



## **Mielen hyvinvointia asiantuntijatyöhön positiivisen psykologian keinoin**

Reeta Mononen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomin tutkinto

Amk-opinnäytetyö

2024

## Tiivistelmä

<b>Tekijä(t)</b> Reeta Mononen
<b>Tutkinto</b> Tradenomi
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Mielen hyvinvointia asiantuntijatyöhön positiivisen psykologian keinoin
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 45 + 25
<p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan mielen hyvinvointia ja mielen johtamista asiantuntijatyössä. Opinnäyte koostuu opinnäytetyöraportista sekä produktista, joka on Mielen hyvinvointia myönteisyydestä -opas asiantuntijatyötä tekevä. Opas pohjautuu raportissa esitettyyn tietoperustaan. Raportissa on käsitelty mielen työhyvinvointia, asiantuntijatyön kuormittavuutta sekä mielen johtamista positiivisen psykologian oppeja hyödyntäen. Opinnäytetyö on toteutettu ilman toimeksiantajaa.</p> <p>Asiantuntijatyö on aivotyötä, ja sitä tekevät ovat alttiita kognitiiviselle ja psyykkiselle kuormitukselle. Kuormitus vaikeuttaa tiedonkäsittelyn toimintakykyä ja samalla mahdollistaa lannistavien ajatusten ja tunteiden heräämisen. Kuormitus voi pitkittyessään aiheuttaa erilaisia mielenterveyden häiriöitä ja horjuttaa työhyvinvointia. Asiantuntijatyö vaatii siis tekijältään vahvoja mielen johtamisen taitoja, joita tässä opinnäytetyössä kartoitetaan. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen tietotyön jatkuvasti yleistyessä.</p> <p>Työn tavoitteena oli laatia opas, jonka avulla asiantuntijatyötä tekevä voi pohtia, tukea ja edistää omaa mielen hyvinvointiaan. Opinnäytetyössä mielen johtamista on tarkasteltu erityisesti positiivisen psykologian näkökulmasta. Positiivinen psykologia keskittyy hyvinvointia edistäviin asioihin ja tukee myönteistä suhtautumista itseän ja omiin voimavaroihin. Oppaaseen kiinnitetään huomiota sekä kognitiiviseen ergonomiaan että mielen johtamiseen myönteisyyteen nojaavien ajattelumallien avulla.</p> <p>Opas on rakennettu positiiviseen psykologiaan perustuvaan PERMA-hyvinvointiteoriaan nojautuen. PERMA-teorian mukaan hyvinvointi koostuu viidestä elementistä, jotka ovat myönteisyys, uppoutuminen, ihmissuhteet, merkitys ja aikaansaaminen. Oppaaseen on koottu näitä hyvinvoinnin elementtejä vahvistavia vinkkejä ja harjoitteita. Harjoitteet auttavat tiedostamaan oman mielen johtamisen mahdollisuuksia sekä tunnistamaan omia voimavaroja. Oppaaseen voi tarttua kuormituksen keskellä tai ennakoivasti mielen työhyvinvointia edistäen.</p>
<b>Asiasanat</b> työhyvinvointi, asiantuntijatyö, psyykkinen hyvinvointi, psyykkinen kuormitus, kognitiivinen kuormitus, positiivinen psykologia

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Mielen työhyvinvointi .....	3
3	Mielen kuormitus ja johtaminen asiantuntijatyössä .....	5
3.1	Asiantuntijatyön kuormittavuus .....	5
3.2	Mielen vireystilat.....	6
3.3	Mielen johtaminen ja myönteisyys .....	8
4	Mielen hyvinvointia positiivisen psykologian keinoin .....	11
4.1	Positiivinen psykologia .....	11
4.2	PERMA-hyvinvointimalli .....	12
4.3	Myönteisyys .....	13
4.4	Uppoutuminen.....	16
4.5	Ihmissuhteet.....	18
4.6	Merkitys.....	19
4.7	Aikaansaaminen.....	20
5	Oppaan kehittämisprosessi .....	24
5.1	Lähtötilanne ja kehittämisprosessin kuvaus.....	24
5.2	Suunnittelu ja tiedonkeruu .....	25
5.3	Mentimeter-kysely .....	26
5.4	Rajauksen muodostuminen .....	32
5.5	Käytännön toteutus .....	34
5.6	Lopputulos .....	35
6	Pohdintaa ja arviointia .....	38
	Lähteet.....	42
	Liitteet .....	46
	Liite 1. Miellekartta oppaan rajauksesta.....	46
	Liite 2. Mielen hyvinvointia myönteisyydestä – Opas asiantuntijatyötä tekeväälle.....	47

# 1 Johdanto

Opinnäytetyössäni tarkastelen mielen kuormitusta, mielen johtamista ja mielen hyvinvointia asiantuntijatyössä. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä nykypäivän työelämä vaatii mieleltä paljon. Tämä näkyy myös työkyvyttömyyttä aiheuttavien mielenterveyden häiriöiden yleistymisenä. (Työterveyslaitos s.a.a.). Työnantajan vastuulla on huolehtia työolosuhteista, jotka vaikuttavat työntekijöiden työterveyteen (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Työnantajan lisäksi työyhteisöllä on olennainen osa työn voimavaratekijänä mutta tämä opinnäytetyö keskittyy työntekijän oman mielen johtamiseen ja oman mielen hyvinvoinnin edistämiseen. Asiantuntijatyön mieltä kuormittava luonne vaatii tekijältään vahvoja henkilökohtaisia voimavaroja ja mielen johtamisen taitoja. Tässä opinnäytetyössä mielen hyvinvointia tarkastellaan positiivisen psykologian näkökulmasta. Positiivinen psykologia tutkii ihmisten hyvinvointia, vahvuuksia ja voimavaroja ja tarjoaa myönteisyyteen nojaavia näkökulmia, joilla mielen hyvinvointia voi edistää arjessa.

Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu opinnäytetyöraportista sekä opinnäytetyön tuotoksena syntyvästä produktista. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on osoittaa valitun aiheen ja siihen liittyvän kehittämissuunnitelman merkitys työelämälle sekä havainnollistaa prosessin kuvauksella omaa kehittämissuunnitelmaa ja -oppimista. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, 11, 16–17). Toteutan tämän opinnäytetyön ilman ulkopuolista toimeksiantajaa. Kohderyhmäksi on valikoitunut asiantuntijatyötä tekevät, sillä itse asiantuntijatyötä tekevänä tunnistan työn luonteen mieltä kuormittavat piirteet. Tutkitusti myös moni muu asiantuntijatyötä tekevä tunnistaa mieltä horjuttavia ja stressiä aiheuttavia tekijöitä työssään (Airila 2022, 20). Sen sijaan omia voimavaroja, vahvuuksia ja keinoja mielen hallintaan ja hyvinvointiin ei välttämättä tiedosteta tai osata hyödyntää. Opinnäytetyön tavoitteena onkin koota asiantuntijatyötä tekevien hyödynnettäväksi opas, joka tarjoaa tietoa ja keinoja, joiden avulla he voivat itse pohtia, tukea ja edistää omaa mielen hyvinvointiaan.

Oppaassa esittelen mielen hyvinvoinnin keinoja positiiviseen psykologiaan perustuvaan PERMA-hyvinvointiteoriaan sekä kognitiiviseen ergonomiaan nojautuen. Opas koostuu pääosin helposti toteutettavista harjoitteista, jotka on oppaaseen koottu PERMA-teorian hyvinvoinnin viiden osa-alueen jaottelun pohjalta. Nämä viisi osa-aluetta ovat myönteisyys, uppoutuminen, ihmissuhteet, merkitys ja aikaansaaminen.

Oppaan tarkoituksena on toimia matalan kynnyksen vinkkipakettina, johon on helppo tarttua silloin, kun kuormitus ja negatiivinen ajattelu tuntuvat lisääntyvän. Parhaimmillaan opas muistuttaa pitämää huolta mielen hyvinvoinnista ennakkoivasti, ja sen harjoitteet otetaan osaksi arkea. Opas on suunnattu ensisijaisesti asiantuntijatyötä tekeville mutta on myös muiden työntekijöiden hyödynnettävissä organisaatiosta riippumatta.

Opinnäytetyöraportti lähtee liikkeelle tietoperustasta, jossa tarkastellaan ensin mielen työhyvinvointia yleisemmin ja sen jälkeen mielen kuormitusta ja mielen johtamista erityisesti asiantuntijatyön näkökulmasta. Tämän jälkeen tietoperustassa keskitytään tarkastelemaan mielen hyvinvoinnin edistämistä positiivisen psykologian keinoin. Raportin empiirinen osa esittelee oppaan kehittämisprosessia ja prosessin tuloksena syntynyt opas löytyy raportin liitteistä (liite 2).

## 2 Mielen työhyvinvointi

Työhyvinvointi syntyy monien tekijöiden summana. Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan mukaan siihen vaikuttavat rakenteelliset tekijät, kuten organisaatio ja työn hallinnan mahdollisuudet, sosiaaliset tekijät, kuten työyhteisö ja johtaminen, sekä työntekijän henkinen ja fyysinen kunto, asenteet ja tulkinnat, jotka muodostavat työntekijän yksilölliset voimavarat eli psykologisen pääoman (2023, 70, 110). Marjo Pennonen tuo esiin, että vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijällä. Se vaatii systemaattista johtamista organisaatiossa mutta myös työntekijältä itseltään. Pennonen jatkaa, että työhyvinvoinnissa on pitkälti kyse myös työntekijän omasta kokemuksesta, jossa korostuu työkyky ja työn kuormittavuus. Työntekijän kannattaa itse pyrkiä vaikuttamaan niihin asioihin, joihin hänellä on mahdollisuus vaikuttaa, kuten omaan psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. (Pennonen 2021, 16.)

Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle stressimalleista, joiden näkökulma keskittyi työn raskautavuuteen ja pahoinvointiin, ja niiden aiheuttamiin oireisiin ja stressireaktioihin. Alkuvaiheessa ei kiinnitetty huomiota siihen, mikä synnyttää työniloa, eikä tunnistettu yksilön aktiivista toimijuutta työhyvinvoinnin taustatekijänä. Reilun sadan vuoden aikana näkökulma on laajentunut pahoinvoinnista hyvinvointiin, myönteisten voimavarojen tarkasteluun sekä työhyvinvoinnin aktiiviseen kehittämiseen. (Manka & Manka 2023, 91–96.)

Mielen hyvinvointi on noussut keskeiseksi teemaksi ja keskustelun aiheeksi työelämän kontekstissa, koska työn luonne on muuttunut fyysisestä rasituksesta enemmän henkiseen, mielen sisäiseen ponnisteluun (Järvinen 2020, 92). Mielenterveyden häiriöt ovat lisääntyneet samassa tahdissa työn murroksen kanssa, ja ovat tuki- ja liikuntaelinsairauksien ohella suurin työkyvyttömyyttä aiheuttava tekijä. Henkinen kuormitus näkyy erilaisina mielen hyvinvoinnin ongelmina, kuten keskittymisvaikeuksina, väsymyksenä tai riittämättömyyden tunteina, mutta pitkittyessään myös vakavampina mielenterveyden häiriöinä, kuten unihäiriöinä tai masennuksena. (Työterveyslaitos s.a.a. s.a.b. & s.a.c.). Pekka Järvinen kiteyttää, että

työelämän psyykkisten ja sosiaalisten vaatimusten kasvu edellyttää jokaiselta hyvää mielen-, stressin- ja elämänhallintaa. Jos ihmisen kyky sietää painetta ja kiirettä sekä huolehtia omasta hyvinvoinnista ja elpymisestä ovat huonolla tolalla, se johtaa melko nopeasti erilaisiin henkisiin ja vuorovaikutuksellisiin ongelmiin (2020, 93).

Mielen hyvinvoinnin edistämisen kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota psyykkisen elämän tasapainoon, hyvinvointiin ja tunteiden myönteisyyteen proaktiivisesti, sen sijaan, että puututaan vasta oireisiin. On myös hyvä muistaa tarkastella ihmistä kokonaisuutena, sillä mielen hyvinvointiin voivat vaikuttaa niin perintötekijät kuin ajankohtaiset tapahtumat, sekä elämän varrella kertyneet kokemukset ja voimavarat. Positiivista on, että työntekijät yhä enemmän tunnistavat psyykkiseen

työkykyensä vaikuttavia tekijöitä, etsivät mielenterveyden haasteisiin tukea ja hakeutuvat myös herkemmin hoitoon. (Työterveyslaitos s.a.c. & s.a.a.)

Parhaimmillaan työ itsessään toimii voimavaratekijänä ja mielenterveyden edistäjänä. Keskeisenä edellytyksenä tälle on, että organisaatiossa mielenterveyttä tuetaan ihmistä arvostavalla johtamiskulttuurilla ja psykologisesti turvallisella työyhteisöllä. Ihmisillä on tarve tulla kuulluksi ja ymmärretyksi omana itsenään, ja kokea yhteenkuuluvuutta. Mielen hyvinvointia voi organisaatiossa edistää myös mm. nostamalla keskusteluun työn merkityksellisyyttä, selkeyttämällä työn tavoitteita ja vaatimuksia sekä tarjoamalla mahdollisuuksia työn hallintaan. (Minkkinen 4.12.2023; Työterveyslaitos s.a.d.)

Helena Åhman painottaa mielen johtamisen merkitystä niin organisaatio-, työyhteisö- kuin yksilötasolla. Hyvä mielen johtaminen vaikuttaa sekä työhyvinvointiin että organisaation menestymiseen, ja menestyminen vaatii sekä yksilön psykologista pääomaa että työyhteisön sosiaalista pääomaa. (Åhman 2012, 15, 80.) Työn muuttuessa yhä itseohjautuvampaan muotoon, itsensä johtamisen taidot korostuvat. Oman toiminnan hyvä hallinta auttaa ehkäisemään työn kuormitusta mutta itsensä johtamisen taitoihin kuuluu myös oman mielen johtaminen, sillä on tärkeää säädellä myös omia ajatuksia ja tunteita. (Työturvallisuuskeskus 2022a, 1–2.) Åhman jatkaa, että tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin edellytyksenä on ottaa johtamisessa ja itsensä johtamisessa huomioon ajattelun, tunteiden ja tekemisen selkeys. Mielen johtaminen vaatii sisäisen maailman ymmärrystä ja arviointia sekä joustavuutta ja muutosvalmiutta uusien tilanteiden ja kokemusten edessä. (Åhman 2012, 15, 80.)

Itsensä johtamiseen vaikuttaa vahvasti aiemmin esiin tuotu käsite psykologinen pääoma. Psykologinen pääoma on syntynyt siitä positiivisesta ajatuksesta, että meissä jokaisessa on potentiaalia, jota voi valjastaa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Mankan & Mankan mukaan psykologiseen pääomaan kiteytyy tunne hallinnasta, mielenrauhasta ja kyvystä vaikuttaa omiin kokemuksiin ja toimia itse muutoksen toimeenpanijana. Se muodostuu neljästä ulottuvuudesta, jotka ovat itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys. Psykologinen pääoma ei ole muuttumaton ominaisuus, vaan sitä voi aktiivisesti kehittää. (Manka & Manka 2023, 204–205.)

Asiantuntijatyö on luonteeltaan pitkälti itseohjautuvaa, vahvaa psykologista pääomaa ja mielen hallintaa vaativaa työtä. Asiantuntijatyön kuormittavuuteen ja mielen johtamiseen perehdytään tarkemmin seuraavassa luvussa.

### 3 Mielen kuormitus ja johtaminen asiantuntijatyössä

#### 3.1 Asiantuntijatyön kuormittavuus

Asiantuntijatyötä kuvaa hyvin myös sanat tietotyö tai jopa aivotyö. Pääsääntöisesti asiantuntijatyöhön ei kuulu ruumiillista työtä, vaan tieto- ja viestintäteknologian avulla tehtävää työtä, jossa keskeistä on käytettävän teknologian hallinnan lisäksi hyvät vuorovaikutus- ja viestintätaidot. Koska asiantuntijatyötä tekevien joukko on kasvava, ja mielenterveyden häiriöt heidän joukossaan yleisiä, on tärkeää tarkastella, mitä tämän kaltainen työ vaatii mieleltä. (Airila 2022, 6, 25.)

Asiantuntijatyö sisältää paljon kognitiivista kuormitusta. Se on luonteeltaan usein itsenäistä, täynnä eri kanavien ja usein digitaalisten kanavien kautta tulevaa tietotulvaa, samanaikaisesti toteutettavia työtehtäviä, vaihtelevia aikatauluja, ennakoimattomia muutoksia ja keskeytyksiä. Kaikki tämä voi vaikuttaa mm. muistin toimintaan. Kuormitus voi näkyä mm. unohteluna, virheinä, toiminnan hidastumisena ja oppimisvaikeuksina. (Airila 2022, 9–12; Pennonen 2021, 25; Toivanen ym. 2016, 5.)

Ronnie Grandell tuo esiin, että lukuisat keskeytykset keskittymistä vaativassa työssä altistavat ahdistukselle ja uupumukselle. Huomion keskittämistä yhteen asiaan kerrallaan vaikeuttaa ulkoiset ja sisäiset häiriötekijät. Ulkoihin häiriötekijöihin lukeutuvat mm. edellä mainittujen digitaalisten kanavien kautta tulevat viestit tai yllättävät keskustelut kasvotusten. Sisäiset häiriötekijät kumpuavat omasta mielestä. Mieli voi mm. jumiutua epämiellyttäviin ajatuksiin, ahdistuksen tunteeseen ja mu-rehtimiseen, joka vie huomion pois käsillä olevasta tehtävästä. (Grandell 2015, 163–164.) Asiantuntijatyön kaoottisuus voikin näkyä mielen heikentyneenä kykynä olla läsnä hetkessä. Mieli voi helposti lähteä vaeltelemaan menneeseen tai laukata tulevaan. (Toivanen ym. 2016, 5.)

Vaikka asiantuntijatyön tekeminen on pitkälti itsenäistä, on työ usein sidoksissa muiden toimintaan. Oma työtä voi joutua tällöin rytmittämään muiden aikataulujen mukaan. Tämä voi heikentää työn hallinnan tunnetta. Asiantuntijatyössä myös työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy helposti, ja aivotyö jatkuu myös työajan ulkopuolella. Kun työstä irrottautuminen on haastavaa, mielen kuormitus voi kantautua myös vapaa-ajalle. (Airila 2022, 10–12.)

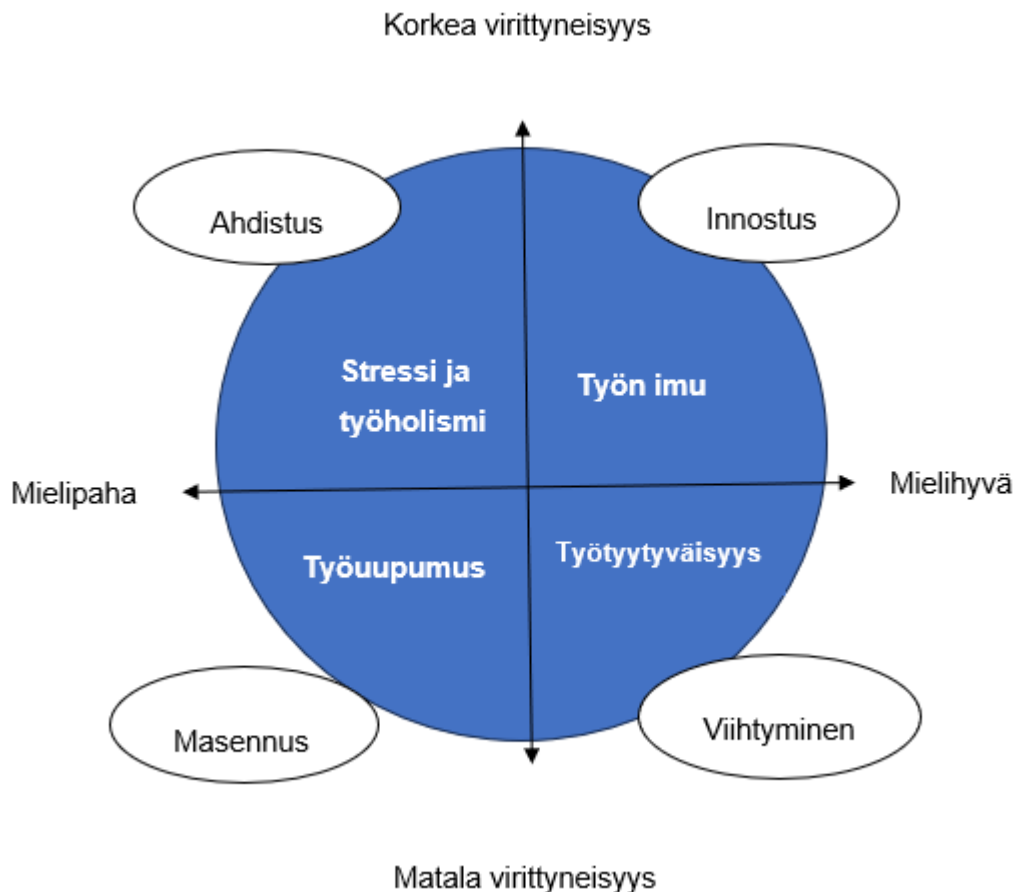
Digitalisaation myötä monet rutiinitehtävät ovat jääneet tietojärjestelmien tehtäväksi, jolloin asiantuntijat vastaavat harvinaisemmista ja yllättävämmissä tapauksista ja tilanteista. Asiantuntijatyö vaatii erilaista osaamista sekä nopeaa sopeutumis- ja ratkaisukykyä muuttuvissa tilanteissa. Tämän edellytyksenä on oman osaamisen jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen. (Airila 2022, 9.)

Järvinen kiteyttää, että asiantuntijatyö ”vaatii keskittymiskykyä, paineensietokykyä, pitkäjänteisyyttä sekä ongelmanratkaisutaitoja ja syvällistä osaamista. Se, joka pärjää hyvin tämän kaltaisessa työssä, on todennäköisesti psyykkisesti hyvässä kunnossa” (2020, 92). Pärjäämisen kanssa on silti

selkeästi haasteita, koska mielenterveyden ongelmat ovat kasvussa. Mielen tasapainoon ja hallintaan on tärkeää kiinnittää huomiota, jotta pysyy mukana tällaisessa työelämässä. (Järvinen 2020, 92.)

### 3.2 Mielen vireystilat

Työ voi aiheuttaa mielipahaa, mielihyvää ja erilaisia mielen vireystiloja. Asiantuntijatyö ei myöskään ole pelkästään kuormittavaa. Siitä saa myös paljon mielihyvää. Parhaimmillaan asiantuntijatyö on tekijälleen mielekästä ja mielenkiintoista, täynnä mahdollisuuksia oppia uutta, kehittyä ja toteuttaa itseään (Airila 2022, 5). Työhyvinvoinnin erilaisia tiloja on yleisesti kuvattu mallilla, joka sisältää neljä ulottuvuutta: työstressi, työuupumus, työtyytyväisyys ja työn imu (Hakanen 2011, 21).



Kuva 1. Työhyvinvoinnin tilat (mukaillen Hakanen 2011, 24)

Mallin mukaisesti korkea virittyneisyys mutta vähäinen mielihyvä kuvastaa stressitilaa, ja alhainen virittyneisyys ja vähäinen mielihyvä pahimmillaan työuupumusta tai masennusta. Alhainen virittyneisyys ja korkea mielihyvä taas kertoo työtyytyväisyydestä. Vaikka työssä viihtyminen on tärkeää, työtyytyväisyyden tilaa leimaa silti tietynlainen alivireys ja passiivisuus. Sen sijaan työn imun tilassa

työntekijä on aktiivinen, ja kokee innostusta ja uppoutumista työhönsä. Kun työntekijä tuntee työn imua, työ toimii mielen voimavaratekijänä. (Hakanen 2011, 21–23; Manka & Manka 2023, 149–151.)

