



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Mindfulness työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden  
edistämisessä**

”Yksilösuorituksesta kollektiivista hyvää”

*Tarja Hytinkoski*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Lokakuu 2017

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Tarja Hytinkoski	<b>Sivumäärä</b> 55 ja 11 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Mindfulness työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden edistämisessä, "Yksilösuorituksesta kollektiivista hyvää"	
<b>Ohjaava opettaja</b> Juha Nikkilä	
<b>Työn tilaaja</b> Kokemuksen Tutkimuksen Instituutti ry	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän laadullisen opinnäytetyön tavoitteena oli koota kokemus- ja tutkimustietoa mindfulnessin hyödyntämisestä työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden kehittämisessä. Työn aihepiiri on laaja, joten työssä nostettiin fokusryhmäkeskustelun perusteella tiettyjä aihealueita tarkemman tarkastelun alle. Analyysimenetelmänä käytettiin dialogista tematisointia, jossa teoreettinen ajattelu, empiirinen aineisto, kontekstuaalinen tieto, aiempi tutkimus ja tutkijan oma ymmärrys asetetaan vuoropuheluun. Työhön sisältyi toiminnallisena osuutena tilaisuus, joka mahdollisti tutustumisen mindfulnessin harjoittamisen peruserätyökaluihin, harjoituksiin, menetelmän käyttöön työelämässä sekä keskusteluun kokemuksista muiden asiasta kiinnostuneiden kanssa. Tilaisuus tähtäsi työhyvinvoinnin keinojen lisäämiseen.</p> <p>Useita mindfulness-tutkimuksia leimaavat ongelmat tutkimusasetelmissä sekä mittaus- ja analyysimenetelmissä. Tutkimustiedon, fokusryhmän jäsenten kokemusten sekä tutkijan oman kokemuksen välillä menetelmä vaikuttaa kuitenkin lupaavalta keinolta lisätä työhyvinvointia. Tutkimukset ovat osoittaneet työntekijöiden hyvinvoinnin lisäävän yritysten kilpailukykyä.</p> <p>Ensisijaisesti stressinhallintaan kehitetyllä MBSR-ohjelmalla näyttäsi olevan vaikutusta yksilön hyvinvointiin ja sitä kautta siirännäisvaikutusta työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Myös tutkijan oma kokemus tukee tätä. Työyhteisöille on kuitenkin tarjolla erityisesti työelämään suunniteltuja mindfulness-ratkaisuja. Näissä työntekijä saa vinkkejä epämuodollisiin harjoituksiin, joiden avulla mindfulness saadaan osaksi työpäivää ja arjen työtehtäviä. Sekä aiempi tutkimustieto että tutkijan oma kokemus osoittavat, että pysyvien tulosten saavuttaminen vaatii säännöllistä ja pidempiaikaista harjoittamista. Vaikka mindfulness on yksilöllisesti tehtävä harjoitus, siitä voi seurata laajempaa hyvää. Organisaatiotutkimuksissa on todettu, että jo yhden henkilön lisääntynyt tietoisuus voi vaikuttaa muiden työntekijöiden hyvinvointiin.</p> <p>Tämän tutkimuksen rajoitteita ovat fokusryhmän pienenä, vain kolme henkilöä. Lisäksi sekä tutkija, että fokusryhmän osallistujat olivat kaikki korkeakoulutettuja naisia, jotka ovat tottuneet työskentelemään aktiivisissa ja muuttuvissa työympäristöissä. Aiemmissa tutkimuksissa on löytynyt viitteitä siitä, että työn tuloksellisuutta ajatellen menetelmän hyöty voi rajoittua dynaamisiin ja kompleksisiin työympäristöihin. Lisäksi vasta ilmestyneessä tutkimuksessa on saatu viitteitä siitä, että menetelmä saattaisi toimia paremmin naisilla kuin miehillä. Asia vaatii lisätutkimuksia.</p> <p>Menetelmän vaarana fokusryhmä näki suorituskeskeisyyden. Harjoittelukokemusten jakaminen työyhteisön muiden jäsenten kanssa voidaan kokea painostavana. Vertailu voi myös aiheuttaa huonommuuden kokemusta. Ulkoisen suorituspakon on aiemmissa tutkimuksissa todettu voivan vähentää harjoittelumotivaatiota. Vaarana on myös, että menetelmän avulla pyritään saamaan työntekijät selviämään kohtuuttomasta työtaakasta. Fokusryhmä korosti yhteisten pelisääntöjen tärkeyttä tuotaessa mindfulness-harjoittaminen osaksi työyhteisöä.</p> <p>Yhteisöpedagogit sijoittuvat nuoriso- ja järjestötyöhön. Työ on vaativaa ihmissuhde- ja vuorovaikutustyötä. Omasta työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen on tärkeää. Järjestötyötä leimaa työsuhteiden jatkumisen epävarmuus ja työnkuvien nopea vaihtuminen. Mindfulness voisi olla varteenotettava tuki yhteisöpedagogin työhyvinvoinnin ja ammatillisten taitojen kehittämisessä.</p>	
<b>Asiasanat</b> mindfulness, tietoisuustaidot, työhyvinvointi	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Degree Programme in Civic Activities and Youth Work**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Tarja Hytinkoski	<b>Number of Pages</b> 55 + 11
<b>Title</b> Mindfulness in promoting well-being and performance at work " Individual performance for collective good"	
<b>Supervisor</b> Juha Nikkilä	
<b>Subscriber</b> Kokemuksen Tutkimuksen Instituutti ry	
<p><b>Abstract</b></p> <p>The purpose of this qualitative thesis was to gather experience and research data on the utilization of mindfulness in the development of well-being and performance at work. The scope of the thesis is wide. A focus group discussion was used to pick up certain topics for more detailed review. The method of analysis was the use of dialogic thematization, in which theoretical thinking, empirical material, contextual knowledge, previous research and the researcher's own understanding are put into dialogue. The work included an event which facilitated getting to know the basic principles and exercises of mindfulness, in addition to methods of using mindfulness in working life. The event opened a discussion of experiences with other interested parties and was aimed at enhancing well-being at work.</p> <p>Numerous mindfulness studies have problems in their research frame, methods of measurement and analysis. However, in terms of information derived from the research available as well as the focus group members' experiences and the researcher's own experience, the method seems to be a promising tool to increase well-being at work. Research has shown employee well-being to increase the competitiveness of companies. Lasting results require regular and long-term practice.</p> <p>The MBSR program, primarily developed for stress management, seems to have an impact on the well-being of the individual and a transferring effect on an individual's well-being and performance at work. The researcher's own experience supports this. Working communities are also offered particular mindfulness solutions designed for working life. In these, employees get tips on informal exercises that allow mindfulness to be part of everyday work tasks. While mindfulness is an individually-tailored exercise, its beneficial effect can extend more widely. It has been found in organizational studies that increased awareness of one person can affect the well-being of other workers.</p> <p>The limit of this study is a small focus group, with only three people. In addition, both the researcher and the focus group were all highly educated women who are accustomed to work in active and changing working environments. In previous studies, there have been indications that the benefits of the method might be limited to dynamic and complex work environments in terms of work performance. In addition, a newly published study has shown that the method could be more effective in women compared to men. This requires further investigation.</p> <p>The focus group identified performance focus as a risk of using this method. Sharing experiences with other members of the working community can be challenging. Comparisons can also lead to bad feeling. In previous surveys, external performance control has been found to reduce the motivation for practice. There is also a risk that mindfulness will be used to help workers to overcome an unreasonable work load. The focus group stressed the importance of common gaming rules in bringing mindfulness into the work community.</p> <p>Community educators are placed in youth and organization work. The work is demanding on both interpersonal and interactive level. Taking care of your own well-being is important. Organizational work is characterized by the uncertainty in the continuation of working relationships and the rapid change of job requirements. Mindfulness could be a valuable support for the well-being of the community educator and the development of professional skills.</p> <p><b>Keywords</b> mindfulness, work well-being, work performance</p>	

