. Viitattu 1.11.2023. DOI: [10.5271/sjweh.3510](https://doi.org/10.5271/sjweh.3510).

Eskola, J. & Suoranta, J. 2018. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. Painos. Tampere: Vastapaino.

Fancourt, D. 2017. Arts in Health – Designing and Researching Interventions. Oxford: Oxford University Press.

Fancourt, D. & Finn, S. 2019. What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. Health Evidence Network

(HEN) synthesis report 67. WHO Regional office for Europe. Viitattu 5.10.2023.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK553773/>.

Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2017. a) Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa Mäkikangas, A.; Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 44–71.

Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2017. b) Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A.; Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 53–70.

Feldman-Barrett, L. 2023. Seitsemän ja puoli oppia aivoista. Jyväskylä: Tuumakustannus.

Fredrickson, B. 2013. Chapter One – Positive Emotions Broaden and Build, Advances in Experimental Social Psychology, Academic Press, Volume 47, 1–53, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-407236-7.00001-2>.

Fong, J., Hui, A., Ka Man, H., Albert Kam Ming, C. & Lee, A. Brief mindful coloring for stress reduction in nurses working in a Hong Kong hospital during COVID-19 pandemic: A randomized controlled trial. Medicine 101(43):p e31253, October 28, 2022. Viitattu 24.10.2023.
[DOI10.1097/MD.00000000000031253](https://doi.org/10.1097/MD.00000000000031253).

Florek-Paszkowska, A.; Ujwary-Gil, A.; Godlewska-Dzioboń, B. 2021. Journal of entrepreneurship, management and innovation 2021, Vol.17 (4), 7–28. Viitattu 6.3.2023. <https://doi.org/10.7341/20211741>.

Gordon, J. 1999. Best Clan totem. Training 36 (12).

Hansen, A. 2022. Aivoblues. Miksi voimme huonosti, vaikka kaikki on hyvin? Jyväskylä: Atena-kustannus.

Hellon. 2018. Sitran palvelumuotoilukoulutuksen materiaali. Viitattu 10.11.2023.
<https://www.slideshare.net/SitraHyvinvointi/sitra-tiivistelma-koulutuksista>

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. 22. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Huslab-ohjekirja. 2023. Kortisoli seerumista ja syljestä. Viitattu 23.10.2023
<https://www.huslab.fi/ohjekirja/2129.html>

Huttunen, M. 2018. Akuutti stressireaktio. Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 12.11.2023. www.terveyskirjasto.fi.

ICF Finland, International Coaching Federation, Suomi. 2023. Mitä coaching on? Viitattu 20.9.2023. <https://www.icffinland.fi/tietopankki>.

ICF Global, International Coaching Federation. 2023. Core Competencies. Viitattu 20.9.2023. <https://coachingfederation.org/core-competencies>.

Innanen, P. 2018. Palvelumuotoilun prosessin vaiheet. Palvelumuotoilu Palo. Viitattu 23.11.2023. <https://www.palvelumuotoilupalo.fi/blogi/palvelumuotoilun-prosessin-vaiheet/>.

JAMK 2023. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Soitava-hankkeen oppimateriaalit. Resonanssitaaajuushengitys. Viitattu 16.12.2023.
<https://oppimateriaalit.jamk.fi/fi/muste/soitava/>.

Jämsen, P. & Ranki, S. (toim.) 2021. Millä hinnalla? Osaamisen kehittämisen vaihtoehtoiskustannukset. Sitran selvityksiä 186. Viitattu 1.12.2023. www.sitra.fi

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Jyväskylä: Juvenes Print.

Karasek, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–305.

Karasek, R.A. & Theorell, T. 1990. *Healthy Work. Stress productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books. New York: Basic Books.

Karlsson, H., Lukkarinen, M., Korhonen, L., Karlsson, L., Tuulari, J. & Kataja, E-L. 2022. Stresin vaikutus aivoihin ja sairastuvuuteen eri ikäkausina. Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 10.10.2023. www.terveyskirjasto.fi

Korkeila, J. 2008. *Stressi, tunteiden säätely ja immunitetti*. Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 10.10.2023. www.terveyskirjasto.fi

Kross, E. 2022. Sisäinen hälinä – Miksi ajatukset kuumenevat ja miten sitä voi välttää? Karisto.

Kupias, P. 2022. *Työnohjaus ja coaching*. Helsinki: Gaudeamus.

Kuula, A. 2006. *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Helsinki: Gummerus Kustannus Oy.