Asiantuntijatyössä stressikokemukset ovat silti hyvin yleisiä. Stressitila lähtee liikkeelle siitä tulkinasta, että omat voimavarat ja hallinnan mahdollisuudet ovat ristiriidassa vaatimusten kanssa. Taustalla jo mahdollisesti vaikuttavat ajatukset ja kielteiset tunteet, kuten huolestuneisuus tai riittämättömyyden tunne, voivat myös vahvistaa kokemusta. (Airila 2022, 20; Pennonen 2021, 28.)

Lyhytkestoisena stressi voi olla työntekijää hyödyttävää positiivista painetta. Positiivisessa stressitilassa työntekijä ottaa hetkellisesti käyttöön kaikki voimavaransa yltääkseen parhaimpaan suoritukseensa. Positiivisen stressin tuloksena voi työssä saavuttaa mielihyvää tuottavia onnistumisen elämyksiä. (Airila 2022, 20; Pennonen 2021, 28.)

Negatiivinen stressi on sen sijaan tulosta pitkäkestoisesta kuormituksesta. Negatiivisessa stressitilassa ihmisen hormonitoiminta pitää yllä kehossa jatkuvaa hälytystilaa, jonka seurauksena voi syntyä niin fyysisiä, psyykkisiä kuin sosiaalisiakin oireita ja toimintahäiriöitä. Negatiivinen stressi lisää kielteisiä tunteita. Se voi näkyä mm. ylikriittisyytenä sekä itseä että työtä kohtaan. Tila voi kehittyä vähitellen ja tiedostamatta. Koska pitkittyessään stressi voi johtaa työuupumukseen, on tärkeää oppia tunnistamaan, milloin kuormitus muuttuu positiivisesta negatiiviseksi. (Manka & Manka 2023, 221–222; Pennonen 2021, 29.)

Stressikokemukseen voi pyrkiä vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi kiinnittämällä huomiota sekä työn voimavaroihin että omiin voimavaroihin. Työn voimavarat viittaavat työn tuunaamiseen itselleen mahdollisimman sopivaan muotoon. Asiantuntijatyölle tyypillistä kognitiivista kuormitusta voi ehkäistä kiinnittämällä huomiota kognitiivisen ergonomiaan. Kognitiiviset kuormitustekijät vaikuttavat tiedonkäsittelyyn, eli mm. muistiin, tarkkavaisuuteen, oppimiseen ja ongelmanratkaisukykyyn. Tiedonkäsittelyn toimintakykyä voidaan tukea keskittämällä huomiota ergonomiseen työn suunnitteluun, työskentelytapoihin sekä työympäristöön. (Manka & Manka 2023, 226; Pennonen 2021, 24; Työturvallisuuskeskus 2021.)

Työympäristön osalta on tärkeää huolehtia, että työvälineet ovat tarkoitukseen sopivat, ja että niiden käyttöön on saanut riittävästi perehdytystä. Työympäristön häiriötekijöitä, kuten hälyä ja keskeytyksiä on hyvä työyhteisössä pyrkiä vähentämään yhteisesti sovitulla pelisäännöllä. Mahdollisuuksien mukaan kannattaa hyödyntää hiljaisia työtiloja tai esimerkiksi kuulokkeita. Erilaisten laitteiden äänet ja hälytykset on hyvä vaimentaa. (Työturvallisuuskeskus 2021; Työterveyslaitos s.a.e. & s.a.f.)

Työn hyvä suunnittelu tekee sen tekemisestä sujuvampaa. Selkeät tehtäväkuvaukset, helposti löydettävät ohjeet ja prosessien toimivuus vähentää työn kuormittavuutta. Myös omasta oppimisesta on hyvä pitää huolta, jotta osaaminen vastaa työn vaatimuksia. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Omia työskentelytapoja on mahdollista muokata monin eri tavoin aivotyölle suotuisammaksi. Kalenterinhallinnalla voi päivään suunnitella keskeytyksetöntä työaikaa. Sitä kautta voi kertoa myös toisille, milloin keskeyttäminen on sallittua. Eri tehtäville on hyvä varata oma aikansa ja pyrkiä tekemään yksi tehtävä valmiiksi ennen toiseen siirtymistä tai keskeytykseen reagoimista. Lukuisia eri viestintäkanavia voi hallita muokkaamalla ilmoitusasetuksia ja varaamalla myös päivään hetki viestien läpikäymiselle. Yhteisten projektien parissa työskennellessä on hyvä suunnitella tarkoitukseen parhaiten sopiva viestintäfoorumi. Muistin kuormittumista voi ehkäistä käyttämällä erilaisia apuvälineitä ja myös visuaalisuutta asioiden ylös merkitsemiseen, jäsentelemiseen ja ryhmittelyyn. (Pennonen 2021, 26; Työterveyslaitos s.a.f. & s.a.g.; Työturvallisuuskeskus 2021.)

Kognitiivisen ergonomian lisäksi hyvä stressinhallinta vaatii kuitenkin myös henkilökohtaisia voimavaroja. Voimavaroihin lukeutuvat esimerkiksi jo aiemmin esille tuodut psykologisen pääoman ulottuvuudet, omien arvojen mukaan eläminen sekä merkityksellisten asioiden vaaliminen. Voimavaroihin sisältyvät myös ajattelumallit, joita voi tietoisesti pyrkiä muokkaamaan myönteisiksi, armolliseksi ja rakentaviksi. (Manka & Manka 2023, 226; Pennonen 2021, 59.)

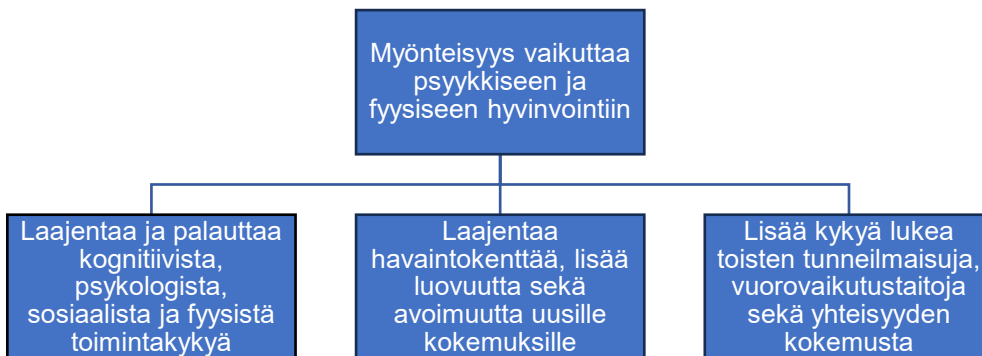
### **3.3 Mielen johtaminen ja myönteisyys**

Menestyvä ja samalla hyvinvoiva asiantuntija tarvitsee tuekseen hyviä mielen johtamisen taitoja. Jotta omaa mieltä voi johtaa, on hyvä aluksi tutustua mielen rakenteisiin. Alitajunnalla, eli tiedostamattomalla mielellä on merkittävä rooli toiminnan ohjaamisessa. Alitajunnan voimalla monet toiminnot ovat pitkälti automatisoituja. Alitajunta ei kuluta energiaa ajatteluun ja analysoimiseen. Se altistaa nopeille johtopäätöksille ja väärillekin uskomuksille, niitä kyseenalaistamatta. Tiedostamattoman mielen aktivoimiseen ja uudelleen ohjelmoimiseen tarvitaan tietoista mieltä. Tietoista mieltä käytetään mm. uusien taitojen opettelemiseen ja sitä kannattaa käyttää myös tietoisesti vaikuttamaan alitajunnan joskus pinttyneisiin ajattelukaavoihin. Toisaalta alitajunnan merkitystä ei pidä väheksyä, sillä se ymmärtää tunteita tietoista mieltä paremmin. Itsensä johtamisessa tärkeää on, että ajattelu ja tunteet eivät ole ristiriidassa, koska niitä molempia tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseen. Silloin, kun tietoinen mieli on jumissa, alitajunnan ymmärrys tunteista voi tarjota tilanteeseen ratkaisun. Olennaista mielen johtamisen kannalta on tietoisesti aktivoida alitajuntaa toimimaan omaksi eduksi. (Sofia 2023, 191–201.)

Mieltä kuormittavassa tilanteessa syntyy helposti negatiivisuuden kierre, jossa ympäristö näyttää olevan täynnä uhkia. Tällöin on osattava tietoisesti ottaa vastuu näistä negatiivisista tunteista eikä olla olosuhteiden vietävänä. Olosuhteiden aiheuttamaa epävarmuuden tunnetta pyritään usein välttämään liiallisella kontrolloimisella ja varmistelemisella. Paradoksaalisesti itsensä johtaminen ja mielenhallinta vaatii luopumista tästä liiallisesta hallinnasta. Mielen johtaminen lähtee liikkeelle siitä, että hyväksyy tilanteen ja oman mielen liikkeen ilman tuomitsemista ja vastustusta. Liiallisen kontrollin sijaan vaikeat ja epämukavat tuntemukset voi kohdata, ottaa vastaan ja pyrkiä näkemään mahdollisuutena oppia jotain uutta. Sofia painottaa, että kuka tahansa voi oppia johtamaan itseään ja hallitsemaan mieltään. Tämän edellytyksenä on kuitenkin itsensä hyväksyntä ja arvostus juuri sellaisena kuin on ympäröivistä olosuhteista huolimatta. (Sofia 2023, 30–35.)

Kun mieli on tavoittanut hyväksymisen tilan, voi sitä alkaa ohjata ja johtaa kohti hyvinvointia (Sofia 2023, 35). Siihen voi ammentaa keinoja myönteisyydestä. Psykologi Barbara Fredrickson on kehittänyt ”*broaden and build*” -teorian, jonka mukaan myönteisillä tunteilla on laajentavia ja rakentavia vaikutuksia. Teorian mukaan myönteisyys laajentaa ajattelua sekä rakentaa hyvinvointia lisäämällä voimavaroja. Myönteisyys avartaa aisteja ja saa näkemään ympäristössämme laajempia mahdollisuuksia. Se avartaa myös henkistä tilaa ja vahvistaa mm. tietoisuustaitoja, itseluottamusta ja hallinnan tunnetta. (Manka 2015, 43–44.)

Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin myönteisyydellä on mm. seuraavia vaikutuksia:



Kuva 2. Myönteisyyden vaikutukset (Manka & Manka 2023, 98)

Mielen johtaminen myönteisyyden kautta ei kuitenkaan ole helppoa, sillä ihmisillä on taipumus keskittyä enemmän kielteisiin kuin positiivisiin asioihin. Tätä luontaista taipumusta nähdä mahdollisia vaaroja ja uhkia ympäristössämme kutsutaan negatiiviseksi vinoumaksi. Kielteisille ärsykkeille ja tiedolle annetaan usein enemmän huomiota ja painoarvoa kuin positiivisille, ja kielteiset tunteet ovat usein vaikuttavampia kuin positiiviset tunteet. Negatiivinen vinouma haastaa hyvinvointia,

koska se saa mielen reagoimaan ja jumiutumaan ensisijaisesti negatiivisiin asioihin. (Burman 13.12.2022; Kiken & Shook 2011, 425–426.)

Kun keskittyy negatiivisiin asioihin, puhuu usein myös itselleen negatiiviseen sävyyn. Sofia huomauttaa, että tätä sisäistä puhetta on syytä tietoisesti tarkkailla ja tarvittaessa muokata lempeämmäksi, sillä sen sävy vaikuttaa tunteisiin ja kokemuksiin todellisuudesta. Murehtiva, katastrofijattelun taipuvainen, kritisoiva kielteinen puhe lietsoo kuormitusta ja stressiä. Jotta sisäistä puhetta voi muokata, täytyy ensin asettua tarkkailijan näkökulmasta seuraamaan omia ajatuksia ja hyväksyä kriittinen ajatuksenjuoksu osana mielen toimintaa. Kriittinen ajattelu ei silti välttämättä perustu faktoihin eikä sen kannata antaa hallita toimintaamme. Kokemusmaailmaan voi vaikuttaa kyseenalaistamalla sisäistä ääntä ja muokkaamalla sitä lannistajasta kannustajaksi. (Sofia 2023, 120–123.)

Negatiivista ajattelua voi ohjata myötätuntoisemmaksi keskittymällä omiin vahvuuksiin ja luonteenpiirteisiin, joista muodostuu voimavaratekijöitä. Ajatuksen taustalla on vaikuttanut yksi positiivisen psykologian tunnetuimmista sanansaattajista, Martin Seligman, jonka mukaan ihmisissä on valmiina voimavaroja, joita voi valjastaa hyvinvoinnin ja onnellisuuden lähteeksi. Voimavarana voi toimia esimerkiksi huumori, ystävällisyys tai optimismi. Olemassa olevien voimavarojen tunnistaminen ja niihin keskittyminen auttaa myös kohtaamaan, käsittelemään ja kestäämään vastoinkäymisiä ja negatiivisia tunteita. (Manka & Manka 2023, 96–97.)

Seuraavassa luvussa tutustutaan tarkemmin positiivisen psykologian tutkimukseen. Martin Seligmanin kehittämän PERMA-hyvinvointimallin pohjalta kartoitetaan keinoja, joilla hyvinvointia voi edistää kiinnittämällä huomiota omiin henkilökohtaisiin voimavaroihin. Positiivisen psykologian opeilla on mahdollista lieventää myös asiantuntijatyön kuormitusta. Kuten Anna Burman tiivistää, ”ihminen, joka kokee myönteisiä tunteita työssään, kykenee kestäämään vaikeitakin päiviä, tuunaa maan työtään, etsimään ratkaisuja ja luomaan uutta” (13.12.2022).

## 4 Mielen hyvinvointia positiivisen psykologian keinoin

### 4.1 Positiivinen psykologia

Positiivinen psykologia on tieteenala, joka on kehittynyt halusta keskittyä ihmisten vahvuuksiin ja hyvinvointiin ongelmakeskeisen tutkimuksen sijasta. Perinteisesti psykologian tutkimuskohteena on ollut ihmisten kielteiset tunteet, ajatukset ja häiriöt. Psykologiassa on tutkittu paljon sitä, mitkä tekijät vaikuttavat erilaisten psyykkisten häiriöiden taustalla. Vähemmälle huomiolle on sen sijaan jäänyt hyvinvoinnin taustatekijöiden tutkimus. Positiivinen psykologia on kiinnostunut ihmisten myönteisistä tunteista, tulkinnoista, ominaisuuksista ja teoista, jotka edistävät hyvää elämää. (Ojanen 2014, 10–12.)

Positiivista psykologiaa toteutetaan käytännössä erilaisten interventioiden avulla. Näiden positiivisen psykologian menetelmien tai harjoitteiden pyrkimyksenä on positiivisten tunteiden, käyttäytymisen ja kognition kehittäminen ja ylipäättään hyvinvoinnin lisääminen. Niiden on osoitettu lievittävän myös masennusoireita. Eri tutkimuksissa tehokkaiksikin todistetut interventiot voivat liittyä esimerkiksi omien vahvuuksien ymmärtämiseen ja käyttämiseen uudella tavalla, myönteisten asioiden ajatteluun, positiivisten kokemusten toistamiseen tai tietoisesti läsnäolon harjoittamiseen. Harjoitteet eivät pyri korjaamaan ongelmia vaan rakentamaan hyvinvointia perustuen jo olemassa oleviin vahvuuksiin. Harjoitteista saa suurimman hyödyn silloin, kun niihin suhtautuu avoimin mielin, ja ottaa ne osaksi arkea. (Sin ja Lyubomirsky 2009, 467–468, 482–483.)

Positiivinen psykologia ei ole välttynyt myöskään kritiikiltä. Tieteenalaa on kritisoitu mm. liiallisesta positiivisuuden ja hyvinvoinnin saavuttamisen helppouden markkinoinnista. Positiivista psykologiaa on verrattu varsinkin länsimaissa suuren suosion saavuttaneisiin *self-help* -oppaisiin, joiden mukaan ihmisten pitäisi ajatella positiivisesti ja viljellä positiivisia tunteita ollakseen onnellisia ja menestyäkseen elämässä. Tieteenalan on sanottu yleistävän tuloksia liikaa ja julistavan positiivisuuden pelkästään hyväksi asiaksi, vaikka positiiviset ja negatiiviset asiat voidaan kokea hyvin eri tavoin. (Ojanen 2014, 23–27.)

Positiivisuuden korostamisen on sanottu vieneen huomiota ihmisten oikeista haasteista, joita ei voi ohittaa pelkästään positiivisuudella (Ojanen 2014, 25). Sen on moitittu kasaavan yksilölle liikaa vastuuta hyvinvoinnista (Ojanen 2023, 22). Jokaisella on erilaiset lähtökohdat elämään, jolloin yksilön kyky saavuttaa onnellisuus riippuu myös kulttuurillisista, sosiaalisista ja rakenteellisista tekijöistä. (Bwalya 25.11.2022.) Yhtä lailla positiivisen psykologian interventioita on kritisoitu ajatuksesta, että niitä harjoittamalla kuka vaan voi menestyä. Yksilökeskeisen ajattelun riskinä on nähty, että positiivisuuden paine voi kääntyä itsesyytöksiksi tilanteessa, jossa positiivisuuden harjoittaminen ei olekaan tuonut toivottua menestystä ja hyvinvointia. (Ojanen 2023, 19–22.)

Positiivisen psykologian tutkimus on kehittynyt laajasti varsinkin viimeisen reilun 20 vuoden aikana. Tutkimusta aiheen parissa on tehty sitä aiemminkin, mutta 2000-luvun taitteen näkyvää esiinmarssia voidaan kuvata positiivisen psykologian ensimmäiseksi aalloksi. (Ojanen 2023, 28; Uusitalo 2023, 8.) Tuon ensimmäisen aallon on kuvattu olleen positiivisen psykologian ja ensimmäisessä kappaleessa mainitun perinteisen psykologian, tai ns. negatiivisen psykologian vastakkainasettelun aikaa. Ensimmäisen aallon innokas positiivisuuden korostus kirvoitti tutkijoilta edellä mainittua kritiikkiä, jonka seurauksena vastakkainasettelusta vähitellen luovuttiin positiivisen psykologian tutkimuksen toisen aallon aikana. Tässä hetkessä vaikuttava kolmas aalto laajentaa tutkimusta yksilöstä yhteisöllisempään näkökulmaan. (Ojanen 2023, 26.)

Nykymuodossaan positiivisen psykologian tutkimus on kokonaisvaltaisempaa, ja se pyrkii ottamaan huomioon ihmisen kokemusmaailman kirjon. Se ei myöskään vähättele kielteisten tunteiden merkitystä. Kielteiset tunteet kuuluvat elämään ja ovat tarpeellisia, sillä myös ne osaltaan ohjaavat käyttäytymistä kohti hyvinvointia. Kielteiset tunteet voivat mm. edistää kognitiivisia kykyjä ja parantaa motivaatiota, jolloin niillä on myönteisiä seurauksia myös työelämässä ja työsuorituksessa. Vaikeatkin kokemukset, kuten työuupumus, voi ihmisen elämässä kääntyä käännteentekeväksi ja merkittäväksi askeleeksi kohti hyvinvointia. (Bwalya 25.11.2022; Ojanen 2023, 20–21.)

Positiivinen psykologian kentällä on kehitetty paljon erilaisia hyvinvointiteorioita ja -malleja. Tässä opinnäytetyössä tutustutaan yhteen tunnetuimmista, PERMA-hyvinvointimalliin. Seuraavissa luvuissa tarkastellaan, miten mieltä voi johtaa PERMA-mallin pohjalta.

## 4.2 PERMA-hyvinvointimalli

PERMA-mallin on kehittänyt jo aiemmin mainittu positiivisen psykologian uranuurtaja Martin Seligman. Hän esittelee mallin vuonna 2011 ilmestyneessä kirjassaan ”Flourish”. Kirjassa Seligman laajentaa ajatusta pelkästä onnellisuuden ja elämäntyytyväisyyden mittaamisesta osa-alueisiin, jotka rakentavat hyvinvointia ja lisäävät kukoistusta. PERMA muodostuu sanoista *positive emotion* (myönteisyys), *engagement* (uppoutuminen), *relationships* (ihmissuhteet), *meaning* (merkitys) ja *accomplishment* (aikaansaaminen). (Seligman 2011, 24–26.)

PERMA-teoria perustuu siihen, mitä ihmiset haluavat tehdä itsensä vuoksi omasta vapaasta tahdosta. Kaikki edellä mainitut viisi elementtiä täyttävät seuraavat kolme ominaisuutta, joiden perusteella Seligman (2011, 16) on hyväksynyt elementit mukaan hyvinvointimalliin:

- Se vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin.
- Sitä tavoitellaan sen itsensä vuoksi, eikä välineenä jonkin muun saavuttamiseen.
- Se on määriteltävissä ja mitattavissa riippumattomasti muista osa-alueista.

Seligman painottaa, että yksikään elementeistä ei yksinään määrittele hyvinvointia, mutta jokainen vaikuttaa siihen (2011, 24). Niiden kautta on mahdollista saavuttaa kokonaisvaltaisempaa hyvinvointia.

Seuraavaksi tässä opinnäytetyössä pohditaan keinoja edistää mielen hyvinvointia näiden viiden osa-alueen pohjalta.

### 4.3 Myönteisyys

PERMA-hyvinvointimalli lähtee liikkeelle myönteisyydestä, joka on koko teorian kulmakivi (Seligman 2011, 16). Myönteisyydellä ja myönteisillä tunteilla on tutkitusti vaikutusta kokonaisvaltaisesti fyysiseen, psyykkiseen, kognitiiviseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin (Manka & Manka 2023, 98). Ne vaikuttavat mm. työsuoritukseen, kehittävät fyysistä terveyttä, lisäävät toiveikkuutta tulevaan kohtaan ja vahvistavat ihmissuhteita (Kun, Balogh & Krasz 2016, 57). Myönteisyys kattaa laajan valikoiman erilaisia tunteita. Sen alla tarkastellaan tässä opinnäytetyössä optimismia, kiitollisuutta ja itsemyötätuntoa.

Optimismi kertoo myönteisestä tavasta suhtautua elämään. Optimistilla ja pessimistillä on erilaiset tavat ennakoida, tulkita ja selittää tapahtumia, ja nämä ajatusmallit myös vaikuttavat onnistumisen tai epäonnistumisen todennäköisyyteen. Pessimisti tulkitsee asiat kielteisen kautta ja keskittyy helposti ongelmiin ja niiden vavomiseen. Pessimisti näkee syyn epäonnistumiselle itsessään ja omissa pysyvissä ominaisuuksissaan. Pelätessään epäonnistumista pessimistit helposti myös luovuttavat. Pessimistisen ajattelutavan mukaan onnistumiset ovat sattumaa ja johtuvat ulkoisista syistä, joihin ei ole vaikutusmahdollisuutta. Optimisti sen sijaan osaa ottaa kunniaa onnistumisista eikä syytä pelkästään itseään epäonnistumisista. Epäonnistumiset optimisti näkee hetkellisinä ja selittää ne helposti ulkoisista syistä johtuviksi. Optimismi auttaa tulkitsemaan ongelmat haasteena ja antaa luottamusta omaan kykyihin ja mahdollisuuksiin vaikuttaa itse lopputulokseen. Optimismi nähdään yhtenä psykologisen pääoman ulottuvuuksista, joilla voi edistää myös omaa työhyvinvointia. Optimismi on hyvinvointia kehittävää, kun se on realistista. Realistinen optimisti ei ole aina iloinen tai haihatteleva, mutta luottaa positiivisen tulevaisuuden mahdollisuuteen. Esimerkiksi työpaikalla optimisti voi luottaa siihen, että stressi ja kuormitus on hetkellisestä tilanteesta johtuvaa ja ohimenevää. Stressi tulee helpottamaan, kun tilanne ratkeaa. Pessimistiseen ajattelutapaan nojaava syyttää helposti itseään stressikokemuksesta ja liiallisesta murehtimisesta, mikä itsessään voi syventää mielen kuormitusta. (Manka & Manka 2023, 210–211; Ojanen 2014, 145–148.)

Manka & Manka esittävät, että optimistisuutta voi tietoisesti kasvattaa mm. kirjaamalla ylös myönteisiä tunteita niitä kokiessaan tai esimerkiksi mukavia hetkiä ja kokemuksia töissä, tai etsimällä asioita, joista on kiitollinen tai mitkä ovat hyvin (2023, 211–212).