## **SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	5
2 TYÖN TILAAJAN ESITTELY	6
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE	7
4 MINDFULNESS	8
4.1 Harjoittamisen perusperiaatteet	9
4.2 Mindfulness-sovelluksia työelämässä	10
4.3 Mindfulness tutkimusten valossa	12
5 TYÖHYVINVOINTI	15
6 ITSEREFLEKTIOTAIIDOT	17
7 TULOKSELISUUTTA EDISTÄVÄ TYÖKULTTUURI	17
8 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU JA TYÖN TOIMINNALLINEN OSA	19
9 AINEISTON KERUU, KÄSITTELY JA ANALYSOINTI	20
10 TULOKSET	26
10.1 Mindfulness työhyvinvoinnin edistämisessä	26
10.2 Mindfulness tuloksellisuuden edistämisessä	32
10.3 Yksilösuorituksesta kollektiivista hyvää	35
10.4 Karikkojen välttäminen	36
11 OPINNÄYTETYÖN ONNISTUMISEN ARVIOINTI	40
12 POHDINTA	42
LÄHTEET	49
LIITTEET	56

## 1 JOHDANTO

Työelämän muutos on nähtävillä kaikkialla. Elämme tietoyhteiskunnassa, jossa informaatiota on saatavilla kaiken aikaa useista lähteistä. Teknistyminen ja työmenetelmien muutos luovat paineita osaamisen jatkuvalla kehittämiselle. Elämä näyttää olevan paljolti suorittamista. Kiireinen elämä on jopa jossain määrin ihannoitu elämäntapa. Kiire on osin itse aiheutettua ja osin muiden aiheuttamaa. (Kehusmaa 2011, 55-58.) Yhä hektisemmän työelämän hallitsemiseksi etsitään uusia keinoja. Yksi näistä on mindfulness. Varsin isot organisaatiot ovat kiinnostuneet menetelmästä. Mm. Google, Helsingin kaupunki ja Valtiokonttori ovat tuoneet mindfulness -harjoittelun työpaikoille (Business Insider, 2014; Helsingin kaupunki 2015, 13; Valtiokonttori 2015). Wihurin mukaan (2014, 30-33) mindfulnessin työhön liittyvät vaikutukset voidaan tiivistää seuraaviin pääteemoihin: keskittymiskyvyn paraneminen ja tiedon käsittelyn tehostuminen, luovan ongelmanratkaisukyvyn ja mielen joustavuuden kehittyminen, tunneällyn ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen, stressinkäsittelytaitojen paraneminen ja työhyvinvoinnin lisääntyminen sekä organisaation tuottavuuden lisääntyminen.