Kirkpatrick, D.L. 1975. *Evaluating training programs. A Collection of Articles from the Journal of the American Society for training and Development*. Madison: American Society for Training and Development.

Lahtinen, J; Isoviita, A., & Hytönen, K. 1995. *Markkinoinnin kilpailukeinot*. Tampere: Avaintulos.

Laitinen, L. 2017. *Vaikuttavaa? Taiteen hyvinvointivaikutusten tarkastelua*. Turku: Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 46. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.9.2023.
<https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166166.pdf>.

Lilja-Viherlampi, L-M. & Rosenlöf, A-M. 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa I. Tanskanen (toim.) *Taide töissä – Näkökulmia*

taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 256, 20–39. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.9.2023. <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/julkaisuhaku/50/>.

Lipton. B. H. 2014. Ajatusten biologia. Helsinki: Viisas Elämä.

Mackey, J. D., & Perrewé, P. L. 2014. The AAA (appraisals, attributions, adaptation) model of job stress: The critical role of self-regulation. *Organizational Psychology Review*, 4(3), 258–278. Viitattu 23.10.2023. <https://doi.org/10.1177/2041386614525072>.

Mattila, A. S. 2022. Stressi. Terveyskirjasto Duodecim. Viitattu 20.3.2023 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>.

Martin, M. 2022. Hengitä tämä hetki – Hengitys lupa olla. Helsinki: Kirjapaja.

Martin, M., Seppä, M. 2016. Hengitysterapeutin työkirja 3. painos (2011). Helsinki: Mediapinta.

Martin, M., Seppä, M. & Lehtinen, P. & Törö. 2014. Hengitys itsesäätelyn ja vuorovaikutuksen tukena 2. laajennettu laitos. Helsinki: Mediapinta.

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

Medical News, What is Box Breathing? 2023. Viitattu 26.9.2023. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/321805?c=893990632046>.

Mielentervystalo: GAD-7-mittari. Viitattu 10.11.2023. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/oirekyselyt/ahdistuneisuuskysely-gad-7>.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan Helsinki: Sanoma Pro Oy 2015. 3.–4. painos. E-kirja Ellibs-kirjapalvelussa. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 27.11.2023. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>.

OKM 2023. Opetus- ja kasvatustieteiden tutkimuskeskus. Korkeakoulut, muut julkiset tutkimusorganisaatiot ja tiedelaitokset. Viitattu 3.10.2023.

<https://okm.fi/korkeakoulut-ja-tiedelaitokset>.

Østerås, B., Sigmundsson, H. & Haga, M. 2018. Psychometric Properties of the Perceived Stress Questionnaire (PSQ) in 15–16 Years Old Norwegian Adolescents. *Frontiers in psychology*, 9, 1850. Viitattu 1.11.2023.

[DOI10.3389/fpsyg.2018.01850](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01850)

Perciavalle V, Blandini M, Fecarotta P, Buscemi A, Di Corrado D, Bertolo L, Fichera F, Coco M. 2017. The role of deep breathing on stress. *Neurol Sci.* 2017 Mar;38(3):451–458. Viitattu 23.10.2023.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27995346/>.

Stacey, G. & Stickley, T. 2010. "The meaning of art to people who use mental health services." *Perspectives in Public Health* 130(2): 70–77. Viitattu 30.10.2023. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1466424008094811>.

Selye, H. 1978. *Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.

Seppälä, E. 2016. *Elä onnellisemmin. Käytännön opas onnellisuuteen, menestykseen ja hyvinvointiin*. Harper Life.

Snowden, D.J. 2011. *Cynefin, A Sense of Time and Place: an Ecological Approach to Sense Making and Learning in formal communities*. 10/ 2011. https://www.researchgate.net/publication/264884267_Cynefin_A_Sense_of_Time_and_Place_an_Ecological_Approach_to_Sense_Making_and_Learning_in_Formal_and_Informal_Communities/citations#fullTextFileContent.

Stickley, T. & Clift, S. (Toim.) 2017. *Arts, health and wellbeing: A Theoretical inquiry for practice*. Cambridge: Scholars Publishing.

Suomen Coaching-Yhdistys ry. 2023. a) Mitä coaching on? Viitattu: 21.4.2023 <https://www.coachingyhdistys.fi/mita-coaching-on/> b) Eettiset ohjeet. Viitattu 21.4.2023 <https://www.coaching-yhdistys.fi/eettiset-ohjeet/>

Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 19.10.2023. <https://www.doria.fi/handle/10024/184208>.