Kiitollisuus onkin hyvin vahva myönteinen tunne, joka tuo elämään runsaasti lisää positiivisia vaikutuksia. Paljon aihetta tutkineiden Robert Emmonsin ja Robin Sternin mielestä kiitollisuus on yksi tärkeimmistä elämää elävöittävästä ainesosista (2013, 846). Sillä on tutkitusti positiivinen ja parantava vaikutus mielenterveyteen sekä fyysiseen terveyteen. Kiitollisuus heikentää negatiivisia tunteita, kuten kateutta ja katkeruutta, ja auttaa kokemaan enemmän myönteisiä tunteita. Se estää unohtamasta hyvien asioiden arvoa elämässä. (Emmons & Stern 2013, 846–853.)

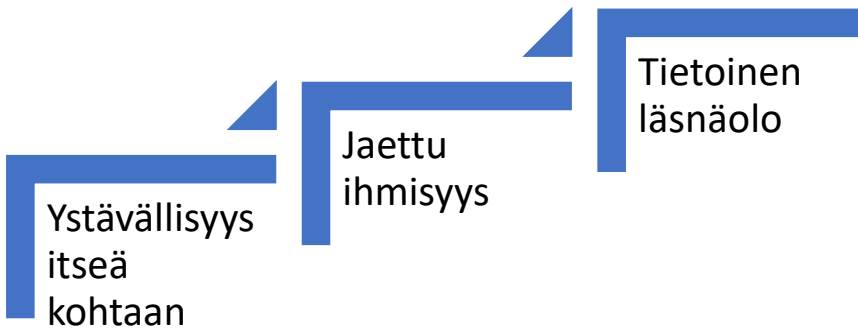
Muiden myönteisten tunteiden tavoin kiitollisuus rakentaa voimavaroja, selviytymismekanismeja ja resilienssiä. Tietoinen kiitollisuuden aiheiden miettiminen suuntaa huomion pois negatiivisista tulkinnoista ja ongelmista, sekä lieventää kuormitusta arkipäivän stressaavissa tilanteissa. Toisaalta se auttaa havaitsemaan positiivisia ja opettavaisia asioita myös negatiivisista kokemuksista. (Emmons & Stern 2013, 848, 853–854.) Kiitollisuus juurruttaa myös tehokkaasti nykyhetkeen sen sijaan että murehtii liikaa mennyttä tai tulevaa. Kiitollisuutta kannattaa hyödyntää vuorovaikutuksessa, sillä se vahvistaa ihmissuhteita. (Mattila 27.8.2018; Sarkkinen 13.10.2015.)

Kiitollisuuden harjoittaminen vaatii kuitenkin huomion tietoista ja systemaattista keskittämistä positiivisiin asioihin ympärillämme. Se voi olla haastavaa mutta alkuun pääsee pohtimalla asioita, joita pitää itsestään selvinä. Havainnoimalla itsestäänselvyksiä tunnistaa asioita, jotka ovat jo hyvin. Kiitollisuuden harjoittamisessa tehokkaaksi keinoksi on todettu kiitollisuuden aiheiden ylös kirjoittaminen. Hyödyllisiä ja paljon käytettyjä kiitollisuusharjoituksia ovatkin kiitollisuuspäiväkirjan pitäminen tai kiitollisuuskirjeiden kirjoittaminen. Päiväkirjan ideana on kirjoittaa säännöllisesti ylös muutamia asioita, joista on kiitollinen. Kirjeen voi osoittaa myös toiselle henkilölle, ja menetelmä on vaikuttava huolimatta siitä lähettääkö kirjettä. (Emmons & Stern 2013, 852–853; Sarkkinen 13.10.2015.)

Myös itseä on tärkeää kohdella myönteisesti. Usein ihmiset ovat itsensä pahimpia kritikoita ja soimaavat itseään epäonnistumisista suhteettoman ankarasti. Itsemyötätunnon harjoittamisen tarkoituksena on tietoisesti pyrkiä kohtaamaan itsensä lempeämmin. Työelämässä tulee välillä vastaan tilanteita, joissa koetaan epäonnistumisia, pettymyksiä, riittämättömyyden tunteita ja itseluottamuksen horjumista. Vaikeissa tilanteissa ihminen näkee itsensä herkästi negatiivisessa valossa. Ilman itsemyötätuntoa tilanne voi purkautua mm. itsensä sättimisenä, eristäytymisenä ja murehtimisena. Liiallinen kriittisyys itseä kohtaan ei yleensä vie tilannetta parempaan suuntaan vaan aiheuttaa entistä enemmän pahoinvointia. Sen sijaan itsensä myötätuntoinen kohtelu edistää luovuutta ja optimaalista toimintakykyä. (Ahlvik & Paakkanen 2017, 151–155.)

Itsemyötätunnon ohjenuorana on kohdella itseään kuin kohtelisi hyvää ystäväänsä. Kuten ystävä, myös jokainen ihminen itse on oikeutettu ystävälliseen ja arvostavaan kohteluun. Itsemyötätunto

voidaan määritellä kolmeen ulottuvuuteen:



Kuva 3. Itsemyötätunnon ulottuvuudet (Ahlvik & Paakkanen 2017, 152)

Ystävällisyys itseä kohtaan toteutuu mm. itsensä kannustamisena, huolenpitona ja lohduttamisena. Se on myös rakentavaa suhtautumista itseä kohtaan virheiden sattuessa. Ystävällisyys itseä kohtaan vaatii ymmärrystä siitä, että elämään kuuluu epätäydellisyys, keskeneräisyys ja vaikeat kokemukset. Jaettu ihmisyyys tarkoittaa ymmärrystä siitä, että kaikki ihmiset ovat haavoittuvia, tekevät välillä virheitä ja yhtä lailla kamppailevat vaikeiden ajatusten kanssa. Sisäinen kriitikko ajattelee herkästi olevansa ainoa ja epänormaali tunteidensa kanssa. Itsemyötätunnon harjoittaminen vaatii myös tietoista läsnäoloa. Vaikeaan tunteeseen on tärkeä hetkeksi pysähtyä ja antaa sille sen tarvitsema tila. Tietoinen läsnäolo ei tarkoita tunteeseen jumiutumista ja murehtimista, vaan tunteen rakentavaa ja ystävällistä kohtaamista ja hyväksymistä. (Ahlvik & Paakkanen 2017, 152–155.)

Itsemyötätunto ruokkii levollista olotilaa, jolla on tutkitusti paljon erilaisia hyötyjä mielen hyvinvoinnille. Se vähentää mielenterveyden häiriöitä, kuten masennusta ja ahdistusta, ja lisää positiivisia tunteita, onnellisuutta ja elämäntyytyväisyyttä. Sillä on myös paljon hyötyjä työelämässä kukoistamisen eduksi. Itsemyötätunto edistää mm. resilienssiä, itsensä kehittämistä, luovuutta ja innostusta. Itseensä lempeästi suhtautuminen ei toimi motivaation tai aikaansaamisen esteenä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että itsemyötätunto edistää motivaatiota ja aikaansaamista paremmin kuin liiallinen itsekriittisyys. Se vaikuttaa aloitteellisuuteen ja rohkeuteen yrittää uudestaan epäonnistumisista huolimatta. Lisäksi itsemyötätunnolla on vahva sosiaalinen hyöty, sillä se edistää myötätuntoisuutta myös muita ihmisiä kohtaan, lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vahvistaa vuorovaikutusta. Näin ollen sillä on vaikutusta työilmapiiriin ja tiimityöskentelytaitoihin. (Ahlvik & Paakkanen 2017, 155–162.)

Itsemyötätunto vaatii tietoista harjoittelua mutta siinä on mahdollisuus kehittyä. Kehittyminen voi olla hidasta, mutta mitä enemmän itsemyötätuntoa harjoittaa sitä luontevampi tapa siitä tulee. Itsemyötätuntoa laajasti tutkinut Kristin Neff on koonnut runsaasti tietoa itsemyötätuntoharjoitteista.

Itsemyötätuntoa voi harjoitella mm. kirjoittamalla ylös tapoja lohduttaa ystävää, joka tarvitsee myötätuntoa, tai kirjoittamalla itselleen myötätuntoisen kirjeen ymmärtäväisen, hyväksyvän ja tukevan ystävän näkökulmasta. Itsemyötätuntoa voi harjoittaa myös tarkkailemalla tietoisesti itsekriittistä puhetapaa ja pyrkimällä pehmentämään sitä. Myös fyysiset myötätunnon eleet itselle, kuten käden silittäminen tai käsien ristiminen itsensä ympärille halaukseen rauhoittaa ja lohduttaa. (Neff 2024.)

Myös Ronnie Grandell kannustaa herättelemään myötätuntoista mielentilaa arjen ahdistavissa tilanteissa, joissa nousee epäily omien voimavarojen riittävydestä, pystyvyydestä ja selviytymisestä (2015, 118). Itselleen myötätuntoisen ja rauhallisen asenteen ja äänensävyn löytäminen ei välttämättä ole helppoa, mutta sitä voi herätellä erilaisin keinoin, kuten kuvittelemalla halaavan itselleen läheistä ihmistä. Itsemyötätuntoiset hetket eivät välttämättä vie epämiellyttäviä kokemuksia tai ajatuksia pois, mutta ne auttavat rauhoittumaan tilanteeseen, näkemään keinoja päästä ahdistavasta tilanteesta eteenpäin ja antavat mahdollisuuden myös miellyttävämille tunnetiloille. (Grandell 2015, 118–119.)

#### 4.4 Uppoutuminen

PERMA-mallin toisena osa-alueena on uppoutuminen. Uppoutuminen kertoo tavoittelemisen arvoisesta *flow*-tilasta, jossa ihminen uppoutuu tehtävänsä niin, että jopa ajantaju voi kadota. (Seligman 2011, 16–17.) Uppoutumisen yhteydessä puhutaan läsnäolotaidoista ja tietoisuuden keskittämisestä käsillä olevaan tehtävään, työn imun tilasta, ja kyvystä tunnistaa ja käyttää omia vahvuuksiaan tähän tilaan päästäkseen.

Positiivisen psykologian tutkijat ovat nostaneet keskusteluun hyveet ja luonteenvahvuudet ongelmakeskeisen ajattelun vastapainoksi. Ajatuksen ideana on, että vahvuuksiin keskittyminen heikkouksien sijasta edistää hyvinvointia paremmin. Vahvuudet täytyy ensin tunnistaa, jotta ne voi valjastaa käyttöön toiminnan voimavaraksi, ja jotta niitä voi myös kehittää käytettäväksi laajemmin erilaisissa tilanteissa. Usein luonteenvahvuudet ovatkin käyttökelpoisia monenlaisissa erilaisissa rooleissa kaikilla elämän osa-alueilla. Tämän havaitseminen on oleellista hyvinvoinnin kannalta. Vahvuuksiin keskittyminen syventää mm. itsetuntemusta ja itseluottamusta, lisää onnistumisen kokemuksia ja tyytyväisyyttä elämään, auttaa selättämään vaikeuksia ja vähentää stressiä. (Aktan-Colan & Eerola 1.3.2023.)

Martin Seligman ja toinen positiivisen psykologian tunnettu tutkija Christopher Peterson ovat olleet eturintamassa tutkimassa hyveitä ja luonteenvahvuuksia ja kehittäneet luokituksen, joka koostuu seuraavassa taulukossa esitetyistä 6 hyveestä ja niihin pohjautuvista 24 luonteenvahvuudesta:

Taulukko 1. Hyveet ja luontevahvuudet (mukaiillen Aktan-Collan &amp; Eerola 1.3.2023)

Viisaus ja tieto	luovuus, uteliaisuus, arviointikyky, oppimisen kyky, näkökulmanottokyky
Rohkeus	rohkeus, sinnikkyys, rehellisyys, innostus
Inhimillisyys/humaanius	rakkaus, ystävällisyys, sosiaalinen älykkyys
Oikeudenmukaisuus	yhteistyö, reiluus, johtajuus
Kohtuullisuus	anteeksianto, vaatimattomuus, harkitsevuus, itsesääätelykyky
Henkisyys ja merkityksellisyys	kauneuden ja erinomaisuuden arvostaminen, kiitollisuus, toiveikkuus, huumori, henkisyys

Nämä vahvuudet ovat luontaisia ominaisuuksia, joiden käyttäminen lisää hyvinvointia ympärillä ja auttaa saavuttamaan asioita, joita pidämme arvokkaina. Olennaista on kyetä hyödyntämään luontevahvuuksia avarammin erilaisissa tilanteissa, niin vapaa-ajalla kuin töissä. Ensin vahvuudet on kuitenkin tunnistettava. Vahvuuksien tiedostamiseksi voi pohtia asioita, joiden tekemisestä nauttii tai jotka tuntuvat luontevilta tai vaivattomilta itselleen. Mielipiteitä omista vahvuuksista voi kysyä myös läheisiltä. Kun omat vahvuudet ovat tiedossa, niitä voi pyrkiä soveltamaan uudella tavalla. (Aktan-Collan & Eerola 1.3.2023.)

Vahvuuksien tunnistamisen lisäksi uppoutumiseen liittyy keskeisesti kyky keskittyä hetkeen. Tietoisuus- ja läsnäolotaidot tai *mindfulness*-taidot tarkoittavat kykyä olla vastaanottavainen meneillään olevassa hetkessä. Se on kykyä olla murehtimatta mennyttä tai tulevaa vaan keskittää voimavarat tarkkaavaisuuteen nykyhetkessä. Tietoisuustaidot auttavat myös hyväksymään eteen tulevat tilanteet ilman ennakkokäsityksiä ja vähentävät myös negatiivista vinoumaa, eli kielteisiin asioihin keskittymistä. (Kiken & Shook 2011, 425.)

Tietoisen läsnäolon harjoittamisella voidaan lievittää mm. stressiä ja ahdistusta sekä vahvistaa kognitiivisia kykyjä, kuten oppimiskykyä, muistia, tarkkaavaisuutta ja huomiokyvyn joustavuutta. Tietoisuustaidot lisäävät myös luovuutta, myönteisyyttä ja sosiaalisia taitoja. Ennen kaikkea tietoisen läsnäolon harjoittaminen edistää kykyä rentouttaa ja rauhoittaa mieltä ja kehoa. *Mindfulness*-harjoituksia on paljon erilaisia, mutta niiden yhteisenä tarkoituksena on vahvistaa mielen ja kehon yhteyttä, kiinnittää huomiota hengitykseen, rauhoittua hetkeen ja hyväksyä omat tuntemukset sellaisina kuin ne siinä hetkessä ovat. (Kiken & Shook 2011,426; Mieli ry 12.9.2023; Sydänliitto 2024.)

Työelämässä uppoutumisen tilasta puhutaan työn imuna. Se on jo aiemmin tässä opinnäytetyössä nostettu esiin optimaalisena työhyvinvoinnin tilana, ja voidaan kuvata myös myönteisenä tunne- ja motivaatiotilana, jossa työntekijä kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Työn imussa työntekijä on energinen ja valmis kohtaamaan myös haasteita. Työ herättää silloin ylpeyttä,

merkityksellisyyttä ja inspiraatiota. Työn imussa työntekijä hyödyntää vahvuuksiaan kokonaisvaltaisesti työhön ja saa tästä nautintoa. Työn imu tarkoittaa syvää paneutumista ja läsnäoloa työssä. (Hakanen 2011, 38–43.)

Työn imun kokemisen hyödyt ovat merkittäviä. Se kertoo työhyvinvoinnista, ja toimii myös puskurina ajoittaiselle työn kuormitukselle. Työn imussa työntekijä osaa tunnistaa ja hyödyntää vahvuuksiaan sekä työn voimavaroja silloinkin, kun joutuu ponnistelemaan normaalia enemmän selättääkseen haasteen. Työn imussa työntekijät ovat aikaansaavia ja aloitteellisia, joten se vaikuttaa positiivisesti myös työsuoritukseen ja menestykseen. Työn imu voi myös tarttua ja edistää näin koko työyhteisön hyvinvointia ja toimintaa. (Hakanen 2011, 19, 34, 41–42.)

Työn imuun pääseminen vaatii sekä työn voimavaroja että omien vahvuuksien tunnistamista. Työn voimavarat liittyvät tehtävän tason mielekkyyteen, työn järjestelyn ja tuunaamisen mahdollisuuteen, työyhteisön toimivuuteen eli sosiaalisiin voimavaroihin sekä organisaation antamaan tukeen. Näiden tasojen alla olevia voimavaroja ovat mm. työtehtävien monipuolisuus, työn merkityksellisyys, työn tavoitteiden selkeys, työyhteisön tuki ja ystävällisyys, psykologinen turvallisuus, myönteinen ilmapiiri ja oikeudenmukaiset käytännöt. (Hakanen 2011, 51–69.)

Työn voimavarojen lisäksi tarvitaan myös yksilöllisiä voimavaroja, jotka vaikuttavat siihen, miten työn voimavaroja osataan hyödyntää. Tällaisia henkilökohtaisia voimavaroja ovat mm. optimismi, itseluottamus ja luottamus omaan ammatilliseen pystyvyyteen sekä sinnikkyys, luovuus ja palautumiskyky vastoinkäymisiä kohdatessa. Yksilölliset voimavarat edesauttavat työn imun kokemusta ja vastavuoroisesti työn voimavarat vahvistavat yksilöllisiä voimavaroja. Omaan työn imun kokemusta voi lisätä ennen kaikkea avoimella, ratkaisukeskeisellä ja kasvusuuntaisella ajattelutavalla. Tällainen ajattelutapa auttaa tunnistamaan ja hyödyntämään omia erilaisia vahvuuksia ja kyvykkyyttä, ja näkemään mahdollisuuksia kehittää niitä. Työn imun kokemusta voi vahvistaa myös omaa työtä aktiivisesti tuunaamalla. Tuunata voi esimerkiksi työtehtävien rajoja ja monipuolisuutta, työtapoja sekä vuorovaikutustapoja. Oman työn tuunaamista on myös halu kehittyä ja oppia uusia taitoja, sekä oppia näkemään laajemmin oman työn arvo. Työn muokkaaminen itselleen parhaaseen muotoon voi toimia tehokkaasti asiantuntijatyössä kuormitusta ehkäisevänä tekijänä. Koska asiantuntijatyö on luonteeltaan pitkälti itsenäistä, myös työn tekemisen tavat ovat yleensä joustavasti muokattavissa. (Hakanen 2011, 71–72, 82–86.)

#### **4.5 Ihmissuhteet**

Positiivisten asioiden kokeminen on usein yhteydessä muihin ihmisiin. Esimerkiksi iloa, naurua ja merkitystä koetaan usein vuorovaikutuksessa ympärillä olevien ihmisten kanssa. Positiivisilla ja

toimivilla ihmissuhteilla onkin perustavanlaatuinen yhteys hyvinvointiin. (Seligman 2011, 21–22.) Useimpia aiemmin listattuja luontevahvuuksiakin hyödynnetään ihmissuhteissa.

Positiivisen vuorovaikutuksen ja sosiaalisen tuen on todettu vähentävän stressiä, kun taas kielteisen vuorovaikutuksen lisäävän sitä (Ojanen 2014, 209). Huonot ihmissuhteet ja myös yksin työskentely voivat lisätä kuormitusta ja uupumisen vaaraa. Ympäri kukaan kannattaa rakentaa sosiaalista tukiverkostoa, ja parhaiten se onnistuu, kun omaksuu itse myönteisiä vuorovaikutustapoja. Myönteinen vuorovaikutus ja sen vastavuoroisuus vaikuttavat myös aiemmin käsitellyn työn imun kokeemukseen ja sen tarttuvuuteen työyhteisössä. (Hakanen 2011, 56; Tampereen yliopisto s.a.)

Positiivisia ihmissuhteita voi vaalia ystävällisyydellä, johon liittyy mm. arkinen huomaavaisuus, myönteinen puhetapa ja palaute, kiitollisuus, tukeminen ja hyväksyminen. Myös toisen ihmisen auttaminen tuottaa molemminpuolista mielihyvää ja hyötyä. Positiivinen vuorovaikutus voimaannuttaa työyhteisön jäseniä sekä vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta, luottamusta ja vastavuoroisuutta. Tällä sosiaalisella pääomalla on yhteys terveyteen ja hyvinvointiin. (Hakanen 2011, 59; Ojanen 2014, 213, 217; Tampereen yliopisto s.a.)

Positiivista vuorovaikutusta voi harjoittaa esimerkiksi suunnittelemalla pieniä, odottamattomia mutta mukavia tekoja tai palveluksia muille ihmisille, ja havainnoimalla tämän jälkeen, minkälainen vaikutus teolla oli omaan mielialaan (Seligman 2011, 21).

#### 4.6 Merkitys

Seligman tiivistää merkityksen kokemukseksi kuulumisesta johonkin itseään suurempaan kokonaisuuteen. Siihen liittyy myös tarve palvella jotain itseään suurempaa. (2011, 17.) Ihmiset ovat taipuvaisia etsimään merkitystä, ja sen löytämisellä on yhteys ihmisten motivaatioon ja hyvinvointiin. Arjessa merkitystä etsitään usein työstä. Tutkijat ovat tarjonneet työn merkityksellisyydelle runsaasti erilaisia määritelmiä, mutta Frank Martela ja Anne B. Pessi kiteyttävät sen kolmeen toistuvaan elementtiin, jotka ovat työn arvokkuus (*significance*), hyvää tuottava päämäärä (*broader purpose*) sekä itsensä toteuttaminen (*self-realization*). (Martela & Pessi 2018, 1.)

Työn arvokkuus kertoo siitä, että työ on tekijälleen itsessään jollain tavalla tekemisen arvoista, ja sillä saa jotain itselle arvokasta aikaiseksi (Martela & Pessi 2018, 6). Vaikka toimeentulo tekee työstä monelle tekemisen arvoista, työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ ei ole pelkästään palkan vuoksi välttämätön paha. Jos työ tuntuu yhdentekevältä, sen tekeminen voi muodostua kuormittavaksi. Siksi on tärkeää pyrkiä etsimään työstä edes pieniä merkityksellisiä hetkiä. (Sarkkinen 15.8.2023.)

Merkityksellisyyttä voi löytää työn perimmäisestä tarkoituksesta. Monille on tärkeää kokea olevansa mukana luomassa jotain arvokasta, joka palvelee jotain suurempaa hyvää kuin pelkästään omaa etua. Työllä on tällöin hyvää tuottava vaikutus, joka tekee työstä syvemmin merkityksellistä. Ihmisille hyvää tuottava päämäärä tarkoittaa eri asioita. Jollekin työn merkityksellisyys syntyy siitä, että saa asiakkaan tyytyväiseksi. Jollekin toiselle taas on tärkeää, että työllä on maailmassa jokin suurempi merkitys, kuten ihmisten tai yhteiskunnan hyvinvoinnin edistäminen eri tavoin. (Martela & Pessi 2018, 6–7.)

Työssä koetaan merkityksellisyyttä myös, kun sen kautta voi toteuttaa ja ilmaista itseään. Itseään toteuttaessa ihminen tunnistaa oman potentiaalinsa ja toimii omien intohimojensa, vahvuksiensa ja arvojensa pohjalta. Siihen liittyy vahva tunne itsenäisyydestä, aitoudesta ja hallinnasta. Työ on mielekästä, kun sen kokee hallitsevansa, kun sen tekemisen tapaan voi itse vaikuttaa, ja kun siinä pääsee käyttämään vaihtelevasti erilaisia taitojaan. (Martela & Pessi 2018, 7, 10.)

Työn merkityksellisyys syntyy myös vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Sitä vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunne ja yhteinen jaettu ymmärrys työn päämäärästä. Jos oma rooli tuntuu pieneltä, merkitystä voi löytää siitä kokonaisuudesta, mitä yhdessä saadaan aikaan. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 245; Pelo 10.3.2021.)