Olen itse harjoittanut mindfulnessia vuosien ajan. Vaikutus stressinhallintataitoihini ja työssä jaksamiseen on ollut huomattava. Hyödynnän menetelmää aktiivisesti arjen apuvälineenä sekä työssä että vapaa-ajalla. Alun perin toteutin 8 viikon MBSR -stressinhallintaohjelman Jon Kabat-Zinnin (2007) Täyttä elämää -kirjan avulla kuormittavassa elämänvaiheessa noin 10 vuotta sitten. Muodollisiin meditaatioihin käytin apuna Leena Pennasen (Center for Mindfulness 2017) CD-levyä. Luin myös laajasti aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Vuoden 2013 / 2014 vaihteessa osallistuin silloisen työnantajani tarjoamalle Mindfulness-ohjaajan (CFM®) vetämälle edellä mainittua Jon Kabat-Zinnin ohjelmaa hyödyntävälle 8 viikon mindfulness-kurssille. Zen-meditaatioon olen tutustunut lyhyen ohjatun harjoitusjakson ja kirjallisuuden avulla. Joogaa, lähinnä hathajoogaa, olen harrastanut myös useamman vuoden ajan. Itselläni harjoittamiseen ei ole liittynyt mitään uskonnollista aspektia. Olen tutustunut harjoittamisen itämaiseen perinteeseen, mutta oma lähestymistapani pohjaa vahvasti Kabat-Zinnin oppeihin. Mindfulness-ohjaajakoulutusta minulla ei ole. Asiaosaaminen opinnäytetyöhön liittyvää alustusta ajatellen pohjautuu omaan vuosien mittaiseen har-

joittamiseen, omiin kokemuksiini sekä kirjallisuuteen. Ohjausosaamiseni muodostuu erilaisten ryhmien ohjaamisesta, opettajan pedagogisista opinnoista sekä meneillään olevista yhteisöpedagogiopinnoista. Koska olen itse kokenut mindfulnessin työhyvinvointia lisäävän vaikutuksen, toivoisin mahdollisimman monen tutustuvan menetelmän periaatteisiin.

Alkuperäinen suunnitelmani oli tutkia mindfulness-taitoja ammattikorkeakouluopiskelijoiden työelämätaitojen kehittämisessä. Olin asian osalta yhteistyössä Valmiina työelämää-hankkeen (VALTE) Oulun ammattikorkeakoulun yhteishenkilön Liisa Kiviniemen kanssa. VALTE-hanke pyrkii edistämään opiskelijoiden työelämävalmiuksia ja vahvistamaan muutoskykyä tulevalla työuralla. Hankkeen päätoteuttaja on Turun yliopiston informaatioteknologian laitos. OAMK on yksi hankkeen osatoteuttajista. OAMK:n osuus hankkeessa on hyvinvointia ja tuloksellisuutta edistävän työkuulttuurin sekä itsereflektiivisten taitojen kehittäminen. (oamk.fi 2017; Turun yliopisto 2016.) Opiskelijarekrytointini epäonnistui, mutta Liisa Kiviniemen kautta pääsin yhteistyöhön Kokemuksen Tutkimuksen Instituutin (KTI) kanssa. Vaikka alkuperäinen tutkimussuunnitelmani kariutui, halusin käsitellä työssäni mindfulnessia työhyvinvoinnin, itsereflektiivisten taitojen sekä työn tuloksellisuuden kehittämisen kannalta. Tältä pohjalta lähdin ideoimaan työtäni KTI:n kanssa.

## 2 TYÖN TILAAJAN ESITTELY

Opinnäytetyön tilaaja, oululainen Kokemuksen Tutkimuksen Instituutti ry, on perustettu vuonna 2013. KTI pyrkii edistämään kokemuksen tutkimusta ja sen tunnettavuutta tieteessä, taiteessa, työelämässä ja arjessa. Sen jäsenet ovat tutkijoita, kouluttajia, organisaatioiden kehittäjiä ja työnohjaajia. KTI tekee tieteellistä tutkimusta, järjestää konferensseja, seminaareja ja luentotoimintaa, tekee kansallista ja kansainvälistä tutkimusyhteistyötä, harjoittaa julkaisutoimintaa sekä antaa ohjausta, koulutusta ja konsultaatiota. (Kokemuksen tutkimuksen instituutti 2017.)

Teoreettinen kokemuksen tutkimus perustuu pääasiassa eksistentiaali-fenomenologiselle mutta myös muulle, pääasiassa mannermaiseen ajattelupe-rinteeseen pohjautuvalla tajunnan, tietoisuuden, kokemuksen ja subjektiviteetin tarkastelulle sekä semiotikalle. Kokemuksen tutkimus käsitteellistää kokemusta psykologiatieteiden ja sosiaalitieteiden tarpeisiin. Empiirinen kokemuksen tutki-mus sisältää mm. asiakaskokemustutkimuksen, käytettävyysetutkimuksen, hy-vinvointitutkimuksen sekä työyhteisöjen, kulttuurin ja yhteiskunnan kokemuksel-lisen tarkastelun. (Kokemuksen Tutkimuksen Instituutti 2017.)