Tammi, T. 2011. Ekspressiivinen taidetyöskentely. Teoksessa Kuukasjärvi, A., Linnossuo, O. & Sutinen, J. (Toim.) 2011. Taidetyöskentely arjen näyttämöillä. Turku: Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 53.

THL 2023. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Tilastoraportti 31/2023. Aikuisväestön hyvinvointi ja terveys – Terve Suomi 2022. Viitattu 13.11.2023. www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146624/Tilastoraportti_Terve_Suomi_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Theorell, T. & Karasek, R. 1996. Current Issues Relating to Physiological Job Strain and Cardiovascular Disease Research. Journal of Occupational Health Psychology 1 (1), 9–26. Viitattu 10.11.2023. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9547038/>.

Toivonen, V-M & Koivisto, M. 2011. Minätyö. Astu omalle polulle, sieltä löytyy kaikki. Ai ai -kustannus. Helsinki.

TENK 2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2023. Viitattu 9.11.2023. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/>.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum. E-kirja Alma Talent Bisneskirjasto. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 27.11.2023. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi>.

Työterveyslaitos. 2023. Työelämän mielenterveysohjelma, Miten voit? - työhyvinvointitesti. Viitattu 23.10.2023. <https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/tyokalut/miten-voit-tyohyvinvointitesti>.

Van der Doef, M.P. & Maes, S. 1999. The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research, *Work & Stress*, 13:2, 87–114. Viitattu 3.11.2023. DOI: [10.1080/026783799296084](https://doi.org/10.1080/026783799296084).

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: PS-kustannus.

Watson, Lucy 2007. Piirtämisen uusi käsikirja. Karkkila: Kustannus-Mäkelä Oy

Åhman, H. 2012. Mielen johtaminen organisaatioissa. SanomaPRO.

Julkaisemattomat lähteet

Haastattelut

Suortamo, S. 2023. Haastattelu. Mehiläinen Oy johtava työterveyspsykologi Suvi Suortamoa haastatteli Terhi Mäkinie mi Turussa 16.11.2023. Tallenne haastattelusta tekijän hallussa.

Markuksela, H. 2023. Psykologi, traumapsykoterapeutti ja kouluttaja Hanna Markukselaa haastatteli Terhi Mäkinie mi 29.11.2023. Muistiinpanot haastattelusta tekijän hallussa.

Liitteet

Liite 1. Tiedote tutkimuksesta ja suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Liite 2. Palautekysely.

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA JA SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

- Turun ammattikorkeakoulun ylemmässä korkeakoulututkinnossa kehitetyn työkalun harjoitusten testaus asiantuntijoilla.

1.Pyyntö osallistua tutkimukseen

Pyydän sinua osallistumaan tutkimukseen, jossa kysyn palautetta laaja-alaisesti eri toimialojen asiantuntijoille, Turun ammattikorkeakoulussa osana ylempiä ammattikorkeakouluopintoja, kehitetystä työkalusta harjoituksineen.

Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa osallistujien ajatuksia, kokemuksia ja saada uutta tietoa kehitetystä työkalusta. Seuraavassa kuvataan tutkimusta ja osallistujan osuutta siinä.

Kyselyyn vastaaminen katsotaan suostumukseksi osallistua tutkimukseen eli kyselyvastausten käyttöön opinnäytetyössä.

2.Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sen voi keskeyttää milloin vain ilman seurauksia. Mikäli keskeytät tutkimuksen, kyselyyn vastaamisen jälkeen, vastauksiasi ei voida enää poistaa tutkimusaineistosta. Voit tehdä testattavan työkalun harjoitukset, vaikka et osallistuisi tutkimukseen, eli vastaisi kyselyyn.

3.Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus toteutetaan osana Turun ammattikorkeakoulun ylemmän korkeakoulututkinnon opintoihin kuuluvaa opinnäytetyötä. Tutkimuksen toteuttajana toimii medianomi YAMK-opiskelija, työyhteisöjen kouluttaja, tradenomi, ammatillinen opettaja (AmO), sertifioitu coach (ACC) ja NLP Trainer Terhi Mäkinen.

4.Harjoitusten menetelmät

Työkalu koostuu harjoituksista, joissa hyödynnetään erilaisia menetelmiä, kuten psyko-fyysistä hengitysharjoitusta, taidelähtöistä piirtämisharjoitusta ja NLP-menetelmän Loogiset tasot -harjoitusta. Palautekysely tehdään koulutuksen

yhteydessä. Harjoitusten teko vie noin 15 minuuttia.