Asiantuntijatyön kuormittavat piirteet voivat helposti nakertaa merkityksen kokemista. Samalla asiantuntijatyö vaatii vahvaa sisäistä motivaatiota tehdä työnsä hyvin, ja tähän vaikuttaa merkityksellisuuden kokeminen. Jos merkitys on kateissa ja työ ei tunnu mielekkäältä, hyvä lähtökohta on pysähtyä ja puntaroida omia arvoja, tarpeita, asenteita ja kykyjä. Itsetuntemuksen pohjalta merkityksellisuuden kokemusta voi vahvistaa tuunaamalla työtä itselleen parhaimpaan, omannäköiseen muotoon. Joskus voi olla myös tarpeen kyseenalaistaa omaa suhtautumistaan. Löytyisikö epämieluisasta tehtävästä tai tilanteesta jotain positiivista tai voiko tilanteeseen vaikuttaa itse tai yhdessä työyhteisön kanssa? (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 226–227; Juntunen ym. 2017, 106, 109; Pelo 10.3.2021.)

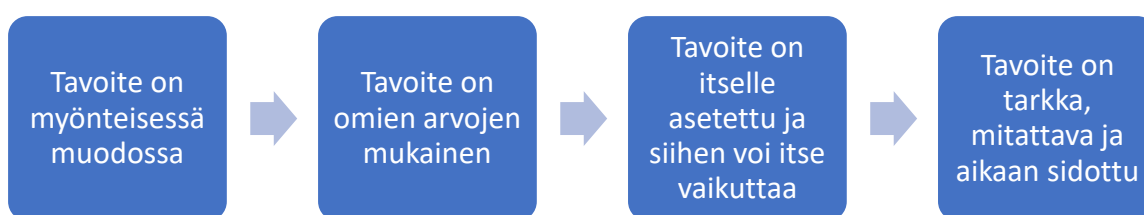
#### **4.7 Aikaansaaminen**

PERMA-mallissa hyvinvoinnin viimeisenä elementtinä esitellään aikaansaaminen. Teorian mukaan ihmiset tavoittelevat asioita itsensä vuoksi, esimerkiksi kehittyäkseen ja oppiakseen lisää, eikä pelkästään jonkun tietyn päämäärän vuoksi. Koska asioita tavoitellaan itsensä vuoksi, myös hyvinvointi lisääntyy. (Seligman 2011, 18–19.) Aikaansaamiseen liittyen tässä luvussa käsitellään tarkemmin tavoitteita, motivaatiota, resilienssiä sekä ajattelutapoja.

Aikaansaamiseksi tarvitaan tavoitteellisuutta. Tavoitteet auttavat keskittämään huomion olennaiseen, antavat energiaa ja lisäävät sinnikkyyttä sekä luovuutta keksiä ratkaisumalleja tavoitteeseen

pääsemiseksi (Pihlaja 2018, 35). Satu Pihlaja painottaa, että tavoitteellisuus ei tarkoita ulkopuolelta tulevien odotusten täyttämistä. Tavoitteiden asettaminen on jokaisen omissa käsissä, ja ne ovat muokattavissa itselle sopiviksi ja mielekkäiksi. Itsetuntemus toimii tärkeänä hyvinvoinnin rakennusaineena, ja myös tavoitteiden asettaminen on sitä helpompaa, mitä paremmin tuntee itsensä, omat tarpeensa, vahvuutensa ja voimavaransa. Hyvän itsetuntemuksen pohjalta myös omaa toimintaa on helpompi ohjailla tavoitteisiin pääsemiseksi. Kun tavoitteet on valittu omista lähtökohdista, niiden eteen työskentelemisen lisää mielihyvän kokemista sekä tyytyväisyyttä itseensä ja aikaansaamiseen. (Pihlaja 2018, 13, 40.)

Pihlajan mukaan toimivan tavoitteen tunnusmerkkejä ovat seuraavat:



Kuva 4. Toimivan tavoitteen periaatteet (2018, 57)

Omia tavoitteita voi pohtia, kirkastaa ja tarvittaessa muokata näiden periaatteiden pohjalta. Tavoitteiden eteen työskennellessä on myös muistettava olla joustava, ja hyväksyttävä, että tavoitteet eivät välttämättä toteudu täydellisesti tai alkuperäisten suunnitelmien mukaan. Epärealistisiksi muuttuneista suunnitelmista väkisin kiinni pitäminen voi aiheuttaa negatiivisia tunnetiloja, kuten turhautumista ja ahdistusta, eikä lopulta edistä tavoitteen saavuttamista. Tärkeää on asettaa itselleen pienempiä päivittäisiä välitavoitteita, jolloin tavoitteen eteen työskentely tuntuu helpommalta ja hallittavammalta. Pienempien välitavoitteiden saavuttaminen auttaa havaitsemaan edistymisen konkreettisesti ja antaa tärkeitä onnistumisen kokemuksia. Kaikista pienistä teoista tavoitteen edistämiseksi, myös tarvittaessa suunnitelman muuttamisesta, on syytä olla tyytyväinen ja kiittää itseään. (Pihlaja 2018, 84–88.)

Kun tavoitteet ovat itselle selkeät ja omannäköiset, herää myös sisäinen motivaatio tekemään työtä niiden eteen. Motivaatiota on kahta erilaista lajia – ulkoista ja sisäistä. Pelkästään ulkoisen palkkion saamisen tai rangaistuksen välttämisen pohjalta toimiminen on ulkoisen motivaation johdattama tekemistä. Työelämässä tämä esiintyy useimmille vähintään tarpeena saada palkkaa. Ainoastaan ulkoisen motivaation johdattama toiminta voi tuntua itsensä pakottamiselta tehtävän suorittamiseen sen sijaan, että aidosti nauttisi itse tehtävästä, ja voi olla pitemmän päälle kuormittavaa. (Martela & Jarenko 2016, 25–26.)

Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää löytää sisäinen motivaatio. Sisäinen motivaatio perustuu omiin kiinnostuksen kohteisiin, joiden ansiosta tekeminen vetää puoleensa ja on innostavaa ja energisovaa (Martela & Jarenko 2016, 26). Martelan ja Jarenkon mukaan sisäinen motivaatio kukoistaa, kun neljä psykologista perustarvetta täyttyy. Nämä perustarpeet ovat vapaaehtoisuus, kyvykkyys, yhteenkuuluvuus ja hyväntekeminen. Ajatus tukee Seligmanin teoriaa aikaansaamisesta, joka lisää hyvinvointia, jos sen lähteenä on vapaa tahto toteuttaa ja kehittää itseään. Valinnan- ja toiminnanvapaus synnyttää sisäistä motivaatiota. Sisäistä motivaatiota ruokkii myös kokemus kyvykkydestä. Kyvykkyys on tunne siitä, että hallitsee ja osaa hommansa, oppii ja kehittyy, ja työt ovat sopivassa suhteessa haastavia. Lisäksi sisäinen motivaatio syttyy yhteydestä muihin ihmisiin. Työpaikalla on tärkeää kokea tulla arvostetuksi ja hyväksytyksi työyhteisössä mutta myös tuntea itse vaikuttavansa työllään myönteisesti muihin ihmisiin. (2016, 57–62.)

Sisäinen motivaatio ja hyvin asetetut tavoitteet eivät silti tee immuuniksi ajoittaisille aikaansaamisen esteille, haasteille ja kuormitukselle. Vaikeuksien selättämiseen tarvitaan resilienssiä. Työturvallisuuskeskus määrittelee resilienssin kyvyksi ”sopeutua muutoksiin ja oppia niistä, löytää haasteista kasvun paikkoja ja selvitä eteenpäin tapahtuneesta huolimatta”. Haasteiden selättäminen lisää hallinnan ja pystyvyyden tunnetta, joka auttaa myös kohtaamaan rohkeasti tulevia koitoksia. (Työturvallisuuskeskus 2022b, 1.)

Krisse Lipponen painottaa, että resilienssi ei tarkoita kykyä olla tuntematta ikäviä tunteita vaan kykyä tuntea myös myönteisiä tunteita ikävien tunteiden keskellä (2023, 71). Se on kyky ymmärtää ja löytää merkitys haastavistakin tilanteista (Lipponen 2023, 75). Resilienssiin kuuluu vahvasti mm. itsemyötätuntoisuus sekä vahvuuksien tiedostaminen ja niiden käyttäminen joustavasti elämän eri osa-alueilla. Siihen kuuluu myös kyky hyödyntää ympärillä olevan yhteisön resursseja, tukeutua muihin ihmisiin ja pyytää tarvittaessa apua. Resilienssissä kiteytyy hyvin kaikki PERMA-teorian osa-alueet ja sillä on vahva yhteys hyvinvointiin. (Lipponen 2023, 63, 79; Työturvallisuuskeskus 2022b, 1–3.)

Resilienssiä tarvitaan arjessa joka päivä pienienkin haasteiden joustavaan ja luovaan ratkaisukykyyn (Lipponen 2022, 27). Arkisista haasteista selviytyminen kasvattaa resilienssiä ja antaa arvokasta kokemusta pystyvyydestä sekä toiveikkuutta ja uskoa omiin mahdollisuuksiin onnistua jatkossa (Lipponen 2022, 35–37). Lipponen mukaan resilienssi on parhaimmillaan oman toiminnan ja ajattelun proaktiivista kehittämistä eikä pelkästään sopeutumista eteen tulleeseen haasteeseen. Lipponen nostaa myös esiin harjoitteita, jolla resilienssiä voi aktiivisesti kehittää. Näiden harjoitteiden yhteisenä pääpiirteenä on omien juurtuneiden tulkintojen haastaminen sekä itsensä altistaminen ja ajattelun avartaminen uusille, vieraille, epävarmuuttakin aiheuttaville asioille. Niihin liittyy ajattelun ja toiminnan tarkastelua ja toteutusta eri kantilta ja eri tavalla kuin mihin on tottunut.

Olellaista on myös ymmärtää, että uuden edessä saa olla osaamaton ja epäröivä. Hämmennys voi herättää katsomaan asioita uudesta näkökulmasta. Luovia ratkaisuja voi myös löytää soveltamalla olemassa olevaa tietoa eri elämäntilanteilta uusilla tavoilla ja eri tilanteissa. (Lipponen 2022, 28–29.)

Resilienssiin ja kykyyn nähdä haasteissa kehittymismahdollisuuksia liittyy läheisesti ajattelumallit, tai *mindsetit*, eli uskomukset itsestä ja omista ominaisuuksista. Aihetta paljon tutkinut Carol Dweck jakaa ajattelutavat muuttumattomuuden ajattelutapaan (*fixed mindset*) ja kasvun ajattelutapaan (*growth mindset*). Muuttumattomuuden asenteeseen jumiutunut kokee ominaisuutensa pysyviksi ja mahdottomaksi muuttaa. Epäonnistumiset voivat saada tällaisen henkilön uskomaan, että kyvyt eivät yksinkertaisesti riitä saavuttamaan tavoitetta, joten on turha yrittää uudestaan tai yhtään enempää. Muuttumattomuuden asenteen omaavat usein jopa välttelevät haasteita eivätkä hyödynnä täyttä potentiaaliaan kehittyäkseen ja saavuttaakseen asioita. Päinvastainen kasvun asenne on sen sijaan kukoistavampi ajattelutapa. Kasvun asenteen omaava uskoo, että omat ominaisuudet ovat kehitettävissä. Tämän asenteen turvin haasteita kohdataan rohkeasti ja epäonnistumisista lannistumatta. Vaikeudet nähdään tilaisuutena oppia, ja harjoitteluun suhtaudutaan sinnikkäästi ja innokkaasti. Kasvun asenne antaa energiaa ponnistella ja lopulta saavuttaa enemmän. (Dweck 2021, 25–36.)

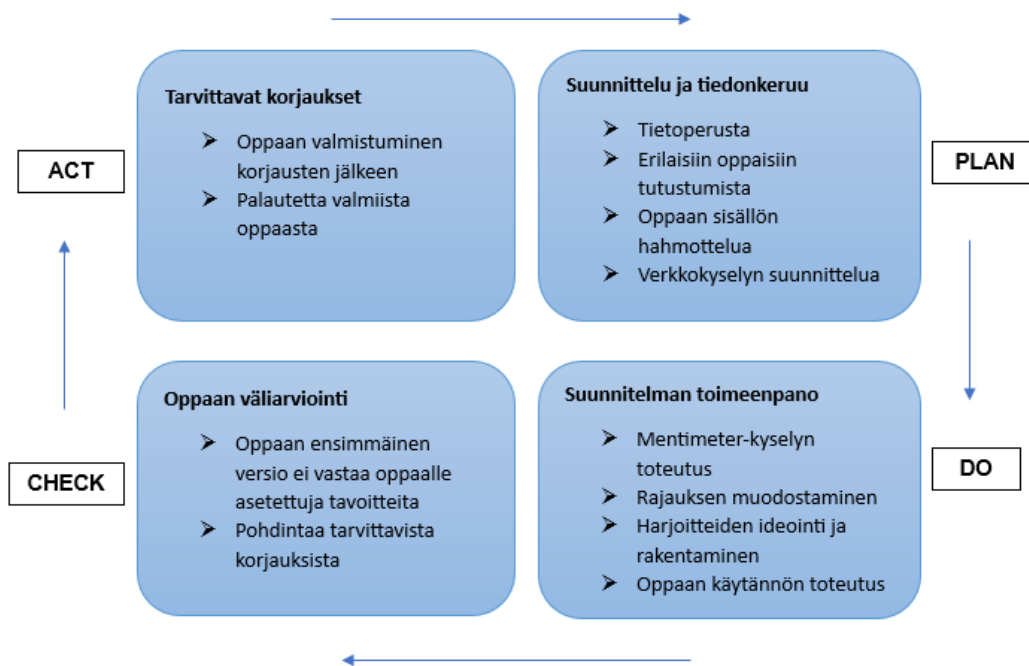
Omaa suhtautumista on siis hyvä välillä pysähtyä pohtimaan. Pihlaja rohkaisee käyttämään positiivisia mielikuvia hyödyksi selättämään raskaalta tuntuja haasteita. Negatiivinen suhtautuminen saa haasteen herkästi myös tuntumaan raskaalta. Haasteisiin voi sen sijaan suhtautua mielenkiintoisina mahdollisuuksina, jolloin toimintaan tarttuminen on helpompaa ja työskenteleminen sinnikästä. Mieltä voi rauhoittaa kiireen keskellä tai suuren projektin edessä mielikuvaharjoitteiden avulla. Valitussa tavoitteessa voi käydä jo mielikuvissa, nähdä onnistumisensa ja lisätä näin uskoa tavoitteen saavuttamiseen. Muistot vaikuttavat myös tehokkaasti mielialaan. Jos emme voi vaikuttaa ympäröiviin olosuhteisiin, positiivisia muistoja voi käyttää hyväksi päästäkseen miellyttävään tunnetilaan olosuhteista huolimatta. Kiireen keskellä ja stressaantuneena mielen voi myös ohjata keskittymään hetkeksi pelkästään hengittämään. Tämä auttaa pysähtymään hetkeen ja ottamaan aikaa sille, mitä on juuri sillä hetkellä tekemässä. Isot projektit kannattaa myös jakaa mielikuvissa pienempiin palasiin, jolloin ne eivät tunnu liian uhkaavilta, ja jolloin etenemisen huomaa helpommin. Pienikin edistyminen on tärkeää huomioida palkitsemalla siitä itseään. (Pihlaja 2018, 20–29.)

## 5 Oppaan kehittämisprosessi

### 5.1 Lähtötilanne ja kehittämisprosessin kuvaus

Keskeinen tavoite toiminnalliselle opinnäytetyölle on saada aikaan ”ammatillinen tuotos, joka palvelee kohderyhmää” (Kostamo, Airaksinen & Vilkka 2022, 11). Tämä tuotos on toteutettu ilman ulkopuolista toimeksiantajaa. Sen sijaan se on saanut alkunsa omien kokemusten, muiden asiantuntijatyötä tekevien kanssa käytyjen keskustelujen sekä asiantuntijatyön mielen kuormitukseen liittyvien aiempien tutkimusten kautta tunnistetusta työelämälähtöisestä tarpeesta. Opinnäytetyön aihevalinta johdatteli minut luontevasti valitsemaan produktiksi oppaan, sillä halusin koota asiantuntijatyötä tekevien hyödynnettäväksi helposti hyödynnettävän ja houkuttelevan vinkkipaketin. Itse asiantuntijatyötä tekevänä koin tuotoksen myös itselleni tarpeelliseksi. Oppaan keskeisenä tavoitteena on saada myös muut asiantuntijatyötä tekevät pohtimaan ja tiedostamaan oman mielen mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Ilman tiettyä toimeksiantajaa opas on tarkoitettu hyödynnettäväksi vapaasti organisaatiosta riippumatta.

Tämän opinnäytetyön produktina rakentui Mielen hyvinvointia myönteisyydestä -opas asiantuntijatyötä tekeväille. Opas löytyy tämän opinnäytetyöraportin liitteenä (liite 2). Oppaan kehittämisprosessi lähti liikkeelle suunnittelusta ja tiedonkeruusta. Kartoitin oppaan tarpeellisuutta sekä keräsin oppaassa hyödynnettävää aineistoa myös lyhyellä verkkokyselyllä, jonka kohdistin pienelle otokselle asiantuntijatyötä tekeviä tuttaviani. Oppaan rajaus muodostui tietoperustan ja muun taustatutkimuksen pohjalta, jonka jälkeen lähdin rakentamaan opasta Canva-verkkotyökalulla. Oppaan toteutukseen sisältyi oppaaseen soveltuvien harjoitteiden rakentamista. Oppaan toteutus ei ollut suoraviivainen prosessi vaan siihen kuului myös suunnitelman uudelleenarviointia ja muokkaamista. Prosessin lopuksi pyysin vielä kolmelta asiantuntijatyötä tekevältä palautetta oppaasta. Kehittämisprosessi on esitetty kuvassa 5.



Kuva 5. Oppaan kehittämisprosessin kuvaus

Prosessin kuvauksessa on käytetty pohjana PDCA-mallia. PDCA tulee sanoista *plan* (suunnittele), *do* (toteuta), *check* (tarkista) ja *act* (toimi) ja kuvaa jatkuvan kehittämisen prosessia (Flovio 2024). Malli kuvastaa hyvin myös tämän oppaan kehittämisprosessin kulkua. Tätä opinnäytetyötä varten opas on valmis *act*-vaiheessa, mutta sitä voisi lähteä kehittämään jatkuvan parantamisen mallin mukaisesti uudelle kierrokselle.

Käyn oppaan kehittämisprosessia läpi tarkemmin seuraavissa luvuissa.

## 5.2 Suunnittelu ja tiedonkeruu

Oppaan suunnittelu lähti liikkeelle samaan aikaan tietoperustan keräämisen kanssa keväällä 2024. Olin varannut oppaan suunnittelulle ja toteutukselle runsaasti aikaa maaliskuusta elokuuhun, tiedostaen, etten pysty keskittymään siihen täysipainoisesti työn ohella. Alusta asti tavoitteena oli keskittyä oppaassa positiivisen psykologian oppeihin ja myönteisyyteen perustuviin mielen hyvinvoinnin ja mielen johtamisen keinoihin. Tutustuessani positiivisesta psykologiasta kertovaan kirjallisuuteen ja artikkeleihin löysin runsaasti viittauksia Martin Seligmanin kehittämään PERMA-malliin. Päätin tutustua malliin tarkemmin ja koin sen nopeasti myös oppaaseen sopivaksi viitekehyykseksi. PERMA-mallin pohjalta etsin tietoperustaan sopivaa lähdemateriaalia. Merkittävänä lähtökohtana oppaan suunnittelussa oli myös kohderyhmä, asiantuntijatyön tekijät, joiden tarpeisiin halusin oppaan rakentaa. Tästä syystä keräsin myös lähdemateriaalia asiantuntijatyön luonteesta ja sen kuormittavuudesta mielelle, sekä mielen työhyvinvoinnin teemasta yleisemmin. Lähdemateriaali

koostuu sekä kotimaisesta että kansainvälisestä kirjallisuudesta ja verkkoartikkeleista. Pysin tarkastelemaan aihetta mahdollisimman laajasti monipuolisia lähteitä käyttäen.

Tietoperustan keräämisen ohessa hahmottelin heti alussa alustavaa oppaan sisältöä. Kevään aikana tutustuin myös erilaisiin oppaisiin, jotta saisin näkökulmaa siihen, millainen on hyvä opas. Tarkastelin yleisesti verkosta löytyviä oppaita sekä Haaga-Helian opinnäytetöiden yhteydessä toteutettuja oppaita. En keskittynyt pelkästään työhyvinvointiin liittyviin oppaisiin vain hain ideoita myös muiden aihealueiden oppaista. Erilaisten oppaiden selailu antoi vinkkejä etenkin oppaiden rakenteeseen, visuaaliseen ilmeeseen ja selkeyteen. Löysin lukuisia esimerkkejä toiminnallisista oppaista, jossa lukijaa aktivoidaan tehtävien avulla. Useimmiten oppaat koostuivat info-osioista ja niitä tukevista tehtävistä. Koska positiivista psykologiaa toteutetaan käytännössä harjoitteiden avulla, halusin niitä ehdottomasti laatia myös tähän oppaaseen. Tässä vaiheessa hahmottelin oppaan kuitenkin sisältävän enemmän tieto-osuuksia ja vähemmän harjoituksia kuin mitä lopulliseen tuotokseen päätyi.

Olin myös päättänyt tehdä lyhyen verkkokyselyn kartoittaakseni asiantuntijatyötä tekevien tarvetta oppaalle sekä kiinnostusta mielen hyvinvoinnin teemoihin, sekä positiivisen psykologian ja PERMA-mallin aihealueisiin ja harjoitteisiin. Vertailtuani hetken erilaisia verkkotyökaluja vakuutuin Mentimeter-ohjelman monipuolisuudesta ja päädyin rakentamaan kyselyn sillä. Mentimeter mahdollisti monivalintakysymykset, avoimet kysymykset, äänestämisen ja mm. sanapilven muodostamisen. Tärkeää oli myös, että työkalu on helppokäyttöinen sekä kyselyn laatijalle että vastaajille.

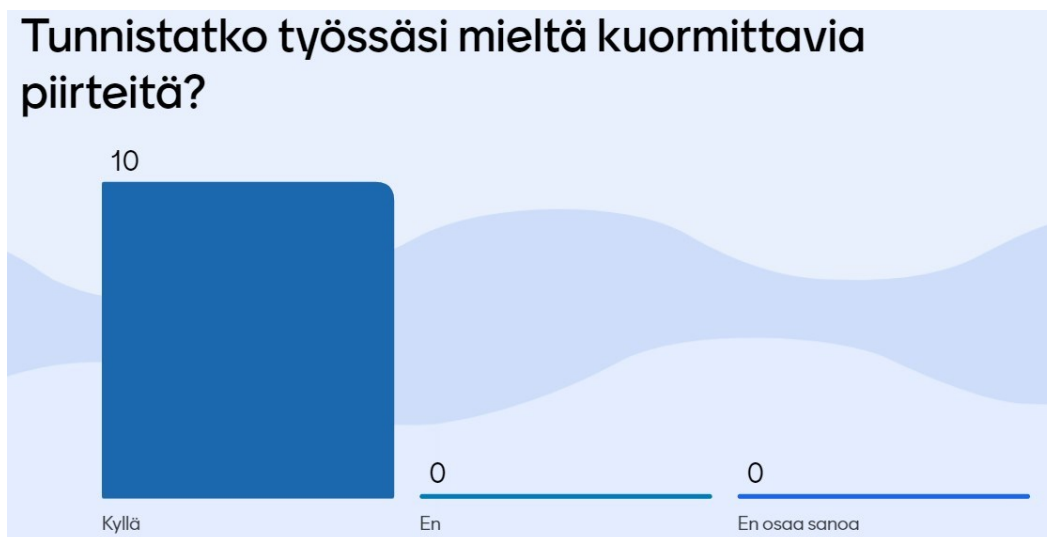
Suunnittelin lähettäväni kyselyn pienelle otokselle tuttavapiirissäni olevia asiantuntijatyön tekijöitä. Halusin kyselyn toimivan samanaikaisesti sekä oppaan taustatutkimuksena että myös työpajana, jossa vastaaja pääsee lyhyesti pohtimaan omaa mielen hyvinvointiaan sekä testaamaan positiivisen psykologian harjoitteita. Tarkoituksena oli, että kysely on vastaajalle mahdollisimman vaivaton ja nopea vastattava vaikka työpäivän ohessa. Seuraavassa luvussa käyn tarkemmin läpi kyselyn sisältöä ja siihen saatuja vastauksia.