### 3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Työhön sisältyy myös toiminnallinen osuus. Toiminnallisen osuuden tavoitteena oli järjestää yhteistyössä Kokemuk-sen Tutkimuksen Instituutin kanssa tilaisuus, joka mahdollistaa tutustumisen mindfulnessin harjoittamisen peruseriaatteisiin, harjoituksiin, menetelmän käyt-töön työelämässä sekä keskusteluun kokemuksista muiden asiasta kiinnostu-neiden kanssa. Alustuksen sisältö tähtäsi työhyvinvoinnin keinojen lisäämiseen. Myös erilaisten kokemusten jakamisella ammattilaisten kesken voi olla työhy-vinvointia vahvistava vaikutus (Kokemuksen Tutkimuksen Instituutti 2017). Ti-laisuus oli suunnattu kaikille kokemuksen tutkimuksesta kiinnostuneille.

Laadullinen tutkimus on ilmiöiden tutkimista sosiaalisessa ympäristössä (Pitkä-ranta 2014, 8). Useiden tahojen kuuleminen on tärkeää, sillä ihmistieteissä lo-pullisten totuuksien saavuttaminen ei ole mahdollista. Ilmiöistä paljastuu aina uusia puolia ja erilaisia tulkintoja. Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä ovat tutkittavien kokemukset. Tutkimuksen tehtävä on lisätä ymmärrystä ja antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2011, 31-48.) Pitkäranta (2014, 33) korostaa laadullisen tutkimuksen syntyvän teorian, käsitteistön ja aineiston vuorovaikutuksessa. Kyse on päätte-lyprosessista, jossa teorian ja käytännön näkökulmat vuorottelevat johtopäätös-ten muodostamisessa.

Laadullisessa tutkimuksessa kohdetta kuvataan ennalta tuntemattomaksi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että on löydettävä aihe, jota kukaan ei ole tutkinut. Kyse on laadullisen tutkimussuunnitelman joustavuudesta. Tutkija ei testaa ennalta asetettua hypoteesia, vaan tutkimus antaa tilaa aineistolle. Laadullisessa tutkimuksessa hypoteesit tuotetaan tutkimuksen mittaan sekä aineistonkeruuvaiheessa että analysointivaiheessa. (Puusa & Juuti 2011, 48-49.) Hyväksyvää tietoisesta läsnäolosta on tehty valtavasti tutkimuksia. Asiaa on lähestytty myös työhyvinvoinnin kannalta. Tässäkään työssä ei ole siis kyse aiheesta, joka olisi uusi. Pitkärannan (2014, 22) mukaan laadullinen tutkimus ei pyri yleistettävyyteen. Tavoitteena on syventää ymmärrystä tutkittavasta asiasta.

Tutkimusosuuden tavoitteena oli nostaa käsittelyyn fokusryhmäkeskustelussa nousseita teemoja ja koostaa tältä pohjalta tietoa mindfulnessin käytöstä työhyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja itsereflektiivisten taitojen edistämisessä. Tutkimusongelmaksi muodostui ”Miten ja millä ehdoilla mindfulnessia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin ja tuloksellisen työkuluttuurin edistämisessä?” Opinnäytetyöni tähtää työhyvinvoinnin edistämiseen ja uupumuksen ennaltaehkäisyyn.

#### 4 MINDFULNESS

Mindfulness-menetelmän Suomeen tuonut Leena Pennanen on suomentanut mindfulnessin hyväksyväksi tietoiseksi läsnäoloksi (Kortelainen & Saari & Väänänen 2014, 97). Suomessa puhutaan myös läsnäolotaidoista tai tietoisuustaidoista (Klemola 2013, 15). Mindfulness-käsitteelle ei ole yhtä tiettyä määritelmää. Jon Kabat-Zinn määrittelee mindfulnessin huomion kiinnittämiseksi nykyhetkeen tarkoituksellisesti ja arvostelematta (Kabat-Zinn 2015, 26). Mindfulnessin juuret ovat buddhalaisuudessa. Länsimaissa sen toi suuren yleisön tietoisuuteen Kabat-Zinn, joka kehitti 1970 -luvulla buddhalaisen harjoittamisperinteen pohjalta uskonnollisista elementeistä vapaan kahdeksan viikon Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) -stressinhallintaohjelman. MBSR -ohjelman positiivisten kokemusten seurauksena mindfulnessia alettiin soveltaa myös psykoterapeuttisessa työskentelyssä. Näistä esimerkkeinä voidaan mainita Segalin, Williamsin ja Teasdaalen kehittämä MBCT eli Mindfulness-Based



Cognitive Therapy (Wihuri 2014, 39-42) ja ACT, eli Acceptance and Commitment Therapy, suomalaiselta nimeltään Hyväksymis- ja omistatumisterapia HOT (Lappalainen & Lappalainen 2014, 83-84). Eri mindfulness-pohjaiset lähestymistavat eroavat toisistaan, mutta yhteistä niille on keskittyminen nykyhetkeen (Chiesa & Malinowski 2011, 412). Tällä hetkellä mindfulnessia sovelletaan mitä erilaisimmille alueille. Yksi näistä on työelämä. (Wihuri 2014, 41-42.)