5. Tutkimukseen osallistuminen

Osallistuja tekee ohjaamiani harjoituksia, jotka yhdessä muodostavat kehitetyn työkalun ja vastaa kyselyyn niiden jälkeen. Tutkimus alkaa ja päättyy koulutustilanteessa, eikä sinulta odoteta sen suhteen tilaisuuden jälkeen enempää.

6. Harjoitusten hyöty osallistujalle

Harjoitukset voivat synnyttää uusia ideoita ja ajatuksia, jotka tuskin ovat kielteisiä. Vastaamisesta kyselyyn aiheutuu pieni lisävaiva, joka vie vain muutaman minuutin.

7. Tutkimukseen osallistumisen hyöty toteuttajalle

Tutkimukseen osallistuminen auttaa minua, Terhi Mäkiniemeä medianomin ylempien ammattikorkeakouluopintojen kehittämistyöni tekemisessä. Se tarjoaa osallistujille mahdollisuuden testata erilaisia mieleen vaikuttavia harjoituksia ja antaa niistä palautetta. Vastaukset auttavat kehittämään valmennusta paremmin työelämän tarpeita vastaaviksi.

8. Anonymiteetti ja osallistuminen tutkimukseen

Tutkimukseen voi osallistua täysin nimettömästi. Google Forms -kyselylomakkeessa kysytään vastausten lisäksi taustatietoina ikää ja ammattinimikettä. Niiden perusteella ei pyritä tunnistamaan ketään. Tulokset raportoidaan anonymisti ja opinnäytetyössä kerrotaan, kyseessä olleen ammattiliiton koulutus. Ammattiliiton nimeä ei mainita.

9. Suostumustietojen käsittely

Kyselyn vastauksia ja tätä suostumuslomaketta ei yhdistetä missään vaiheessa toisiinsa. Suostumuslomakkeet tuhotaan, kun kehittämishanke on hyväksytty, samoin tutkimusaineisto (kyselyvastaukset).

10.Kustannukset ja niiden korvaaminen osallistujille

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta korvausta tai palkkiota.

11.Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimustulokset esitetään ja analysoidaan Terhi Mäkinien opinnäytetyössä.

Opinnäytetyö julkaistaan avoimessa Theseus-tietokannassa.

12. Lisätietoja

Lisätietoja saat tutkimustilanteessa, tai myöhemmin sähköpostilla

terhi.makiniemi@edu.turkuamk.fi

Palautekysely

1. Ikä: 20–29, 30–39, 40–49, 50–59 tai 60–69 vuotta.

2. Tehtävänimike, jolla toimit tällä hetkellä asiantuntijatehtävissä:
esimies, tiiminvetäjä, johtaja, suunnittelija, päällikkö, asiantuntija,
erityisasiantuntija
Jokin muu, mikä?

3. Minkä arvosanan antaisit kaikista kolmesta harjoituksesta, eli koko työkalusta yhteensä?

- ☐ 1: Kohtalainen
- ☐ 2: Tyydyttävä
- ☐ 3: Keskiverto
- ☐ 4: Hyvä
- ☐ 5: Erinomainen

4. Miten päädyit tähän arvosanaan?

5. Oletko aiemmin tehnyt vastaavanlaisia harjoituksia? *

Kyllä, ei, en osaa sanoa

6. Kuinka stressaantuneeksi koit itsesi harjoitusten alussa?

- ☐ Erittäin stressaantuneeksi
- ☐ Vähän stressaantuneeksi
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ En juuri lainkaan stressaantuneeksi
- ☐ En kokenut stressiä lainkaan

7. Ensimmäinen osa. Hengitysharjoitus tuntui minusta:... *

Mark only one oval per row.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Rentouttavalta	☐	☐	☐	☐	☐
Rauhoittavalta	☐	☐	☐	☐	☐
Tyynnyttävältä	☐	☐	☐	☐	☐
Haastavalta	☐	☐	☐	☐	☐
Vaikealta	☐	☐	☐	☐	☐
Uutta luovalta	☐	☐	☐	☐	☐
Voisin tehdä tätä jatkossakin	☐	☐	☐	☐	☐

8. Minkälaisia ajatuksia, tunteita, tai oivia uksia hengitysharjoitus sinussa herätti? *

9. Mikä hengitysharjoituksessa toimi? *

- ☐ Hengityksen kuuntelu
- ☐ Hengitykseen keskittyminen
- ☐ Hengityksen äärelle pysähtyminen
- ☐ Asennon muuttaminen
- ☐ Silmien
- ☐ sulkeminen
- ☐ Jokin muu,
mikä?