### **5.3 Mentimeter-kysely**

Laatimani Mentimeter-kysely sisälsi viisi kysymystä ja kaksi harjoitusta. Tämän lisäksi kyselyssä oli mukana pieniä infotekstejä pohjustamassa kysymyksiä. Lähetin kyselyn 11 henkilölle, joista yhdeksän vastasi jokaiseen kysymykseen. Kyselyn linkin ohessa lähetin vastaajille tutkimustiedotteen, jossa kerroin mm. perustiedot aineiston keruun aiheesta ja tavoitteesta, kyselyn toteuttamistavasta ja aineiston käsittelystä, sekä lopullisen opinnäytetyöraportin julkaisukohteen. Painotin tutkimustiedotteessa, että anonyymiin kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja

ottamalla osaa kyselyyn suostuu samalla siihen, että vastauksia hyödynnetään mahdollisesti myös opinnäytetyössä.

Kyselyn alussa tiedustelin vastaajilta, tunnistavatko he työssään mieltä kuormittavia piirteitä. Tähän vastanneista kaikki vastasivat myöntävästi (kuva 6).



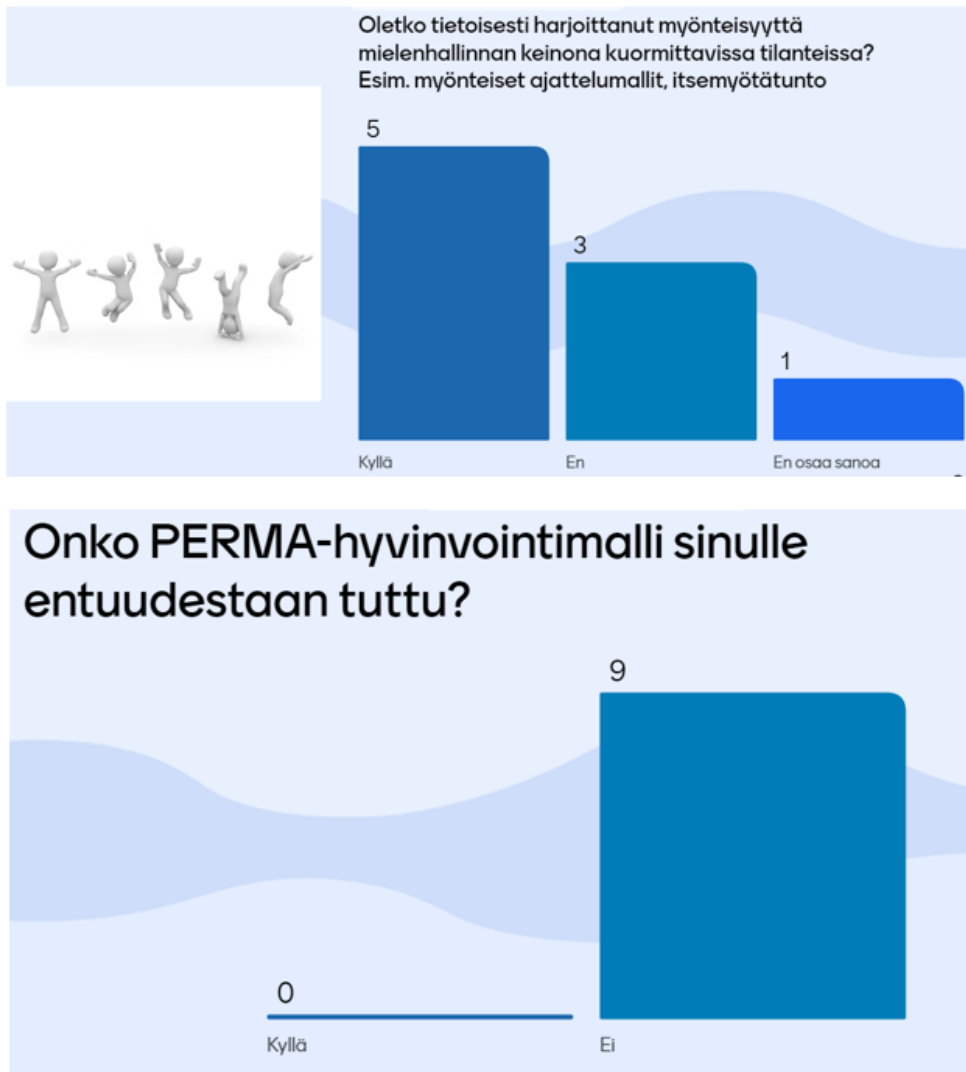
Kuva 6. Mentimeter-kyselyn kysymys 1

Tämän jälkeen pyysin vastaajia myös halutessaan kertomaan tarkemmin, mikä työssä kuormittaa, ja miten he kokevat kuormituksen. Vastauksia on kerätty taulukkoon 2.

Taulukko 2. Mentimeter-kyselyn kysymyksen 2 avoimia vastauksia

<i>"Erityisesti kuormittaa laajojen kokonaisuuksien ja samalla monien yksityiskohtien muistaminen ja yhteensovittaminen. Muisti heikentyy ja kuormitus heikentää itseluottamusta."</i>
<i>"Työn pirstaleisuus. On melko tavallista, että samaan aikaan on useampi työtehtävä kesken ja täytyy hyppiä roolista toiseen. Asioita unohtuu helposti."</i>
<i>"Vaikka päivän olisi suunnitellut, vaikea pysyä suunnitelmassa yllättävien ad-hoc tehtävien vuoksi. Tiedonhaku on välillä työlästä. Muistin heikentyminen ja ajatusten poukkoilu kuormituksesta johtuvaa."</i>
<i>"Kuormituksen ollessa pahimmillaan sillä on vaikutuksia kykyyn palautua vapaa-ajalla. Työasiat pyörivät mielessä, vaikuttaen myös unensaantiin."</i>
<i>"Tilanteet, joissa vastuujat ja/tai prosessit ovat epäselviä ja samalla on edettävä tiukassa aikataulussa ja eri tahoilta tulevan paineen alaisena."</i>
<i>"Itsen johtaminen, samaan aikaan pitäisi kehittää ja tehdä operatiivista työtä, multitasking. Koen kuormituksen fyysisinä oireina, mm. päänsärkynä sekä negatiivisina ajatuksina ja ärtymyksenä."</i>
<i>"Monikanavainen viestintä firman sisällä, toistuvat keskeytykset ja nopeasti muuttuvat aikataulut."</i>
<i>"Viestejä tulee useista kanavista, ja keskeytyksiä on ajoittain paljon. Jos kokonaistyömäärä on kohtuullinen, mielen kuormitus ei tunnu kohtuuttomalta; jos työn tulva on suuri, myös stressi lisääntyy."</i>
<i>"Riittämättömät resurssit (aika) suhteessa laajaan vastuukenttään; epäselvät tavoitteet; esihenkilön mikromanageeraus, toisaalta tuen puute; arvoriidit."</i>
<i>"Erialaisten lankojen pitäminen hyppysissä ja monien asioiden samanaikainen hoitaminen."</i>

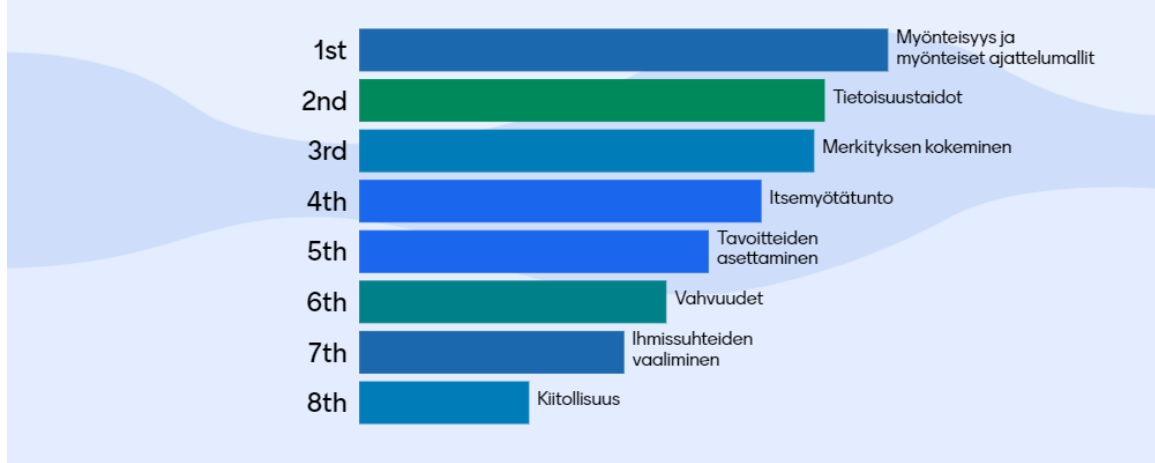
Tämän lisäksi kartoitin asiantuntijoiden tietoisuutta myönteisistä mielenhallinnan keinoista sekä PERMA-teoriasta (kuva 7).



Kuva 7. Mentimeter-kyselyn kysymykset 3 ja 4

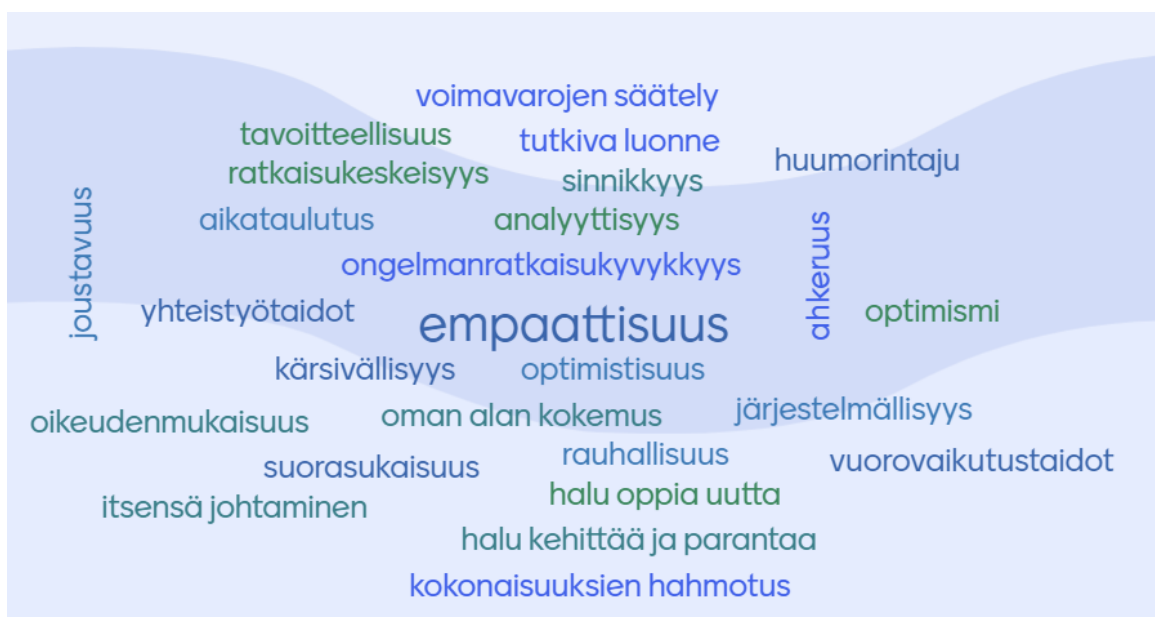
Pyysin heitä myös laittamaan eri aihealueita järjestykseen kiinnostuksen mukaan (kuva 8).

**Mistä seuraavista aihealueista kiinnostaisi saada enemmän tietoa ja käytännön harjoitteita? Voit myös laittaa järjestykseen kiinnostuksen mukaan.**



Kuva 8. Mentimeter-kyselyn kysymys 5

Kyselyn lopussa vastaajat pääsivät tekemään kaksi lyhyttä harjoitusta. Ensimmäisessä pyysin heitä pohtimaan vahvuuksiaan ja kirjaamaan näitä ylös. Vastauksista muodostui kuvan 9 sanapilvi, jota on myös hyödynnetty oppaassa (liite 2, oppaan sivu 11).



Kuva 9. Mentimeter-kyselyn harjoituksen 1 vastauksista muodostunut sanapilvi

Toinen harjoitus liittyi kiitollisuuteen. Harjoituksen tarkoituksena oli saada vastaajat löytämään kiitollisuuden aiheita työpäivästään. Pyysin vastaajia kirjaamaan ylös, miten voisivat itseään kiittää ja palkita päivän työskentelystä. Kuvassa 10 on esitetty harjoitukseen saatuja vastauksia.



Kuva 10. Mentimeter-kyselyn harjoituksen 2 avoimia vastauksia

Kokonaisuutena kysely vakuutti minut siitä, että itseni lisäksi myös muut asiantuntijatyötä tekevät todella kokevat työn luonteen mielelle kuormittavaksi, ja että mielen hyvinvoinnin oppaalle on kysyntää. Avoimista vastauksista käy ilmi, että kuormitus tuntuu sekä tiedonkäsittelyn toimintakyvyn heikentymisenä että mm. mielen harhailuna ja negatiivisena ajatteluna, joka voi kohdistua myös itsen. Vaikka kysely kokonaisuutena painottui myönteisyyteen perustuviin mielenhallinnan keinoihin, kuormituksesta kertovat avoimet vastaukset osoittavat, että oppaassa on tärkeää tuoda esille myös kognitiivista ergonomiaa ja vinkkejä tiedonkäsittelyn tueksi.

Vaikka osa vastaajista oli jo hyödyntänyt mielen hyvinvoinnin tukena myönteisyyteen perustuvia mielenhallinnan keinoja, PERMA-teoria ei ollut vastaajille tuttu. Listaamiini aihealueisiin löytyi kiinnostusta kaikkiin, mutta niistä kiinnostavimmiksi nousivat yleisesti myönteisyys ja myönteiset ajattelumallit, tietoisuustaidot ja merkityksen kokeminen. Vastaukset antoivat rohkaisua ja suuntaviivoja oppaan sisällön suunnitteluun. Tässä vaiheessa päätin myös jättää kiitollisuuden harjoittamisen oppaassa pienemmälle huomiolle, koska sitä kohtaan vastaajat osoittivat vähiten kiinnostusta.

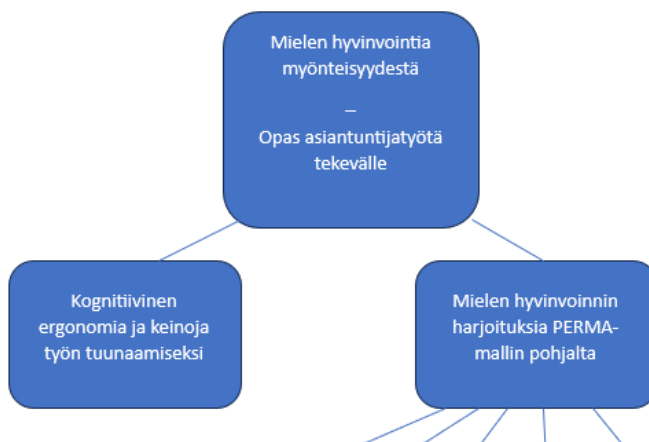
Kyselyn lopussa olleet tehtävät auttoivat minua hahmottamaan ja testaamaan, millaisia helposti toteutettavia harjoitteita oppaaseen voisi laatia. Samalla halusin vastaajien saavan jo kyselystä itselleen pohdittavaa mielen hyvinvoinnin tueksi. Päätin myös käyttää kyselyn vahvuusharjoituksesta muodostunutta, visuaalisestikin näyttävää ja käyttökelpoista sanapilveä oppaassa esimerkkinä vastaavanlaisen vahvuusharjoitteen ohjeistuksessa.

Kevään taustatutkimuksen jälkeen olin valmis tekemään tarkemman rajauksen oppaan sisällöstä ja aloittamaan oppaan rakentamisen. Oppaan rajauksen muodostumista sekä toteutusta käsittelem tarkemmin seuraavissa luvuissa.

#### 5.4 Rajauksen muodostuminen

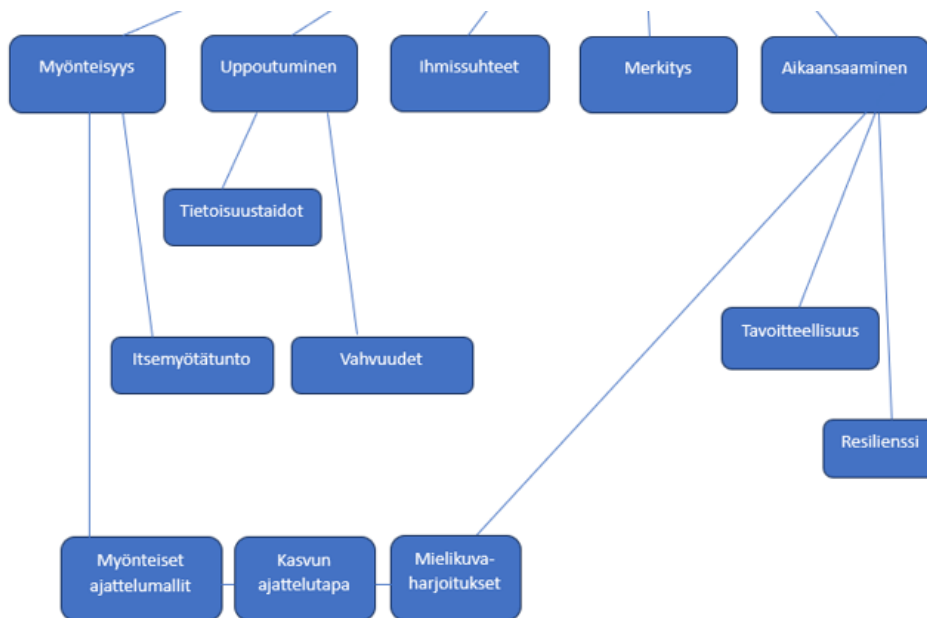
Oppaan rajaus on esitetty miellekarttana, joka löytyy kokonaisuudessaan opinnäytetyön liitteistä (liite 1). Alkuperäisenä suunnitelmana oli keskittyä oppaassa käsittelemään mielen hyvinvoinnin ja mielen johtamisen keinoja positiivisen psykologian ja erityisesti PERMA-teorian jaottelun avulla (kuva 11). Oppaan otsikossa positiiviseen psykologiaan ja PERMA-teoriaan viitataan myönteisyydellä. Myönteisyydellä ei siis tarkoiteta tässä oppaassa pelkästään PERMA-mallin ensimmäistä osa-aluetta (*positivity*). Myönteisyyden on todettu lisäävän henkilökohtaisia voimavaroja ja vaikuttavan kokonaisvaltaisesti toimintakykyyn. Koska se vaikuttaa vahvasti myös jokaisen PERMA-mallin hyvinvoinnin osa-alueen taustalla, päätin nostaa sen oppaan otsikkoon päätermiksi (kuva 11).

Koska asiantuntijatyön kuormitus vaikuttaa vahvasti myös tiedonkäsittelyn toimintakykyyn, päätin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen ottaa oppaaseen lyhyesti mukaan myös kognitiivisen ergonomian (kuva 11). Aiheen tarpeellisuutta korosti myös Mentimeter-kyselyssä saamani avoimet vastaukset kuormituksen vaikutuksista. Kognitiiviseen ergonomiaan panostaminen voi lieventää kuormitusta ja samalla sen aiheuttamia kielteisiä ajatuksia ja tunteita.



Kuva 11. Miellekartta oppaan rajauksesta: otsikko ja pääteemat

Rajauksen merkittävänä ohjenuorana toimi kohderyhmä. Halusin nostaa oppaaseen aihealueita, joista saan koottua asiantuntijatyöntekijöille sopivia harjoitteita mielen kuormituksen vastapainoksi. PERMA-mallin osa-alueiden alla oli sujuvaa käsitellä mielen työhyvinvointia edistäviä teemoja. Kuvassa 12 on esitetty rajauksen muodostumista PERMA-mallin pohjalta.



Kuva 12. Miellekartta oppaan rajauksesta: alateemat PERMA-malliin pohjautuen

Ensimmäisen osa-alueen, myönteisyyden, alla päätin käsitellä myönteisiä ajattelumalleja ja mielikuvaharjoitteita, joilla voidaan edistää työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti mutta myös aikaansaamista työssä. Toiseksi nostoksi myönteisyydestä otin itsemätätunnon, joka on kuormittuneessa, negatiivisuuteen taipuvassa ja itsekriittisessä mielentilassa erittäin tärkeä voimavara.

Toisen osa-alueen, uppoutumisen, osalta päätin keskittyä tietoisuustaitoihin ja vahvuuksiin. Lyhyenkin läsnäoloharjoituksen avulla mielen voi saada rauhoittumaan ja hallintaan kuormituksen keskellä. Tietoisuustaidot vahvistavat myös kognitiivista toimintakykyä. Vahvuuksien tunnistaminen ja tiedostaminen antaa mahdollisuuksia löytää itsestään erilaisia voimavaroja. Tietoisuustaidot ja vahvuudet vahvistavat yhdessä myös optimaalista työhyvinvoinnin tilaa, työn imua. Työn imuun pääsemiseen vaikuttaa myös PERMA-mallin seuraavat osa-alueet, ihmissuhteet ja merkitys, joiden osalta oppaaseen ei tarvinnut tarkempaa rajausta. Työyhteisön tuki ja myönteinen vuorovaikutus sekä työn merkityksellisyyden kokemus lieventää kuormitusta.

Viidennen osa-alueen, aikaansaamisen, alatasona päätin käsitellä tavoitteellisuutta ja resilienssiä. Itselle sopivat ja hyvin suunnitellut tavoitteet auttavat aikaansaamisessa mutta myös tukevat mielen työhyvinvointia. Resilienssiin kiteytyy kyky ottaa käyttöön mm. kaikkia edellä mainittuja

tarpeellisia voimavaroja ja selviytymiskeinoja haasteiden edessä, sekä jokaisesta kohdatusta haasteesta vahvistuva tunne omasta pystyvyydestä. Lisäksi miellekartasta voi hyvin havaita, miten aikaansaaminen linkittyy vahvasti myös myönteisiin ajattelumalleihin.

Lopullisen rajauksen pohjalta lähdin toteuttamaan opasta, joka tarjoaa asiantuntijatyötä tekeville pohdittavaksi työn tuunaamisen ja mielen hyvinvoinnin vinkkejä sekä helposti työarjen keskellä toteutettavia harjoitteita.

## 5.5 Käytännön toteutus

Opas on toteutettu Canva-verkkosuunnitteluohjelman ilmaisversiolla. Canva valikoitui työkaluksi, koska olin käyttänyt sitä aikaisemmin, ja tiesin sen olevan helppokäyttöinen ja sopivan hyvin oppaan toteutukseen. Canva tarjoaa suunnittelupohjia eri tarkoituksiin ja sen avulla on helppo luoda myös visuaalisesti näyttävää sisältöä. Valitsin aluksi valikoimasta valmiin suunnittelupohjan, mutta työn edetessä oppaan visuaalinen ilme muuttui täysin alkuperäisestä ideasta. Suunnittelupohjia on vaivatonta muokata ja niihin voi melko vapaasti lisätä erilaisia elementtejä.

Halusin rakentaa oppaasta sisällöltään ja ulkomuodoltaan lukijaa herättelevän, kannustavan ja houkuttelevan. Halusin visuaalisen ulkomuodon myös kuvastavan sisällön sanomaa myönteisyydestä voimavaratekijänä. Oppaaseen, jonka päämääränä on aktivoida lukijaa tekemään harjoitteita, sopii mielestäni hyvin eloisa ja leikittelevä ulkomuoto. Riskinä kuitenkin on, että innostuu liikaa erilaisista visuaalisista elementeistä, joka lopulta johtaa sekavaan ulkomuotoon. Selkeän ulkomuodon ylläpitäminen osoittautuikin itselleni yhdeksi suurimmista haasteista.