#### 4.1 Harjoittamisen peruseriaatteen

Mindfulness-harjoitukset jaetaan muodollisiin harjoituksiin, joissa varataan erillinen aika meditaatioharjoitukselle ja epämuodollisiin harjoituksiin, joissa hyväksyvää tietoa läsnäoloa harjoitetaan jokapäiväisissä toimissa, kuten esimerkiksi kotitöissä, työtehtävissä, syömisessä, liikuntaharrastuksessa tai vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. (Stahl & Goldstein 2014, 40.) Tulosten saavuttaminen vaatii säännöllistä harjoittelua. Koska harjoittelulla ei pyritä tulemaan paremmiksi tai saavuttamaan jotain, onkin kuvaavampaa puhua harjoittelun sijasta mindfulnessin harjoittamisesta. Tavoitteena on vain sitoutua olemaan joka hetki täydellisesti läsnä ja tietoisena. (Kabat-Zinn 2004, 38.) Mitä enemmän hyväksyvää tietoa läsnäoloa harjoittaa, sitä enemmän menetelmästä saa irti. Harjoitustuokion laatu on kuitenkin pituutta tärkeämpi. Ratkaisevaa on, kuinka keskittynyttä ja sitoutunutta harjoitus on. (Hougaard & Kalajo 2016, 247.) Tavallisesti harjoittelu on vaaratonta, mutta meditaatio voi herättää voimakkaitakin tunteita, varsinkin jos taustalla on traumaa tai emotionaalista haurautta. (Fowelin 2014, 128-129).

Mielellä on taipumus paeta jatkuvasti nykyhetkestä. Ajatuksemme ovat usein menneessä tai tulevassa. Ajattelemme myös herkästi ajatuksiemme olevan totta. Ajattelu voi kuitenkin vääristää alkuperäisen kokemuksen. Mindfulness-harjoitukset auttavat ajatustemme tarkkailemisessa. Opimme huomaamaan, että ajatuksemme ovat vain ajatuksia, eivätkä välttämättä koko totuus. (Kabat-Zinn 2008, 127-133.) Hyväksyvä todellisuuden kohtaaminen voi vapauttaa ikävistä tunteista ja auttaa pääsemään irti sellaisista asioista murehtimisesta, jotka eivät tekemällä muuksi muutu. (Nurmi 2017, 123.)

Aivoillamme on myös taipumus siirtää kaikki mahdollinen automaattisiksi toiminnoina. Harjaannumme tekemään asioita ilman, että kiinnitämme siihen huomiota. Mindfulness-harjoitukset auttavat meitä havainnoimaan tottumuksiamme ja antavat meille tietoisien valinnan mahdollisuuden. Tietoinen läsnäolo tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että tiedämme, mitä olemme tekemässä, mitä katsomme, tunnemme tai ajattelemme. (Kabat-Zinn 2004, 12-57.) Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että läsnäolotaitoja voi harjoittaa meditaation avulla (Sutcliffe, Vogus & Dane 2016, 65).

Timo Klemola (2013) kritisoi sitä, miten nykyinen mindfulness-ilmio kuvaa mielen harjoittamisen helpoksi ja nopeasti tuloksia tuottavaksi. Mielen harjoitteita on toistettava uudelleen ja uudelleen, jotta oppimista tapahtuisi. Ilman harjoittelua taidot katoavat. Tämän vuoksi harjoittelun tulisi olla säännöllistä ja mieluiten päivittäistä. Klemolan mukaan kaikkien mindfulness-ilmion kanssa tekemisissä olevien tulisi ymmärtää joitakin harjoittamiseen liittyviä perusasioita ja peruskäsitteitä. (Klemola 2013, 9-23.)

Olen itse kokenut kirjallisuuden lukemisen auttavan ymmärtämään, mistä tietoisuustaidoissa on kyse. Kirjallisuuden lukeminen mahdollisimman laajasti syventää ymmärrystä asiasta, ja antaa mahdollisuuden poimia asiat, jotka sopivat itselle ja omaan harjoittamiseen. Harjoittaminen ei tosiaankaan ole helppoa. Se vaatii tahdonlujuutta, ja varsinkin aloittaminen voi tuntua työläältä. Itselläni harjoitteiden hyödyn huomaaminen lisäsi motivaatiota harjoittamiseen. Aina silloin, kun laiskuus on saanut vallan ja muodollisessa harjoittamisessa on ollut pidempi tauko, olen huomannut keskittymistaitojeni heikentyneen ja mielen vaeltelun lisääntyneen nopeasti.

#### 4.2 Mindfulness-sovelluksia työelämässä

Läsnäolotaitojen siirtymistä työelämään tapahtuu monella tavalla. Yksittäinen työntekijä voi harjoittaa mindfulnessia työn ulkopuolella, mutta harjoittamisen vaikutukset näkyvät myös työssä. Läsnäolotaitoja opetetaan nykyisin jonkin verran myös oppilaitosmaailmassa. Opiskelijoiden siirryttyä työelämään taitojen soveltaminen jatkuu siellä. Useat työpaikat järjestävät nykyisin MBSR-kursseja,

jotka on suunnattu ensisijaisesti stressinhallintaan. Tämän lisäksi on ryhdytty järjestämään juuri työelämään suunniteltuja mindfulness-ratkaisuja, joissa painotetaan läsnäolotaitojen siirtämistä käytännön työelämään kuten esimerkiksi läsnäoleviin kokouskäytäntöihin, läsnäolevaan vuorovaikutukseen tai läsnäolevaan sähköpostin käsittelyyn. (Reb & Choi 2014, 8-11.)