Other:

10. Mitä hengitysharjoituksessa tulisi vielä kehittää?

11. Toinen osa. Piirtäminen tuntui minusta?

Mark only one oval per row.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Auttoi keskittymään vahvemmin	☐	☐	☐	☐	☐
Rauhoitti ja helpotti oloa.	☐	☐	☐	☐	☐
Tyynnyttävältä.	☐	☐	☐	☐	☐
Rentouttavalta	☐	☐	☐	☐	☐
Haastavalta	☐	☐	☐	☐	☐
Vaikealta	☐	☐	☐	☐	☐
Oudolta	☐	☐	☐	☐	☐
Lisäsi tarkkaavaisuuttani	☐	☐	☐	☐	☐
Auttoi hahmottamaan yksityiskohtia	☐	☐	☐	☐	☐
Uutta luovalta	☐	☐	☐	☐	☐
Voisin tehdä tätä jatkossakin arjessani	☐	☐	☐	☐	☐

12. Minkälaisia ajatuksia, tunteita, tai oivia uksia piirtämisharjoitus herätti? *

13. Mikä piirtämisharjoituksessa toimi hyvin? *

- ☐ Helppo kuva piirtää
- ☐ Piirtämiseen keskittyminen
- ☐ Kuvan äärelle pysähtyminen
- ☐ Kynän liikuttaminen
- ☐ Kuvan viivat osana koko
- ☐ kuvaa Jokin muu, mikä?
- ☐ Other:

14. Mitä piirtämisharjoituksessa tulisi kehittää?

15. Kolmas osa: Hyvän tilan -harjoitus tuntui minusta?

Mark only one oval per row.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Auttoi luomaan uutta keskittyneempää olotilaa	☐	☐	☐	☐	☐
Rentouttavalta	☐	☐	☐	☐	☐
Tyynnyttävältä	☐	☐	☐	☐	☐
Helpolta	☐	☐	☐	☐	☐
Hyvältä	☐	☐	☐	☐	☐
Vaikealta	☐	☐	☐	☐	☐
Haastavalta	☐	☐	☐	☐	☐
Oudolta	☐	☐	☐	☐	☐
Uutta luovalta	☐	☐	☐	☐	☐
Toimivalta	☐	☐	☐	☐	☐
Auttoi selkeyttämään ajattelua	☐	☐	☐	☐	☐
Voisin tehdä toistenkin	☐	☐	☐	☐	☐

16. Minkälaisia ajatuksia, tunteita tai oivalluksia harjoitus herätti?

17. Miltä kaikki kolme harjoitusta yhteensä tuntuivat? Yleisarvio kokeilluista harjoituksista.

- ☐ Helpoilta ja vaivattomilta tehdä.
- ☐ Haastavilta ja hankalilta.
- ☐ Hyviltä, rauhoittavilta.
- ☐ Keskittymiskykyä vahvistavilta.
- ☐ Tarkkaavaisuutta parantavilta.
- ☐ Havainnointia lisääviltä
- ☐ Voisin tehdä uudestaankin.
- ☐ Tämä voisi toimia arjessani työkaluna

18. Työkalun harjoitusten järjestys oli mielestäni:

- ☐ Hyvä
- ☐ Toimiva
- ☐ Haasteellinen
- ☐ Epäselkeä
- ☐ Jotain muuta, mitä?

19. Harjoitusten sisältö auttoi keskittymään ja toi uutta ajateltavaa itsestäni, elämästäni, työtilanteestani?

Kyllä

Ei

Jotain muuta, mitä?

20. Kuinka stressaantuneeksi koit itsesi harjoitusten jälkeen?

Erittäin stressaantuneeksi

Vähän stressaantuneeksi

En osaa sanoa

En juuri lainkaan stressaantuneeksi

En kokenut stressiä lainkaan

21. Voisitko jatkossa ajatella tekeväsi vastaavanlaisia harjoituksia? Joko ohjatusti tai itsenäisesti?

Kyllä

En osaa sanoa

En

21. Mitä harjoituksissa voisi mielestäsi vielä kehittää?

Vapaa palaute kaikista harjoituksista yhteensä.

Lämmin kiitos arvokkaista vastauksistasi ja osallistumisesta harjoituksiin sekä niiden kehittämiseen. Hyvää syksyä