Oppaassa pääpainona on harjoitteet, joita on lopulliseen versioon päätyneet yhdeksän. Jokainen harjoitus on ideoitu ja rakennettu itse useampaa lähdekirjallisuutta hyödyntäen. Harjoitusten lähde-materiaalina on käytetty pääosin samoja lähteitä kuin tietoperustassa, mutta osittain myös uutta materiaalia. Harjoitusten ideointiin käytetyt lähteet on kerrottu oppaan lähdeluettelossa. Harjoitusten lisäksi opas sisältää infotekstejä, jotka pohjautuvat opinnäytetyön tietoperustaan, mutta joita on tiivistetty oppaaseen sopivaan muotoon. Ensimmäiseen oppaan versioon rakensin harjoitteita vähemmän ja infotekstejä enemmän. Infotekstien vuoksi opas alkoi kuitenkin rakentua liian pitkäksi ja raskaaksi. Koska tarkoituksena oli luoda opas, joka herättelee lukijaa pohtimaan oman mielen mahdollisuuksia ja aktivoi pitämään huolta omasta mielen hyvinvoinnista, en halunnut tehdä oppaasta vaikeasti sisäistettävää ja puuduttavaa lukukokemusta. Opas ei tässä vaiheessa vielä vastannut tarkoitukseensa, joten päätin karsia infotekstien osuutta ja lisätä lukijaa aktivoivien harjoitteiden roolia. Oppaan käytännön toteutukseen sisältyikin paljon ajatusten uudelleen jäsentelyä, harjoitusten ja muiden tekstiosioiden sekä myös visuaalisen ilmeen muokkaamista ennen kuin olin

tyytyväinen lopulliseen tulokseen. Canva soveltuu myös mielestäni paremmin lyhyisiin tietoisuuksiin kuin pitkiin tekstiosioihin.

## 5.6 Lopputulos

Opas kokonaisuudessaan löytyy tämän raportin liitteistä (liite 2). Oppaan sisältö seuraa tarkasti sille määriteltyä rajausta (liite 1), joka tulee selkeästi ilmi heti sisällysluettelosta sekä sivun 2 mielen johtamisen esittelystä. Kyseiset sivut on esitetty alla olevassa kuvassa 13.

Sisältö	
Alkusanat.....	1
Mielen johtaminen asiantuntijatyössä.....	2
Kognitiivinen ergonomia – tuunaa työtäsi.....	3
PERMA-hyvinvointimalli.....	4
Myönteisyys.....	5
• Harjoitus: Myönteiset ajattelumallit.....	6
• Harjoitus: Itsemyötätunto.....	7
Uppoutuminen.....	8
• Harjoitus: Tietoisuustaidot.....	9
• Vahvuudet.....	10
• Harjoitus: Vahvuudet.....	11
Ihmissuhteet.....	13
• Harjoitus: Ihmissuhteet.....	14
Merkitys.....	15
• Harjoitus: Merkitys.....	16
Aikaansaaminen.....	17
• Harjoitus: Tavoitteellisuus.....	18
• Harjoitus: Resilienssi.....	20
Loppusanat.....	21
Lähteet.....	22

Mielen johtaminen asiantuntijatyössä	
<b>Ulkoiset häiriötekijät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tietotulva eri kanavista</li> <li>Keskitykset</li> <li>Kiire</li> <li>Samanaikaiset tehtävät</li> <li>Vaihtelevat aikataulut</li> <li>Ennakoimattomat muutokset</li> </ul>	<b>Sisäiset häiriötekijät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kielteiset ajatukset ja tunteet</li> <li>Kyvyttömyys olla läsnä hetkessä</li> <li>Ylikirjittisyys</li> <li>Riittämättömyyden tunne</li> <li>Ahdistus ja murehtiminen</li> </ul>
<b>Kognitiivinen ergonomia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Työn, työympäristön ja työskentelytapojen suunnittelua kognitiivisen kuormituksen vähentämiseksi</li> </ul>	<b>Mielen johtaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Myönteisyyteen nojaavat ajattelumallit</li> <li>Henkilökohtaisten voimavarojen tiedostaminen</li> <li>Omien arvojen mukaan eläminen ja merkityksellisten asioiden vaaliminen</li> </ul>
<b>Mielen hyvinvointi ja työn imu</b>	

Kuva 13. Oppaan sisällysluettelo ja sivu 2

Näiden sivujen väliin jää alkusanat, jossa lukija johdatellaan aiheeseen ja oppaan tarkoitukseen. Sivun 2 kaaviossa kerrotaan asiantuntijatyölle tyypillisistä kuormitustekijöistä ja tarjotaan näille ratkaisuna sekä kognitiivista ergonomiaa että myönteisyyteen ja henkilökohtaisiin voimavaroihin perustuvia mielen johtamisen keinoja. Näiden avulla asiantuntijatyön tekijä voi edistää omaa mielen hyvinvointia ja lisätä myös työn imun kokemusta. Tämän jälkeen oppaassa edetään luontevasti kognitiivisen ergonomian esittelyyn sekä siihen liittyvään pieneen tehtävään.

Seuraavana oppaassa luodaan yleiskatsaus PERMA-malliin sekä siihen liittyvien harjoitteiden tarkoitukseen ja hyödyllisyyteen. Esittelyn jälkeen oppaan sisältöä ja rakennetta ohjaa vahvasti PERMA-mallin viiden osa-alueen jaottelu. Jokainen hyvinvoinnin osa-alue on lyhyesti esitelty

ennen siihen liittyvää harjoitusta tai harjoituksia. Jaottelu on tuotu selkeästi esille heti sisällysluettelossa, jossa harjoitukset on merkitty jokaisen osion alle luetelmamerkeillä.

Harjoitukset on pyritty pitämään mahdollisimman mutkattomina ja helposti sisäistettävänä. Jotta aihe, termit ja harjoituksen tarkoitus eivät jää lukijalle epäselväksi, on harjoituksen yhteyteen tarvittaessa lisätty napakka pohjustus aiheeseen. Useamman harjoituksen kohdalla lukijan pohdintaa helpottamaan on laadittu apukysymyksiä. Harjoitukset on tarkoituksella rakennettu niin, että lukijalla on mahdollisuus kirjata pohdintojaan ylös ja palata pohdintoihin tarvittaessa uudestaan tilanteissa, jolloin kaipaa kannustusta ja muistutusta omista voimavaroistaan. Kuva 14 havainnollistaa kahta oppaan harjoitusta.

**Harjoitus:** P Positiivisyys / Myönteisyys

### Itsemyötätunto

Työelämässä koetaan välillä pettymyksiä, riittämättömyyden tunteita ja itseluottamuksen horjumista. Stressaavissa tilanteissa ihminen näkee itsensä herkästi negatiivisessa valossa ja säätii itseään tarpeettoman ankarasti.

**Itsemyötätunnon** harjoittamisen tarkoituksena on tietoisesti pyrkiä kohtaamaan itsensä lempeämmin. Itsemyötätunto vahvistaa mielen hyvinvointia ja ruokkii levollista olotilaa. Se myös edistää motivaatiota ja aikaansaamista paremmin kuin liiallinen itsekkisyys.

Tarkkaile ja tunnista ensin sisäisen kriittikosi puhetta kuormittavissa tilanteissa. Näistä ajatuksista voit nyt päästää irti. Seuraavaksi listaa itsellesi lempeitä asioita, joita voit sanoa sisäiselle kriitikollesi jatkossa. Oheissa apukysymyksiä, jolla voit herätellä itsemyötätuntoista puhetta.

★  
\_\_\_\_\_

★  
\_\_\_\_\_

★  
\_\_\_\_\_

★  
\_\_\_\_\_

★  
\_\_\_\_\_

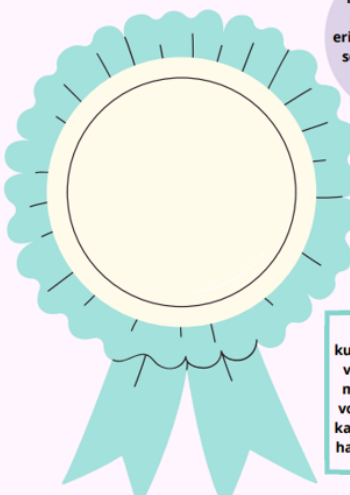
★  
\_\_\_\_\_

Mitä lempeää ja rauhoittavaa sanoisit ystävällesi samassa tilanteessa?  
Miten voisit itseäsi kannustaa? Entäpä kiittää tästä päivästä?  
Itsemyötätuntoisen puheen lisäksi voit myös listata itsemyötätuntoisia tekoja. Sopisiko kuormittavaan hetkeen esimerkiksi hengitysharjoitus?

7

**Harjoitus: Resilienssi** A Accomplishment / Aikaansaaminen

Tähän mennessä harjoittelemasi asiat vahvistavat kaikki resilienssiä, jota tarvitaan haasteiden selättämiseen. Muistele nyt, millaisia haasteita olet viime aikoina kohdannut töissäsi. Pohdi, millä tavoin olet selvinnyt näistä haasteista. Millaisia selviytymiskeinoja olet ottanut tilanteissa käyttöön ja voisiko näitä käyttää myös jatkossa? Jos eteen on tullut pettymyksiä, löydätkö näistä kokemuksista nyt jotain myönteistä?



Huomaatko, että sinulta löytyy jo erilaisia voimavaroja selviytyä kiperistä tilanteista?

Keksi oheiseen kuvaan nyt itsellesi voimalaus, joka muistuttaa sinua voimavaroistasi ja kannustaa tulevien haasteiden edessä.

20

Kuva 14. Esimerkit kahdesta oppaan harjoituksesta

Oppaan loppusanat vetävät yhteen mielen johtamisen tärkeyden ja oppaan tavoitteen mielen hyvinvoinnin tukena. Tässä yhteydessä painotetaan vielä, että asiantuntijatyö ei ole pelkkää kuormitusta, ja muistutetaan lukijaa sen hyvistä puolista, mielenkiintoisuudesta ja mahdollisuuksista. Opas päättyy mainintaan työn merkityksestä voimavaratekijänä ja hyvinvoinnin lähteenä.

Oppaan visuaalinen ilme koostuu raikkaista vihreän, liilan ja keltaisen sävyistä. Värimaailma on tarkoituksella valittu pirteäksi ja mieltä virkistäväksi. Oppaan visuaalinen ilme ja leikkisyys herättelee ja kutsuu kiireen keskeltä kokeilemaan mukavia ja helppoja harjoitteita oman hyvinvoinnin hyväksi.

Harjoitteiden yhteydessä on käytetty kannustavia visuaalisia elementtejä kuten tähtiä ja palkintoja. Visuaalisuudeltaan opas ilmentää iloa ja myönteisyyttä.

Oppaan tarkoituksena on herätellä lukijaa pitämään huolta omasta mielen työhyvinvoinnista, antaa vinkkejä mielen johtamiseen kohti hyvinvointia, sekä auttaa tiedostamaan omia jo olemassa olevia voimavaroja. Opas on kohdennettu asiantuntijatyötä tekeville ja harjoitukset rakennettu PERMA-mallin pohjalta kohderyhmä mielessä pitäen. Koska mielen hyvinvoinnin tukeminen on tärkeää ihan jokaiselle, on opas silti käyttökelpoinen ja hyödynnettävissä laajemminkin työstä tai organisaatiosta riippumatta.

## 6 Pohdintaa ja arviointia

Opinnäytetyön produktina syntyi opas asiantuntijatyötä tekevien mielen hyvinvoinnin tueksi. Asiantuntijatyö on aivotyötä ja näin luontaisesti myös kuormittavinta mielelle. Työlle tyypillistä kognitiivista kuormitusta voidaan ehkäistä kognitiivisen ergonomian keinoin, mutta kuormitus voi aiheuttaa myös kielteisten tunteiden ja ajatusten kehän, jonka voi katkaista myönteisillä mielen johtamisen taidoilla. Opas auttaa harjoitteiden avulla tiedostamaan omia voimavaroja ja mielen mahdollisuuksia, joilla mieltä voi ohjata kohti hyvinvointia.

Mielen työhyvinvointi on tärkeä aihe, jota on syytä nostaa esiin ja pitää pinnalla. Kun tietotyö jatkaa yleistymistään, aihe tuskin menettää ajankohtaisuuttaan. Keskustelu aiheen ympärillä voi rohkaista ihmisiä pohtimaan ja edistämään omaa mielen hyvinvointia myös ennaltaehkäisevästi ja tarvittaessa myös madaltaa kynnystä hakea ammattiapua mielenterveyden ongelmiin. Kognitiivisen ergonomian mahdollistaminen on vähintään mitä työpaikoilla voidaan tehdä mielen työhyvinvoinnin tueksi. Mielestäni mielen johtamisen taitoja ja keinoja voisi nostaa työpaikoilla myös tätä laajemmin esille.

Tässä opinnäytetyössä mielen hyvinvointiin ja johtamiseen on ammennettu näkökulmia positiivisesta psykologiasta. Positiivinen psykologia on melko nuori tieteenala, joka on ehtinyt saamaan osakseen myös kritiikkiä liiallisesta positiivisuuden korostamisesta. Aluksi minullakin oli epäilyksiä aiheen valinnan suhteen, sillä en halunnut painottaa yliöpositiivisuutta. Kaikki asiat eivät ratkea pelkällä positiivisuudella, eikä yksilön hyvinvointi perustu pelkästään positiivisen ajattelun voimaan. Yhtä lailla mielen työhyvinvointia ei voi säilyttää pelkästään työntekijän harteille. Se ei ole kiinni ainoastaan työntekijän kyvystä ajatella myönteisesti tilanteessa kuin tilanteessa.

Epäilykseni positiiviseen psykologiaan liittyen hälvenivät, kun ymmärsin, että se korostaa erityisesti omien voimavarojen tunnistamista ja niiden hyödyntämistä hyvinvoinnin edistämiseksi. Se ei väheksy kielteisten tunteiden merkitystä, mutta keskittyy voimavarojen tutkimiseen ongelmakeskeisyyden sijaan. Positiivinen psykologia tarjoaa paljon ajattelemisen aihetta asiantuntijatyöhön, jossa kuormitus voi lannistaa mielialaa, ja jolloin helposti alkaa myös epäilemään itseään ja omia kykyjään. Tällöin on tärkeää tunnistaa ja tiedostaa erilaisia voimavarojaan, joiden avulla voi johtaa mieltään. Mielen johtaminen voi tuntua haastavalta mutta jo sen mahdollisuuden tiedostaminen on vahva askel kohti parempaa hyvinvointia. Toivon produktina syntyneen oppaan vähintäänkin herättelevän lukijaa oivaltamaan, että kuormituksen keskellä mielen syöttämiä lannistavia ajatuksia ei tarvitse uskoa sellaisenaan.

PERMA-malli tarjosi viitekehyksen, jonka raameissa oli selkeää tarkastella positiivisen psykologian oppeja. Opas oli myös luonteva rakentaa mallin viiden hyvinvoinnin elementin pohjalta, jotka

mielestäni ovat erittäin olennaisia myös työelämän hyvinvoinnin kontekstissa. Oppaan harjoitteiden tarkoituksena on vahvistaa ja tukea näitä hyvinvoinnin elementtejä asiantuntijatyössä. Harjoitteiden punaisena lankana on myönteisyys, joka lisää voimavaroja ja auttaa havaitsemaan niitä.

Lähetin oppaan lopuksi vielä luettavaksi kolmelle asiantuntijatyön tekijälle ja pyysin heiltä siitä palautetta. Palautteen mukaan oppaan aihe on relevantti ja selkeästi rajattu. Opas vastaa tarkoitukseensa eli herättelee lukijaa pohtimaan omia mielen voimavaroja ja tarjoaa *”konkreettisia työkaluja mielen kuormituksen hallintaan ja mielen johtamiseen”*. Harjoitteet koettiin myös helposti toteutettaviksi mutta ei välttämättä ensimmäisellä kerralla nopeasti läpikäytäviksi. Opasta olisi mahdollista *”hyödyntää esimerkiksi työpaikan tyky-päivässä, jonka jälkeen oppaan vinkit jäisivät käyttöön kullakin osanottajalle arjessa”*. Yhden palautteenantajan mielestä opas toi lohtua ja ymmärrystä siitä, että muutkin kamppailevat samojen asioiden kanssa. Opasta kuvattiin voimaannuttavaksi.

Sain myös ehdotuksia, miten opasta voisi vielä halutessaan jatkokehittää. Palautteenantajan mielestä oppaaseen voisi sisällyttää myös tehtävän, jossa lukija listaisi *”tunnistamansa kuormitustekijät, joita vasten vahvuuksia/voimavaroja pelattaisiin. Jos kuormitustekijöitä ei tiedosta, on vaikea nähdä, mikä voisi toimia voimavarana tilanteessa”*. Toisaalta palautteenantaja nosti esiin myös tähän liittyvän olennaisen riskin, että *”kuormitustekijöiden esiin nostaminen tässä oppaassa voisi vahvistaa positiivisen ajattelun sijaan negatiivista ajattelua, mikäli olisi vastoin oppaan tarkoitusta.”*

Sain myös palautetta siitä, että oppaassa voisi nostaa esiin työnantajan ja esihenkilön roolia ja vastuuta kuormittumisen ehkäisemisessä. Tätä pohdin myös itse prosessin aikana paljon, sillä en halunnut, että oppaasta jää lukijalle mielikuva, että työhyvinvointi on pelkästään työntekijän omalla vastuulla ja oman mielen hallinnan taidoista kiinni. Oppaan aiheeksi on kuitenkin rajattu oman mielen johtaminen ja tästä syystä työnantajan ja esihenkilön rooli jäi oppaasta ulkopuolelle. Oppaassa voisi silti kieltämättä tuoda esille vielä painokkaammin, että työhyvinvointi on mitä suuremmissa määrin myös työnantajan vastuulla. Opinnäytetyöraportin tietoperustassa tämä tulee hieman vahvemmin esille. Kokonaisuudessaan saamani palaute kuitenkin vahvasti, että opas on tavoitteensa mukaisesti käyttökelpoinen ja hyödynnettävissä.

Opinnäytetyön luotettavuutta tukee myös syvä perehtyminen aiheeseen. Esimerkiksi PERMA-mallin osa-alueita on lähestytty monipuolisesti erilaisia lähteitä käyttäen. Opinnäytetyön aiheen tärkeys myös korostui mitä enemmän aiheeseen syventyi. Vaikka aiheen merkityksellisyys oli omien kokemusten kautta itselleni selkeä alusta alkaen, sitä vahvasti entisestään lähdekirjallisuus sekä Menti-meter-kyselyssä saamani vastaukset, jotka todensivat omaa kokemustani asiantuntijatyön kuormittavuudesta ja oppaan tarpeellisuudesta.

Työn käytännölläheisyyttä kuitenkin nakertaa sen toteutus ilman toimeksiantajaa. Toimeksiantaja olisi voinut tarjota aiheelle toisaalta laajempaa näkökulmaa mutta myös vielä tiiviimpää fokusta ja kohderyhmää. Toimeksiantajan kanssa olisin voinut pallotella erilaisia ajatuksia ja ideoita ja testata niitä myös käytännössä. Nyt jouduin pitkälti yksin aihetta pohtimaan, rajaamaan ja sietämään prosessin aikana myös epävarmuutta siitä, että onko opas oikeasti käyttökelpoinen. Oppaan sisältö, rakenne ja visuaalinen ilme haki pitkään muotoaan. Opinnäytetyön ohjaajalta saadut kommentit toki havahduttivat katsomaan asioita eri kantilta, ja kääntämään tarvittaessa suuntaa, mutta toimeksianto olisi voinut antaa työlle selkeämmän suunnan alusta alkaen.

Oppaalla olisi todennäköisesti ollut myös toimeksiantajan määrittelemä toteutusmuoto ja kanava, jossa se olisi ollut helpommin käytettävissä ja hyödynnettävissä. Nykyisessä muodossaan oppaan voi jakaa PDF-tiedostona lukijalle tai tulostaa sen paperisena versiona. PDF-versio toimii kuitenkin kankeasti harjoitteissa, jossa lukijalla olisi mahdollisuus kirjoittaa oppaaseen pohdintojaan ylös. Jos opasta lukee tietokoneella, käytettävyyden osalta se olisi toiminut paremmin verkkoympäristöön toteutettuna. Toisaalta aihe kannustaa oppaan tulostamista paperiseksi versioksi. Silloin pääsee harjoitteita tehdessä hetkeksi myös pois digitaalisen kuormituksen ääreltä.

Ilman toimeksiantajaa toteutettuna aiheen tarkastelu jää helposti yleiselle tasolle. Toisaalta tämän oppaan etuna on, että sitä voi hyödyntää kaikki asiantuntijatyötä tekevät ja muutkin mielen hyvinvoinnin edistämiseksi kiinnostuneet, organisaatiosta riippumatta. Aihe on laaja ja siitä löytyy paljon tietoa, mutta koen, että työpaikoilla tietoa ei ole osattu vielä täysin hyödyntää. Näen tämän tyyppisille oppaille tilausta ja kehitysmahdollisuuksia myös tiiviimmällä fokuksella eri yritysten tarpeisiin.

Lähdin tekemään opinnäytetyötä ajatuksella, että haluan tämän prosessin ja sen tuloksen aidosti palvelevan myös itseäni asiantuntijatyötä tekevänä. Halusin oppia mielen hallinnan keinoja, joita voisin hyödyntää kuormittavissa tilanteissa. Prosessi on ollut ajatuksia herättävä ja opettavainen. Sen aikana pääsin testaamaan oppimaani ja itse harjoittelemaan mielen johtamista, sillä prosessi oli kieltämättä myös kuormittava.

Suurin haaste oli ajan löytäminen opinnäytetyön edistämiseksi. Olin varannut prosessille aikaa tiedostaen, että en pysty keskittymään täysipainoisesti pelkästään opinnäytetyöhön. Suunnittelin tekeväni opinnäytetyötä pääsääntöisesti viikonloppuisin, jolloin en ole töissä. Silti halusin edistää työtä koko ajan niin tehokkaasti kuin oli mahdollista. Jos en ollut hetkeen ehtinyt sitä edistämään, asia painoi mieltäni ja tunsin siitä huonoa omatuntoa. Näissä tilanteissa turvauduin aiheesta oppimiini asioihin. Suunnittelin kalenteriani paremmin ja aikataulutin arkipäiviini pieniä hetkiä, jolloin käänsin ajatukseni opinnäytetyöhön. Tuon pienen hetken aikana en välttämättä ehtinyt saada paljoa aikaiseksi, mutta tein silti jotain työn eteen. Pystyin kiittämään siitä itseäni ja rauhoittamaan näin myös mieltäni.

Prosessin aikana oli myös paljon hetkiä, jolloin olin työn kanssa jumissa, en onnistunut jäsentelmään ajatuksiani eikä kirjoittaminen luonnistunut. Oppaan rakentaminen ja muokkaaminen ensimmäisestä versiosta lopulliseen muotoonsa aiheutti välillä myös turhautumisen tunteita ja vaati hie-man motivaation uudelleen herättämistä. Näissä hetkissä mieleni alkoi helposti murehtia, löydänpö ratkaisua, jonka avulla pääsen taas kiinni punaiseen lankaan, pystynkö toteuttamaan tavoitteitani, ja saanko työtä valmiiksi suunnittelemani aikataulussa. Myös itsekriittisyys korostui ikävästi erityisesti näissä tilanteissa. Jälleen kerran opinnäytetyön aihe oli tukenani. Harjoittelin olemaan enemmän läsnä hetkessä ja opettelin lukemaan olotilaani. Jos olotilani ei ollut työn edistämislle otollinen, pyrin hyväksymään tilanteen ja samalla olemaan siitä itselleni lempeä. Yleensä haastava tilanne ratkesikin seuraavalla kerralla, kun lähdin työstämään opinnäytetyötä. Olen tyytyväinen, että valitsin opinnäytetyölle aiheen, jonka koen merkitykselliseksi itselleni mutta myös nykytyöelämän kannalta. Samalla olen iloinen, että aihe tuki minua myös opinnäytetyöprosessissa.