Wihurin (2014, 249-250) mukaan palveluita tarjoavat eri palveluntarjoajat, ja heidän osaamistasonsa on vaihtelevaa. Myös ohjaajakoulutuksen taso on vaihtelevaa, sillä yhtenäistä sertifiointia ei vielä ole. Organisaatiot käyttävät menetelmää erilaisiin tavoitteisiin, joista esimerkkeinä voidaan mainita hyvinvointi ja palautuminen, johtamistaitojen kehittäminen, muutostaitojen tukeminen sekä työyhteisötaitojen kehittäminen. Sovellettava menetelmä riippuukin tavoitteista (Reb & Choi 2014, 11). Wihurin mukaan onnistuneelle toteutukselle tärkeää on johdon tuki. Johdolla olisi hyvä olla mahdollisuus tutustua ohjelmaan ja toimia sen jälkeen ohjelman suosittelijoina henkilökunnalle. Osallistumisen vapaaehtoisuus ei ole välttämätöntä, kun hyväksyvä tietoinen läsnäolo tuodaan osaksi muuta kehittämisohjelmaa tai kehittämissävyä. Useamman tapaamisen ohjelmissa Wihuri suosittaa kuitenkin vapaaehtoista osallistumista, jotta osallistujat saataisiin paremmin sitoutumaan säännölliseen harjoitteluun. Muutaman tunnin tai yhden päivän kestävät tilaisuudet tarjoavat mahdollisuuden tutustua menetelmään. Tulosten saavuttaminen vaatii kuitenkin pitkäjännitteisyyttä. Pidempiä ohjelmia voidaan toteuttaa monella tapaa, kuten esimerkiksi kahden viikon välein, kuutena 2,5-3 tunnin jaksona kahden viikon välein tai kahdeksana 2-2,5 tunnin jaksona viikon välein, kuten alkuperäisessä Jon Kabat-Zinnin MBSR-menetelmässä toimitaan. (Wihuri 2014, 249-259.)

Kabat-Zinn (2004) käyttää stressinhallintaohjelmassaan jopa 45 minuutin meditaatiotuokioita. Kabat-Zinn korostaa kuitenkin, että on hyvin yksilöllistä, kuinka paljon aikaa kukin voi arjen keskellä harjoittamiseen käyttää. Kabat-Zinn toteaa joustavan asenteen olevan harjoittamisessa tärkeää. Meditaatiossa aika ei ole tärkeintä. Viiden minuutin harjoitus saattaa olla yhtä syvä kuin neljänkymmenenviiden minuutin harjoitus. Keskittyminen harjoittamiseen parhaan mukaan on paljon tärkeämpää. On parempi tehdä lyhyitä harjoituksia kuin ei mitään. (Kabat-Zinn 2004, 126-130.) Kabat-Zinnin menetelmän periaatteita noudattavana lyhennettynä sovelluksena voidaan mainita Valtionvarainministeriössä käy-

tössä oleva Marika Tammenaidin kehittämä Mindfulness-pysäkki, joka on tarkoitettu matalan kynnyksen pika-avuksi työntekijöille. Pysäkit ovat puolen tunnin mindfulness-tilaisuuksia työajalla keskellä päivää. Harjoitusten tavoitteena on auttaa ”tekemisen tilassa” olevia työntekijöitä kohti ”olemisen tilaa”. Mindfulness-pysäkkiin osallistuminen on vapaaehtoista ja työntekijöiden vastaanotto on ollut erittäin myönteistä. (Mikkola 2014, 84-96.)

Myös Hyväksymis- ja omistautumisterapiaa (HOT) käytetään työelämäsovellusten pohjana. Tästä esimerkkinä voidaan mainita Headstedin Työstä stressiä-ohjelma, joka on saatavana sekä web-pohjaisena versiona että mobiilisovelluksena. (Headsted 2017.)

Googlen erittäin suosittu mindfulness-kurssi on Googlen insinöörin Chade Meng-Tanin kehittämä Search Inside Yourself eli SIY, jota tarjotaan joko kahden ja puolen päivän intensiivikurssina tai seitsemän viikon kurssina, joka kestää yhteensä 19 tuntia. Menetelmää on käytetty jo vuodesta 2007, ja nykyisin se on levinnyt myös Googlen ulkopuolelle. (Business Insider, 2014.)

#### 4.3 Mindfulness tutkimusten valossa

Meditaatiosta ja mindfulnessista on tehty valtavasti tutkimuksia. Tutkimusmenetelmissä ja tutkimusten laaduissa on paljon eroja. Koin, että lähinnä meta-analyyseistä voin saada jonkinlaista kokonaiskuvaa asiasta. Koska eri mindfulness-pohjaiset lähestymistavat eroavat toisistaan, tutkimuksia arvioitaessa on kiinnitettävä huomio arvioituun menetelmään. Osa tutkimuksista keskittyy perinteiseen buddhalaiseen harjoittamiseen, osa uudempiin sovelluksiin. On osoitettu, että eri meditaatiotavat aktivoivat eri aivoalueita. (Chiesa & Malinowski 2011, 414).