## Lähteet

- Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 5.5.2024.
- Ahlvik, C. & Paakkanen, M. 2017. Itsemyötätuntoa työelämään. Teoksessa Pessi, A. B., Martela, F., Paakkanen, M. (toim.). Myötätunnon mullistava voima, s. 151–165. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Airila, A. 2022. Tietotyö ja työkyky – tutkittua tietoa ja työpaikan keinoja aivokuorman hallintaan. Tietoa työkyvystä 1/2022. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Helsinki. Luettavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/raportti-tietotyö-ja-työkyky-2022.pdf>. Luettu: 16.3.2024.
- Aktan-Collan, K. & Eerola, H. 3.1.2023. Luonteenvahvuudet. Duodecim. Terveyskirjasto. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01323>. Luettu: 4.5.2024.
- Burman, A. 13.12.2022. Positiivinen psykologia auttaa työyhteisön hyvinvoinnin ja työkuulttuurin kehittämässä. Helsingin yliopisto. Luettavissa: <https://hyplus.helsinki.fi/positiivinen-psykologia-auttaa-tyoyhteison-hyvinvoinnin-ja-tyokulttuurin-kehittamisessa/>. Luettu: 24.2.2024.
- Bwalya, A. 25.11.2022. Positiivista psykologiaa, toksista positiivisuutta vai julmaa optimismia? Psykologi. Luettavissa: <https://psykologilehti.fi/positiivista-psykologiaa-toksista-positiivisuutta-vai-julmaa-optimismia/>. Luettu: 23.3.2024.
- Dweck, C. S. 2021. Mindset: menestymisen psykologia. 2. uudistettu painos. Viisas elämä. Helsinki.
- Emmons, R. A., & Stern, R. 2013. Gratitude as a psychotherapeutic intervention. *Journal of Clinical Psychology*, 69, 8, s. 846–855.
- Flovio 2024. Jatkuvan parantamisen malli PDCA. Luettavissa: <https://flovio.fi/jatkuvan-parantamisen-malli-pdca/>. Luettu: 5.10.2024.
- Grandell, R. 2015. Itsemyötätunto. Tammi. Helsinki.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Juntunen, E., Pessi, A. B., Aaltonen, T., Martela, F. & Syrjänen, T. 2017. Teoksessa Pessi, A. B., Martela, F., Paakkanen, M. (toim.). Myötätunnon mullistava voima, s. 104–122. PS-kustannus. Jyväskylä.

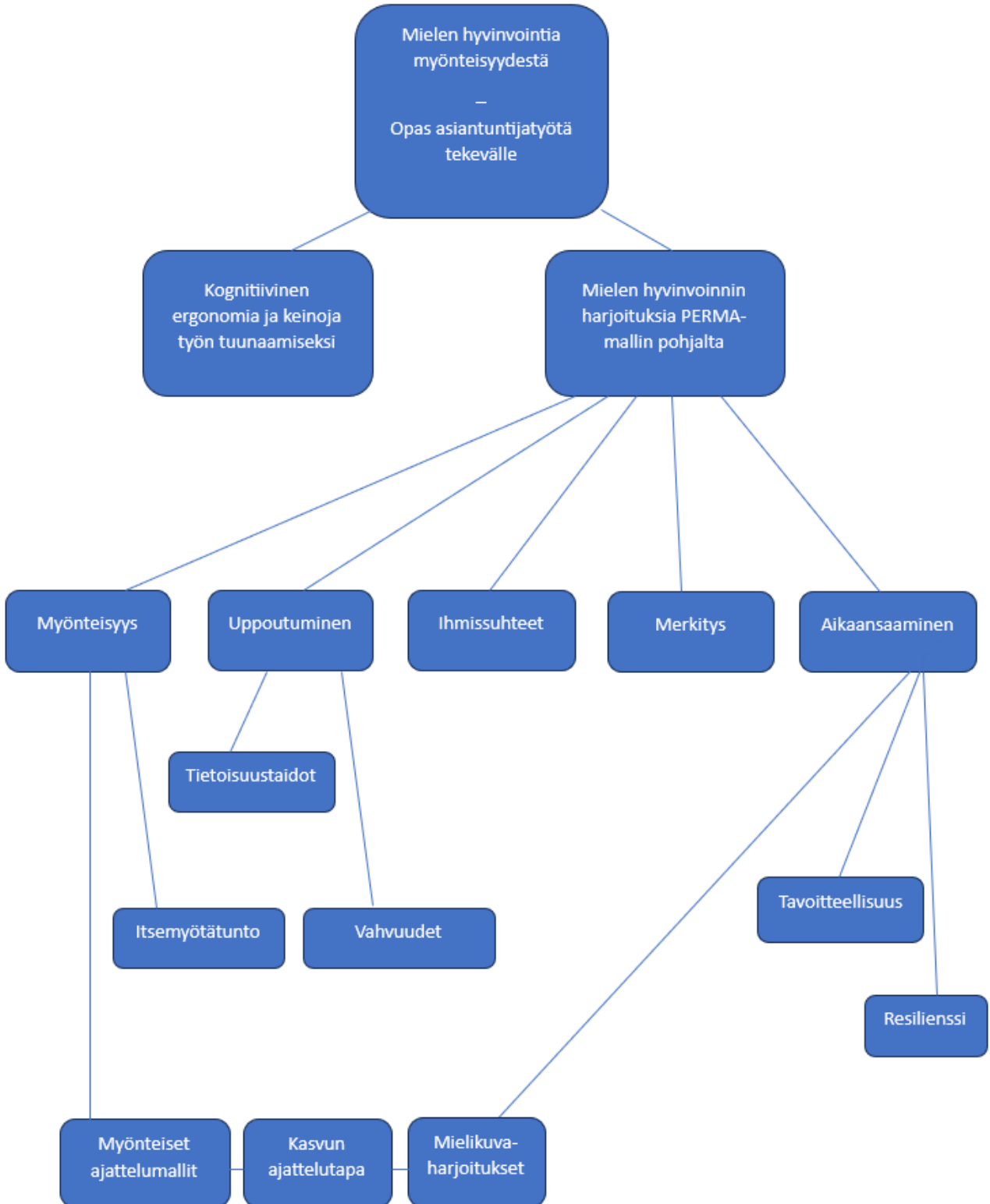
- Järvinen, P. 2020. Miten johtaa ihmistä: 102 ohjetta esimiehelle. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 10.2.2024.
- Kiken, L. & Shook, N. 2011. Looking Up: Mindfulness Increases Positive Judgments and Reduces Negativity Bias. *Social Psychological and Personality Science*, 2, 4, s. 425–431.
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Viikka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Art House. Helsinki.
- Kun, A., Balogh, P. & Krasz, K. 2016. Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model. *Periodica polytechnica. Social and management sciences* 2017. 25, 1, s. 56–63.
- Lipponen, K. 2022. Resilienssi arjessa. Duodecim. Helsinki.
- Lipponen, K. 2023. Resilienssi onnellisuuden ytimessä. Teoksessa Uusitalo, L. (toim.). Positiivisen psykologian voima. 3. uudistettu painos. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja – mistä virtaa? Talentum. Helsinki. E-kirja. Luettu: 9.4.2024.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 12.3.2024.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2016. Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Talentum. Helsinki.
- Martela, F. & Pessi, A.B. 2018. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9, 3, s. 1–15.
- Mattila, A. 27.8.2018. Kiitollisuus. Duodecim. Terveyskirjasto. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/ont00901>. Luettu: 25.4.2024.
- Mieli ry. 12.9.2023. Mitä ovat mindfulness -tietoisuustaidot? Luettavissa: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/mindfulness/>. Luettu: 4.5.2024.
- Minkkinen, J. 4.12.2023. Työelämä on murroksessa – kuinka säilyttää työhyvinvointi? Mieli ry. Luettavissa: <https://mieli.fi/artikkelit/tyoelama-murroksessa-tyohyvinvointi-marjo-lehtinen/>. Luettu: 7.4.2024.
- Neff, K. 2024. Self-Compassion Practices. Self-Compassion LLC. Luettavissa: <https://self-compassion.org/self-compassion-practices/>. Luettu: 2.5.2024.
- Ojanen, M. 2014. Positiivinen psykologia. 2. uudistettu painos. Edita. Helsinki.

- Ojanen, M. 2023. Positiivisen psykologian kritiikki. Teoksessa Uusitalo, L. (toim.). Positiivisen psykologian voima. 3. uudistettu painos. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Pelo, M. 10.3.2021. Kun työ tuntuu merkitykselliseltä, se vaikuttaa suoraan hyvinvointiin ja terveyteen – omaa työtään voi tuunata mielekkäämmäksi. Akuutti. Luettavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2021/03/10/kun-tyo-tuntuu-merkitykselliselta-se-vaikuttaa-suoraan-hyvinvointiin-ja>. Luettu: 5.5.2024.
- Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Duodecim. Helsinki.
- Pihlaja, S. 2018. Aikaansaamisen taika: näin johdat itseäsi. Atena. Jyväskylä.
- Sarkkinen, M. 13.10.2015. Kiitollisuus on mielensähyvittäjän polttoainetta. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/kiitollisuus-on-mielensaahyvittajan-polttoainetta>. Luettu: 25.4.2024.
- Sarkkinen, M. 15.8.2023. Työn merkityksellisyys kannattelee, mutta työn ei tarvitse olla elämää suurempaa. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyon-merkityksellisyys-kannattelee-mutta-tyon-ei-tarvitse-olla-elamaa-suurempaa>. Luettu: 5.5.2024.
- Seligman, M. 2011. Flourish. A New Understanding of Happiness and Well-Being – and How to Achieve Them. Nicholas Brealey Publishing. London.
- Sin, N. & Lyubomirsky, S. 2009. Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. Journal of Clinical Psychology, 65, 5, s. 461–553.
- Sofia, J. 2023. Mielen käyttöohjeet: kuinka luot todellisuutesi. Atena. Jyväskylä.
- Sydänliitto 2024. Mindfulness. Luettavissa: <https://sydan.fi/mindfulness/>. Luettu: 4.5.2024.
- Tampereen yliopisto s.a. Toimivat ihmissuhteet tukevat työhyvinvointia. Luettavissa: <https://sites.tuni.fi/kehitysohjeet/yhteiso-tyohyvinvointi/>. Luettu: 4.5.2024.
- Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. 2016. AikaJärjestys asiantuntijatyössä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131617/AikaJarjestys\\_asiantuntijaty%c3%b6ss%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131617/AikaJarjestys_asiantuntijaty%c3%b6ss%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 10.2.2024.
- Työterveyslaitos s.a.a. Mielenterveyden häiriöt ja työ. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys/mielenterveyden-hairiot-ja-tyo>. Luettu: 31.3.2024.


- Työterveyslaitos s.a.b. Yhteiskunnan muutos, työelämä ja mielenterveys. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys/yhteiskunnan-muutos-tyoelama-ja-mielenterveys>. Luettu: 31.3.2024.
- Työterveyslaitos s.a.c. Työelämä ja mielenterveys. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>. Luettu: 31.3.2024.
- Työterveyslaitos s.a.d. Miten tuen mielenterveyttä johtamisella? Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/hyvan-mielen-tyopaikka/1-miten-tuen-mielenterveytta-johtamisella>. Luettu: 7.4.2024.
- Työterveyslaitos s.a.e. Aivotyö sujuvaksi. Häiriöt. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/hairiot>. Luettu: 29.8.2024.
- Työterveyslaitos s.a.f. Aivotyö sujuvaksi. Keskeytykset. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/keskeytykset>. Luettu: 29.8.2024.
- Työterveyslaitos s.a.g. Aivotyö sujuvaksi. Tietotulva. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/tietotulva>. Luettu: 29.8.2024.
- Työturvallisuuskeskus 2021. Sinunkin työsi on aivotyötä – kognitiivinen ergonomia tukee työhyvinvointia. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Sinunkin-tyosi-on-aivotyota-kognitiivinen-ergonomia-tukee-tyohyvinvointia.pdf>. Luettu: 27.8.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2022a. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/09/Turvatuokio-Kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja-1.pdf>. Luettu: 2.4.2024.
- Työturvallisuuskeskus 2022b. Resilienssi työssä ja arjessa. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/10/Resilienssi-tyossa-ja-arjessa.pdf>. Luettu: 19.5.2024.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Uusitalo, L. Positiivisen psykologian kritiikki. Teoksessa Uusitalo, L. (toim.). Positiivisen psykologian voima. 3. uudistettu painos. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Åhman, H. 2012. Mielen johtaminen organisaatiossa. Sanoma Pro. Helsinki.

## Liitteet

### Liite 1. Miellekartta oppaan rajauksesta



Liite 2. Mielen hyvinvointia myönteisyydestä – Opas asiantuntijatyötä tekeväille



# Mielen hyvinvointia myönteisyydestä

Opas asiantuntijatyötä tekeväille

Reeta Mononen  
2024

# Sisältö

Alkusanat.....	1
Mielen johtaminen asiantuntijatyössä.....	2
Kognitiivinen ergonomia - tuunaa työtäsi.....	3
PERMA-hyvinvointimalli.....	4
Myönteisyys.....	5
• Harjoitus: Myönteiset ajattelumallit.....	6
• Harjoitus: Itsemyötätunto.....	7
Uppoutuminen.....	8
• Harjoitus: Tietoisuustaidot.....	9
• Vahvuudet.....	10
• Harjoitus: Vahvuudet.....	11
Ihmissuhteet.....	13
• Harjoitus: Ihmissuhteet.....	14
Merkitys.....	15
• Harjoitus: Merkitys.....	16
Aikaansaaminen.....	17
• Harjoitus: Tavoitteellisuus.....	18
• Harjoitus: Resilienssi.....	20
Loppusanat.....	21
Lähteet.....	22

# Hyvä lukija

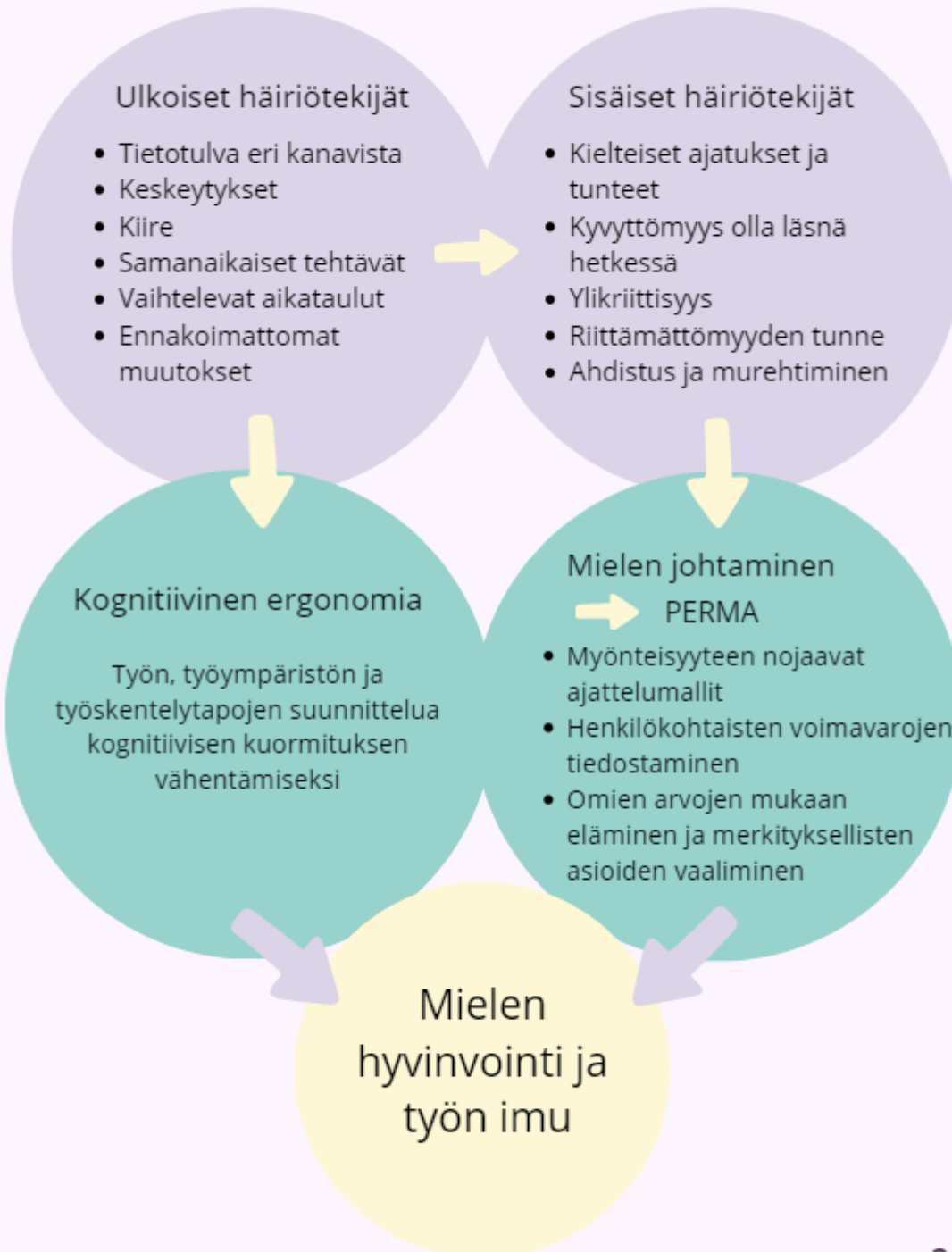
Asiantuntijatyö on mielenkiintoista mutta myös mieltä kuormittavaa. Parhaimmillaan työ aiheuttaa mielihyvää, ja työntekijä kokee innostusta ja uppoutumista työhönsä, työn imua. Pahimmillaan työn kuormitustekijät voivat aiheuttaa negatiivista stressiä, joka lisää kielteisiä tunteita. Tila voi pitkittyessään aiheuttaa erilaisia psyykkisiä ja fyysisiä oireita, ja johtaa esimerkiksi työuupumukseen.

Asiantuntijatyö sisältää paljon kognitiivista kuormitusta, ulkoisia häiriötekijöitä, jotka vaikeuttavat tiedonkäsittelyn toimintakykyä. Samalla kuormitustekijät vaikuttavat kielteisten ajatusten ja tunteiden, sisäisten häiriötekijöiden, muodostumiseen.

Asiantuntijatyö vaatii siis tekijältään vahvoja mielen johtamisen taitoja. Tämä opas tarjoaa pohdittavaa ja harjoituksia mielen hyvinvoinnin edistämiseksi kognitiiviseen ergonomiaan sekä positiiviseen psykologiaan perustuvaan PERMA-hyvinvointiteoriaan nojautuen.

PERMA-malli muodostuu viidestä hyvinvoinnin osa-alueesta, jotka ovat **myönteisyys, uppoutuminen, ihmissuhteet, merkitys ja aikaansaaminen**. Lähdetään tutustumaan, millaisten harjoitusten avulla näitä hyvinvoinnin elementtejä voi tukea ja johtaa mieltä kohti hyvinvointia ja työn imua.

## Mielen johtaminen asiantuntijatyössä



## Kognitiivinen ergonomia –tuunaa työtäsi

- **Selkeytä ja suunnittele työtä**
  - Selkeät tehtäväkuvaukset
  - Toimivat prosessit
  - Helposti saavutettavat ohjeet
  - Oman osaamisen kehittäminen
- **Järjestä työympäristösi**
  - Toimivat ja helppokäyttöiset työvälineet
  - Hiljaiset työtilat ja vaimennetut laitteet
  - Yhdessä sovitut pelisäännöt
- **Tuunaa työskentelytapojasi**
  - Kalenterinhallinnalla keskeytykset kuriin
  - Jokaiselle tehtävälle oma aika
  - Viestien läpikäymiselle oma aika
  - Viestintäkanavien ilmoitusasetusten muokkaaminen
  - Yhteisille projekteille oma toimiva viestintäfoorumi
  - Käytä apukeinoja muistin tukena – kirjaa ylös, jäsentele, luokittele, hyödynnä visuaalisuutta

### Harjoitus:

Miltä seuraavan viikon kalenterisi näyttää? Voitko merkitä sinne valmiiksi jo itsellesi keskeytyksetöntä työaikaa? Entä varata eri tehtäville oman aikansa?

Kognitiivisen ergonomian lisäksi voit kartoittaa, tukea ja harjoittaa henkilökohtaisia voimavarojasi PERMA-hyvinvointimallin avulla.

Lähdetään harjoittelemaan!



## PERMA-hyvinvointimalli

Martin Seligmanin kehittämä PERMA-malli tiivistää hyvinvoinnin rakennuspalikat viiteen osa-alueeseen:

**P** Positivity/Myönteisyys

**E** Engagement/Uppoutuminen

**R** Relationships/Ihmissuhteet

**M** Meaning/Merkitys

**A** Accomplishment/Aikaansaaminen

Tutustaan seuraavaksi, kuinka näitä hyvinvoinnin elementtejä voi tukea erilaisten harjoitteiden avulla. Harjoitteiden pyrkimyksenä on positiivisten tunteiden, käyttäytymisen ja kognition kehittäminen ja hyvinvoinnin lisääminen. Harjoitteet eivät pyri korjaamaan ongelmia vaan rakentamaan hyvinvointia perustuen jo olemassa oleviin vahvuuksiin. Harjoitteista saa suurimman hyödyn silloin, kun niihin suhtautuu avoimin mielin ja ottaa ne osaksi arkea.

**P**

## Positivity/Myönteisyys

**Myönteisyys** avartaa aisteja ja saa näkemään ympäristössämme laajempia mahdollisuuksia. Se avartaa myös henkistä tilaa ja vahvistaa mm. tietoisuustaitoja, itseluottamusta ja hallinnan tunnetta. Myönteisyys kattaa laajan valikoiman erilaisia tunteita, kuten optimismi, kiitollisuus ja itsemyötätunto.

Myönteisyys, myönteiset tunnetilat ja myönteiset ajattelumallit vaikuttavat vahvasti myös muiden PERMA-mallin hyvinvoinnin osa-alueiden ja niihin liittyvien harjoitteiden taustalla.

## Harjoitus: Myönteiset ajattelumallit

**P** Positivity/Myönteisyys

Myönteisillä ajattelumalleilla, mielikuvilla ja mielikuvaharjoitteilla voit vaikuttaa siihen, miten koet arjen kuormittavat tilanteet. Negatiiviset ajatukset voivat saada haasteet tuntumaan tarpeettoman raskailta. Entä, jos suhtautuisit eteen tuleviin haasteisiin positiivisesti, avoimin mielin ja mielenkiinnolla? Harjoittele muuttamaan ajatteluasi ja suhtautumistasi seuraavan kerran, kun työssäsi tulee vastaan haastava tilanne tai epäilet mahdollisuuksiasi onnistua.

### **Pysähdy ja tarkkaile ajatuksiasi.**

Ovatko ajatuksesi tilanteesta kielteiset?  
Tuntuuko haaste samantien raskaalta ja kuormittavalta?  
Pelottaako epäonnistumisen mahdollisuus?

Kokeile nyt kääntää ajatukset positiiviseksi.  
Näetkö tilanteessa innostavia mahdollisuuksia?  
Voisiko haasteesta oppia uutta ja kehittyä?  
Entäpä, jos kaikki meneekin ihan hyvin?

### **Kuvittelemalla onnistumisesi voit saada lisää positiivista energiaa tekemiseen.**

Kun tilanne on ratkennut, kirjaa muistiin, mitä positiivista koit sen aikana. Voisiko kokemastasi löytyä jopa jotain kiitollisuuden aiheita?

Tietoinen kiitollisuuden aiheiden miettiminen suuntaa huomion pois negatiivisista tulkinnoista sekä lieventää kuormitusta arkipäivän stressaavissa tilanteissa.

## Harjoitus: Itsemyötätunto

**P** Positivity/Myönteisyys

Työelämässä koetaan välillä pettymyksiä, riittämättömyyden tunteita ja itseluottamuksen horjumista. Stressaavissa tilanteissa ihminen näkee itsensä herkästi negatiivisessa valossa ja sättii itseään tarpeettoman ankarasti.

**Itsemyötätunnon** harjoittamisen tarkoituksena on tietoisesti pyrkiä kohtaamaan itsensä lempeämmin. Itsemyötätunto vahvistaa mielen hyvinvointia ja ruokkii levollista olotilaa. Se myös edistää motivaatiota ja aikaansaamista paremmin kuin liiallinen itsekriittisyys.

Tarkkaile ja tunnista ensin sisäisen kriitikkosi puhetta kuormittavissa tilanteissa. Näistä ajatuksista voit nyt päästää irti. Seuraavaksi listaa itsellesi lempeitä asioita, joita voit sanoa sisäiselle kriitikollesi jatkossa. Ohessa apukysymyksiä, jolla voit herätellä itsemyötätuntoista puhetta.

Mitä lempeää ja rauhoittavaa sanoisit ystävällesi samassa tilanteessa?  
Miten voisit itseäsi kannustaa? Entäpä kiittää tästä päivästä?  
Itsemyötätuntoisen puheen lisäksi voit myös listata itsemyötätuntoisia tekoja. Sopsisiko kuormittavaan hetkeen esimerkiksi hengitysharjoitus?

**E**

## Engagement/ Uppoutuminen

**Uppoutuminen** kertoo tavoittelemisen arvoisesta *flow*-tilasta, jossa ihminen uppoutuu tehtäväänsä niin, että jopa ajantaju voi kadota. Uppoutumisen yhteydessä puhutaan läsnäolotaidoista ja tietoisuuden keskittämisestä käsillä olevaan tehtävään, työn imun tilasta, ja kyvystä tunnistaa ja käyttää omia vahvuuksiaan tähän tilaan päästäkseen.

## Harjoitus: Tietoisuustaidot

**E** Engagement/Uppoutuminen

Tietoisuus- ja läsnäolotaidot tai *mindfulness*-taidot tarkoittavat kykyä olla vastaanottavainen meneillään olevassa hetkessä. Ne auttavat hyväksymään eteen tulevat tilanteet ilman ennakkokäsityksiä ja vähentävät kielteisiin asioihin keskittymistä. Ne vahvistavat mielen ja kehon yhteyttä.

### **Olisiko nyt hyvä hetki päästää irti kiireestä ja suorittamisesta?**

Pysähtyisitkö hetkeksi ja annat mielen levätä ja rauhoittua, murehtimatta mennyttä tai tulevaa? Tämä ei vaadi paljon. Voit palauttaa itsesi läsnäolevaksi tähän hetkeen keskittymällä hengitykseesi.

- Keskitä ensin ajatuksesi kehoosi tuntemuksiin. Millainen asentosi on? Oletko painunut kiireen keskellä työtuolissa huonoon asentoon? Tuntuuko kehossa jäykkyyttä tai kireyttä? Tuntuuko hengitys pinnalliselta?
- Ota nyt itsellesi hyvä, rento asento. Tai jos pystyt, mene vaikka lattialle makaamaan.
- Laita nyt toinen kätesi rintakehän päälle ja toinen vatsan päälle ja aloita rauhallinen ja syvä hengitys sisään ja ulos.
- Uloshengittäessä voit puhaltaa ulos turhat ajatukset. Tässä hetkessä sinun ei tarvitse suorittaa. Voit vain hetken olla.
- Keskitä ajatuksesi sen sijaan tunnustelemaan kehoosi liikettä jokaisen hengityksen kohdalla. Kun kätesi liikkuu vatsan tahdissa, ja rintakehä pysyy paikallaan, on hengitys syvää ja rauhallista.
- Jo muutama minuutti hengitykseen keskittymistä voi pysäyttää ajatustesi laukkaamisen kiireen keskellä ja palauttaa mielen tähän hetkeen.

## Vahvuudet

**E**

Engagement/Uppoutuminen

Vahvuuksiin keskittyminen syventää itsetuntemusta ja itseluottamusta, lisää onnistumisen kokemuksia ja tyytyväisyyttä elämään, auttaa selättämään vaikeuksia ja vähentää stressiä. Vahvuudet täytyy ensin tunnistaa, jotta ne voi valjastaa käyttöön toiminnan voimavaraksi, ja jotta niitä voi myös kehittää käytettäväksi laajemmin erilaisissa tilanteissa.

### Viisaus ja tieto

luovuus, uteliaisuus, arviointikyky, oppimisen kyky, näkökulmanottokyky

### Rohkeus

rohkeus, sinnikkyys, rehellisyys, innostus

### Inhimillisyy

rakkaus, ystävällisyys, sosiaalinen älykkyys

### Oikeudenmukaisuus

yhteistyö, reiluus, johtajuus

### Kohtuullisuus

anteeksianto, vaatimattomuus, harkitsevuus, itsesätelykyky

### Henkisyys & merkityksellisyys

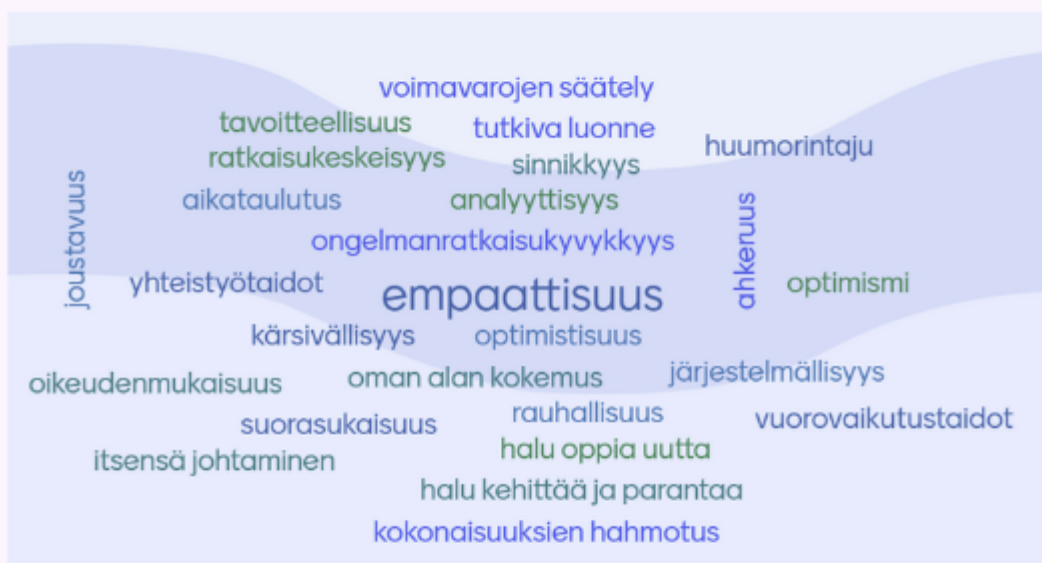
kauneuden arvostaminen, kiitollisuus, toiveikkuus, huumori, henkisyys

Positiivisen psykologian kentällä on määritelty nämä kuusi hyvettä ja niihin pohjautuvat 24 luonteenvahvuutta.

## Harjoitus: Vahvuudet

**E** Engagement/Uppoutuminen

Pienelle asiantuntijatyötätekevien joukolle laaditussa harjoituksessa nousi esiin oheisessa sanapilvessä näkyviä vahvuuksia. Harjoitus on toteutettu anonyymina Mentimeter-verkkokyselynä, ja nämä vahvuudet koostuvat yhdeksän asiantuntijan pohdinnoista.



Tunnistatko joitakin näistä vahvuuksista itsessäsi? Onko joku vahvuuksista sellainen, jota et aiemmin ole ajatellut vahvuudeksi työssäsi? Entä mitkä aiemmin esitellyistä luontevahvuuksista kuvaavat sinua parhaiten? Pohdi, millaisissa eri tilanteissa voit käyttää luontevahvuksiäsi? Tunnistatko vahvuuksissa voimavaroja, joita voit ottaa käyttöön kuormittavassa tilanteessa? Jatkamme pohdintoja vahvuuksien parissa seuraavalla sivulla.














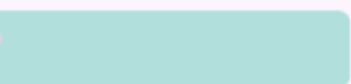

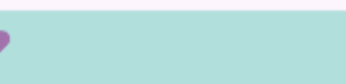






## Harjoitus: Vahvuudet

**E** Engagement/Uppoutuminen

Pohdi seuraavaksi vahvuuksiasi vielä laajemmin ja kirjaa niitä itsellesi ylös. Ohessa apukysymyksiä, jotka voivat helpottaa tunnistamaan vahvuuksia.

### Vahvuuteni

Mistä nautit? Mikä on sinulle helppoa ja luontaista? Miten sinua on aiemmin kuvailtu? Miten sinua on kehattu? Voit myös pyytää ystäviäsi kertomaan oman näkemyksensä sinun vahvuuksistasi. Millaista positiivista palautetta olet saanut esimerkiksi töissä? Millaisia vahvuuksia olet hyödyntänyt tänään töissä?

**R**

## Relationships/ Ihmissuhteet

Positiivisten asioiden kokeminen on usein yhteydessä muihin ihmisiin. Esimerkiksi iloa, naurua ja merkitystä koetaan vuorovaikutuksessa ympärillä olevien ihmisten kanssa. Positiivisilla ja toimivilla **ihmissuhteilla** on perustavanlaatuinen yhteys hyvinvointiin. Sosiaalinen tuki ja myönteinen vuorovaikutus vähentää stressiä ja vaikuttaa myös työn imun kokemukseen sekä sen tarttuvuuteen työyhteisössä.

## Harjoitus

**R** Relationships/Ihmissuhteet

Kuormittuneena saattaa helposti k perty  itseensä ja unohtaa muut ihmiset ymp rill n. Pohdi hetki viimeisintä työpäiväsi.

Autoitko ty kaveriasi tai auttoiko joku sinua? Pirstik  joku päiväsi vaikka vain olemalla läsnä ja jakamalla työpäivän sattumukset kanssasi? Millainen merkitys ihmissuhteilla ja vuorovaikutuksella oli lopulta tuon päivän fiiliksillem? Voisitko jollain tavalla, sanoilla tai teoilla, kiitt  ty kaveriasi?

Mitäpä, jos toteuttaisit tämän seuraavana työpäivänä, vaikka sinulla olisikin kiire. Tarkkaile samalla, antaako tämä ystävällinen ele itsellesi tarvittavaa hyvää mieltä ja energiaa päivänä.



# M

## Meaning/ Merkitys

Työn merkityksellisyys voidaan kiteyttää kolmeen elementtiin: työn arvokkuus, hyvää tuottava päämäärä sekä itsensä toteuttaminen.

Työn arvokkuus kertoo siitä, että työ on tekijälleen itsessään jollain tavalla tekemisen arvoista. Osalle voi olla tärkeää kokea, että oma työ palvelee jotain suurempaa hyvää kuin pelkästään omaa etua. Itseen toteuttaessa ihminen tunnistaa oman potentiaalinsa ja toimii omien intohimojensa, vahvuuksiensa ja arvojensa pohjalta.

**Merkityksen** löytämisellä on yhteys motivaatioon ja hyvinvointiin.

## Harjoitus

**M**

Meaning/Merkitys

Pohdi, mikä tekee työstäsi sinulle merkityksellistä ja mitä unelmia ja intohimoja sinulla on työhösi liittyen. Pohdi myös potentiaalisi ja mahdollisia asioita, joissa haluat kehittyä.

Minulle arvokasta ja merkityksellistä työssäni on...

---



---



---

Unelmani työhön liittyen ovat:

---



---



---

Työssäni olen elementissäni, kun...

---



---



---



---

Arvioi nyt, miten hyvin työsi vastaa toiveitasi ja kykyjäsi. Jos kaipaat työhösi jotain muutosta, pohdi, miten voisit työtäsi tuunata?

**Tee itsellesi suunnitelma, miten lähdet tavoittelemaan mahdollisimman omannäköistä työtä.**

Suunnitelmani työn tuunaamiseksi:

---



---



---



---

**A****Accomplishment/ Aikaansaaminen**

**Aikaansaamisessa** kiteytyy tarve toteuttaa itseään omasta vapaasta tahdosta.

Aikaansaamista tukee myönteiset ajattelumallit, sisäinen motivaatio, tavoitteellisuus ja resilienssi.

Siihen vaikuttavat vahvasti jo monet käsittelemämme aiheet. Myönteiset ajattelumallit auttavat kohtaamaan haasteita ja antavat uskoa omaan kyvykkyyteen. Merkitys vahvistaa motivaatiota, ja vahvuuksien tunnistaminen auttaa asettamaan itselle toimivia tavoitteita.

## Harjoitus: Tavoitteellisuus

**A** Accomplishment/Alkaansaaminen

Tavoitteiden asettaminen on sitä helpompaa, mitä paremmin tuntee itsensä, omat tarpeensa ja arvonsa, vahvuutensa ja voimavaransa. Kun tavoitteet on valittu omista lähtökohdista, niiden eteen työskenteleminen lisää mielihyvän kokemista sekä tyytyväisyyttä itseensä ja aikaansaamiseensa. Kun tavoitteet ovat itselle selkeät ja omannäköiset, herää myös sisäinen motivaatio tekemään työtä niiden eteen.

Toimivan tavoitteen tunnusmerkit:

Tavoite on  
myönteisessä  
muodossa

Tavoite on  
omien arvojen  
mukainen

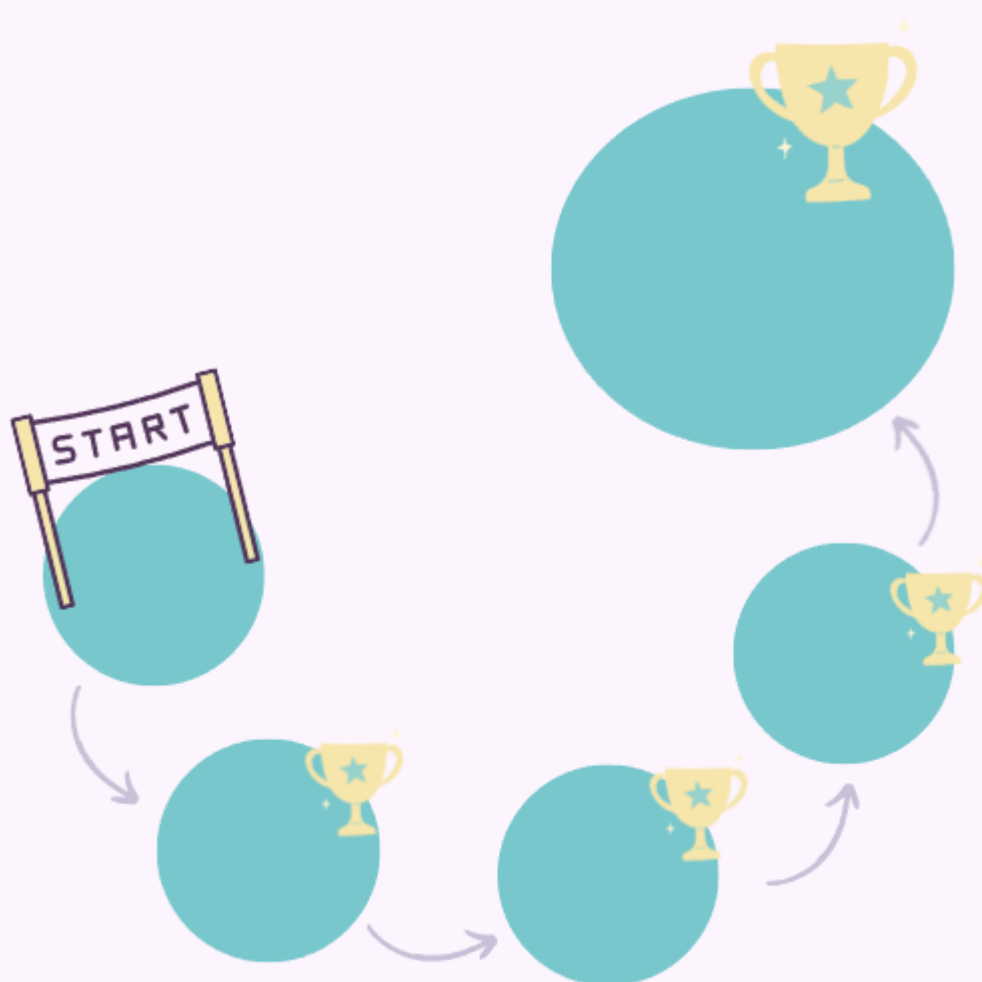
Tavoite on  
itselle asetettu  
ja siihen voi  
vaikuttaa

Tavoite on  
tarkka,  
mitattava  
ja aikaan sidottu

## Harjoitus: Tavoitteellisuus

A Accomplishment/Aikaansaaminen

Aiemmin pohdit, mikä tekee työstä sinulle merkityksellistä ja teit itsellesi suunnitelman työn tuunaamiseksi mahdollisimman omannäköiseksi. Aseta nyt tuon suunnitelman pohjalta itsellesi yksi konkreettinen tavoite, joka täyttää kaikki edellämainitut toimivan tavoitteen tunnusmerkit. Voit asettaa matkalle myös välitavoitteita ja muista myös itsesi palkitseminen tavoitteiden saavuttamisesta!



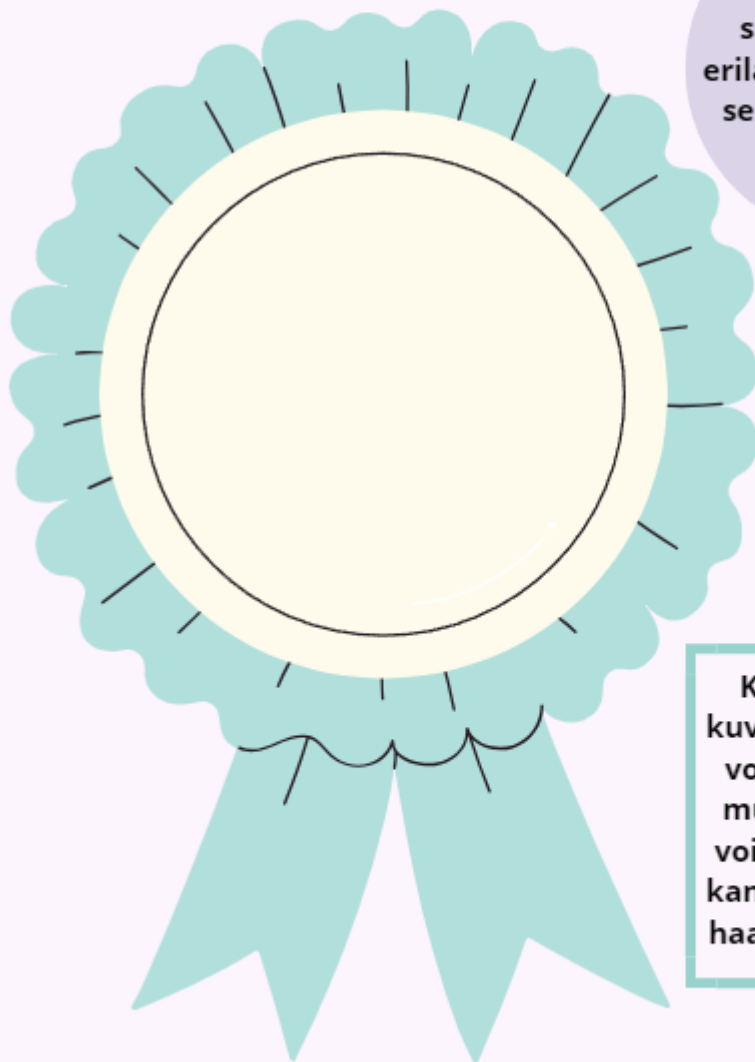
## Harjoitus: Resilienssi

**A**

Accomplishment/Alkaansaaminen

Tähän mennessä harjoittelemasi asiat vahvistavat kaikki resilienssiä, jota tarvitaan haasteiden selättämiseen. Muistele nyt, millaisia haasteita olet viime aikoina kohdannut töissäsi. Pohdi, millä tavoin olet selvinnyt näistä haasteista. Millaisia selviytymiskeinoja olet ottanut tilanteissa käyttöön ja voisiko näitä käyttää myös jatkossa? Jos eteen on tullut pettymyksiä, löydätkö näistä kokemuksista nyt jotain myönteistä?

**Huomaatko, että sinulta löytyy jo erilaisia voimavaroja selviytyä kiperistä tilanteista?**



**Keksi oheiseen kuvaan nyt itsellesi voimalause, joka muistuttaa sinua voimavaroistasi ja kannustaa tulevien haasteiden edessä.**

# Loppusanat

Työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista organisaatiossa mutta myös työntekijältä itseltään. Työntekijän on tärkeää pyrkiä vaikuttamaan niihin asioihin, joihin hänellä on mahdollisuus vaikuttaa, kuten omaan mielen hyvinvointiin.

Asiantuntijatyössä mielen johtamisen taidot korostuvat, koska työ on mielelle erityisen kuormittavaa. Omien voimavarojen tiedostaminen ja myönteiset ajattelumallit voivat auttaa hallitsemaan mieltä kuormituksen keskellä. Toivottavasti tämä opas herätti pohtimaan omia mielen voimavaroja ja mielen johtamisen mahdollisuuksia.

Asiantuntijatyö on usein mielenkiintoista, täynnä mahdollisuuksia oppia uutta, kehittyä ja toteuttaa itseään. Parhaimmillaan asiantuntijatyössä pääsee työn imuun ja työ itsessään toimii tärkeänä hyvinvoinnin lähteenä.

## Lähteet

Oppaan infotekstit pohjautuvat opinnäytetyöraporttiin Mielen hyvinvointia asiantuntijatyöhön positiivisen psykologian keinoin, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2024, josta löytyy tarkemmat lähdeviitteet. Harjoitukset ideoitu seuraavien lähteiden pohjalta:

Kognitiivinen ergonomia – tuunaa työtäsi:

- Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Duodecim. Helsinki.
- Työterveyslaitos s.a. Aivotyö sujuvaksi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyosujuvaksi>.
- Työturvallisuuskeskus 2021. Sinunkin työsi on aivotyötä – kognitiivinen ergonomia tukee työhyvinvointia. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Sinunkin-tyosi-on-aivotyota-kognitiivinen-ergonomia-tukee-tyohyvinvointia.pdf>.

Positiiviset ajattelumallit:

- Pihlaja, S. 2018. Aikaansaamisen taika: näin johdat itseäsi. Atena. Jyväskylä.

Itsemyötätunto:

- Grandell, R. 2015. Itsemyötätunto. Tammi. Helsinki.
- Neff, K. 2024. Self-Compassion Practices. Luettavissa: <https://self-compassion.org>.
- Tukiainen, M. 2016. Hyvän mielen taidot. PS-kustannus. Jyväskylä.

Tietoisuustaidot:

- Sofia, J. 2023. Mielen käyttöohjeet: kuinka luot todellisuutesi. Atena. Jyväskylä.
- Mielen terveystalo s.a.. Palleahengitys. Luettavissa: <https://www.mielen terveystalo.fi/fi/omahoito/mielen-hyvinvoinnin-omahoito-ohjelma/7-palleahengitys>.
- Tukiainen, M. 2016. Hyvän mielen taidot. PS-kustannus. Jyväskylä.

Vahvuudet:

- Aktan-Collan, K. & Eerola, H. 3.1.2023. Luonteenvahvuudet. Duodecim. Terveyskirjasto. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01323>.
- Tukiainen, M. 2016. Hyvän mielen taidot. PS-kustannus. Jyväskylä.

Ihmissuhteet:

- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Seligman, M. 2011. Flourish. A New Understanding of Happiness and Well-Being – and How to Achieve Them. Nicholas Brealey Publishing. London.

Merkitys:

- Tukiainen, M. 2016. Hyvän mielen taidot. PS-kustannus. Jyväskylä.

Tavoitteellisuus:

- Pihlaja, S. 2018. Aikaansaamisen taika: näin johdat itseäsi. Atena. Jyväskylä.
- Tukiainen, M. 2016. Hyvän mielen taidot. PS-kustannus. Jyväskylä.

Resilienssi:

- Pihlaja, S. 2018. Aikaansaamisen taika: näin johdat itseäsi. Atena. Jyväskylä.
- Tukiainen, M. 2016. Hyvän mielen taidot. PS-kustannus. Jyväskylä.