Goyal & kumpp. (2014) toteavat 47 tutkimuksen meta-analyysissään meditaatio-ohjelmien käytöstä psykologisen stressin ja hyvinvoinnin kuntoutuksessa, että kaikissa meditaation muodoissa, mukaan lukien mindfulness, harjoittamiseen käytetty aika näyttäisi vaikuttavan tuloksiin. Mitä enemmän aikaa meditoitiin käytetään, sitä suuremmat ovat vaikutukset. Tutkijat totesivat, että useiden

tutkimusten raportoinneissa esiintyi paljon puutteita, joka vaikeutti luotettavien johtopäätösten tekoa. Useimmat tutkimukset koskivat lyhyehköä harjoittelua alkaen kolmesta viikosta kestäen enimmillään 5,4 vuoteen ja harjoitusten määrä jäi melko pieneksi. Lisäksi menetelmän ohjaajien osaamistasosta ei ollut riittävästi tietoa. Kaikissa tutkimuksissa kotiharjoitteluun käytettyä aikaa ei ollut ilmoitettu. Katsaus vaikuttaisi osoittavan, että meditointi voi vähentää psykologisen stressin negatiivisia vaikutuksia. Tutkimuksessa löydettiin kohtalaista todistusaineistoa, että mindfulness-meditaatio-ohjelmat vähentävät masennus- ja ahdistusoireita sekä lievää todistusaineistoa, että mindfulness-meditaatio vähentää stressiä ja parantaa psyykkistä elämän laatua. Tästä aineistosta löytyi riittämättömästi todistusaineistoa siitä, että meditaatio-ohjelmat vaikuttaisivat positiivisesti tarkkaavuuteen, tai uneen. (Goyal & kumpp. 2014, 357-365.) Mm. Brand, Holsboer-Trachsler, Naranjo & Schmidt (2012, 115) ovat todenneet sekä 8 viikon MBSR-ohjelman, että pidempien meditaatio-ohjelmien olevan yhteydessä parempaan uneen.

Neuropsykologi Riitta Luukkanen-Markkula referoi Psykologia-lehdessä laajasti tutkimuksia meditaatiosta ja mindfulnessista. Luukkanen-Markkanen toteaa, että aivojen rakenteellisten muutosten tutkimiseen liittyy paljon erilaisia epävarmuustekijöitä, joka liittyvät esim. mittaus- ja analyysimenetelmiin sekä tutkimusasetelmiin. Tutkimusmenetelmien rajoituksista huolimatta mm. Foxin (2014) meta-analyttinen tutkimus osoittaa suhteellisen johdonmukaisia ja laaja-alaisia muutoksia meditoijien aivorakenteissa. Luukkanen-Markkula toteaa, että intensiivinen meditointi näyttäisi saavan aikaan aivoissa sekä rakenteellisia että toiminnallisia muutoksia. Meditaatiossa näyttäisi aktivoituvan useita keskeisiä toiminnallisia aivoverkostoja. Näitä ovat mm. tarkkaavuuden järjestelmät, sosiaaliinseen kanssakäymiseen liittyvät verkostot sekä verkostot, jotka liittyvät tunteiden prosessoitumiseen kehosta aivoihin ja tietoisuuteen. (Luukkanen-Markkula 2016, 182-187.)

Luukkanen-Markkula toteaa Tangiin, Rothbartiin ja Posneriin (2012) jakavan meditaation harjaantumisen kolmeen vaiheeseen. Aloitusvaihe edellyttää tietoista tarkkaavuutta. Keskivaihe harjoittaa vaeltelevaa mieltä ja häiriöiden ehkäisyä ja sisältää nopeita tarkkaavuuden kohteiden vaihtoja. Edistyneessä vaiheessa taito on jo opittu ja kokeneiden meditoijien lepotila alkaa muistuttaa ai-

vojen top-down -verkoston aktiviteettia. Levollisen tilan saavuttaminen ei vaadi enää paljon ponnisteluja. Tämä voisi selittää meditaation stressiä lievittävät vaikutukset. Harjoittelun myötä meditointi ikään kuin harjoittaa aivoja siihen, että emme ala lepotilassa heti prosessoida sisäisiä prosessejamme. Tutkittaessa meditoinnin vaikutusta muistiin, tutkimuksissa on saatu samalla muistitehtävällä erilaisia tuloksia, kun koehenkilöitä on tutkittu mindfulness-harjoittelun eri vaiheissa. Chiesaan ja kumppaneihin (2011) viitaten Luukkanen-Markkanen toteaa, että lyhytaikainen mindfulness-harjoittelu saattaa parantaa häiriöiden ehkäisyä ja pidempikestoinen harjoittelu kykyä pitää tarkkaavuutta yllä. Koska työmuisti edellyttää molempia taitoja, alustavat löydökset osoittaisivat, että mindfulness-harjoittelu voi parantaa työmuistia. (Luukkanen-Markkanen 2016, 186.)

Varsin uudessa tutkimuksessa arvoitiin meditaatioharjoitusten hyötyjä eri sukupuoliilla. Tutkimukseen osallistui 36 yliopisto-opiskelijaa. Meditaatioharjoitukset pohjautuivat buddhalaiseen tai taolaiseen traditioon, joka eroaa modernista länsimaisesta mindfulness-harjoittamisesta. Tutkimus osoitti, että harjoittaminen vähensi negatiivisia tunteita sekä lisäsi läsnäoloa ja itsemyötätuntoa enemmän naisilla kuin miehillä. Miehillä negatiiviset tunteet eivät osoittaneet merkittävää vähenemistä. Tutkijat esittivät, että ero naisten ja miesten välillä voisi mahdollisesti selittyä sillä, että naisilla on taipumus kääntyä ongelmien käsittelyssä sisäänpäin, kun taas miehet suuntautuvat ongelmien käsittelyssä ulospäin. Tutkijat pohtivat, voisiko esimerkiksi joku aktiivisempi mindfulness-menetelmä, kuten esimerkiksi taiji tai jooga, sopia miehille paremmin kuin hiljainen paikallaan oleva meditaatioharjoitus. Tutkijat esittävät, että mindfulness-menetelmien hyöty voitaisiin mahdollisesti maksimoida muokkaamalla menetelmiä sukupuolispesifeiksi. Asia vaatii lisätutkimusta. (Rojani & Santoyo, Rahring & Roth & Britton 2017.)

Vaikka meta-analyttisissä tutkimuksissa (Sutcliffe, Vogus & Dane 2016, 74) on löytynyt näyttöä mindfulnessin hyödyistä työyhteisöille, on mahdollista, että hyödyt voivat rajoittua dynaamisiin ja kompleksisiin työympäristöihin. Tutkimuksissa on löydetty myös näyttöä siitä, että mindfulness voi jopa vähentää työn tuottavuutta työtehtävissä, jossa autopilotilla toimiminen on etu (Reb & Choi 2014,7).

## 5 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite ja monen tekijän summa. Vastuu työhyvinvoinnin ylläpidosta ja kehittämisestä kuuluu sekä työntekijälle että työnantajalle. Työhyvinvoinnin edistäminen on aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä. Lisäksi keskeisessä asemassa ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Tärkeä kumppani on myös työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2017.) Henkilökohtaisia työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat mm. terveys, energisyys, myönteiset uskomukset, ongelmanratkaisutaidot, elämänhallinnan tunne ja vuorovaikutustaidot (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5-17). Työvirta-hankkeen opaskirjassa Heikkilä-Tammi, Manka ja Vauhkonen (2013, 37) toteavat, että on olemassa paljon tutkimustietoa mindfulnessin vaikutuksesta yksilön hyvinvointiin ja terveyteen, sekä siitä, miten mindfulnessin harjoittaminen voi muuttaa toimintaa työpaikalla.

Työn kuormitus voidaan jakaa kolmeen tyyppiin: työhön ja vastuuseen, muutokseen sekä omiin ajatuksiin. Varsinkin sellaiset työssä tai yksityiselämässä tapahtuvat muutokset, joihin ihminen ei voi vaikuttaa itse, kuormittavat psyykkisesti. Elämä muuttuu koko ajan niin työssä kuin kotona. Kun asiat muuttuvat tai käyvät epävarmoiksi, järkytymme ja vastustamme muutosta. Taistelu muutosta vastaan luo kärsimystä. Hyväksyvän tietoisien läsnäolon harjoittaminen auttaa muutoksen hallitsemisessa. Hyväksyntä tarkoittaa tässä kykyä pidättäytyä tekemästä alun perin vaikeasta tilanteesta entistä vaikeampaa. Jos ongelma on sellainen, että siihen voi vaikuttaa, kannattaa toimia. Mikäli ongelmaa ei voi ratkaista, on turha taistella sitä vastaan. Tämän oivaltaminen voi muuttaa sen, miten kohtaamme elämän tuomat muutostilanteet ja muut haasteet. (Hougaard & Kalajo, 2016, 103 & 234.)

Tunne-elämän tasapainon taustalla on tunneäly ja hyvin harjoitettu mieli, joka kykenee huomioimaan tunteet ja reagoimaan niihin asiallisesti niiden ilmaantumisessa. Hyväksyvän tietoisien läsnäolon harjoittaminen auttaa tarkkailemaan tunteita neutraalimmin. Aivojen taipumus siirtää kaikki mahdollinen automaattisiksi toiminnoiksi ulottuu myös tunteisiin ja tapaamme ajatella. Tietoisien läsnäolon harjoittamisen on osoitettu lisäävän tietoisuutta tunteista, parantavan tunteiden

säätelykykyä sekä auttavan käsittelemään tunteita rakentavalla tavalla. Auto-maattiohjauksella toimimisen sijaan voimme tehdä tietoisia harkittuja valintoja. Säännöllinen harjoittaminen rauhoittaa mieltä ja vähentää impulsiivisia reaktioita. (Hougaard & Kalajo 2016, 147-195; Wihuri 2014, 31-57.) Kun ymmärtää, kuinka vahvasti tunteet vaikuttavat omaan toimintaan, on helpompi nähdä myös muiden tunteiden vaikutus heidän toimintaansa. Tämä auttaa meitä toimimaan joustavammin ja rakentavammin ristiriitatilanteissa. Hyväksyvän tietoisien läsnäolon avulla kielteistä tunnetiloista palautuminen on nopeampaa ja asioiden ”mä-rehtiminen” vähenee. (Kabat-Zinn 2004, 33-36; Kehusmaa 2011, 105; Wihuri 2014, 31.)

Työelämän yleisin kuormitustekijä on kiire (Nurmi 2017, 24). Tietty määrä stressiä kuuluu elämään. Viime aikoina teknologia ja informaatiotulva ovat kuitenkin kiihdyttäneet elämisen tahtia. Aivomme ylikuormittuvat herkästi kiireen ja informaatiopommituksen takia ja olemme usein turhautuneita, huolestuneita, hädis-sämme, kärsimättömiä ja ankaria itsellemme. (Stahl & Goldstein 2014, 23.) Liika stressi voi näkyä uniongelmina. Jo lievälläkin univajeella on todettu olevan vaikutusta mm. toimintavalmiuteen, keskittymiskykyyn ja mielialaan. Vakava univaje voi johtaa vaikeampiin ongelmiin, kuten esimerkiksi masennukseen ja ahdistukseen. Säännöllisten mindfulness -harjoitusten on todettu parantavan nukahtamiskykyä ja unen laatua. (Hougaard & Kalajo, 2016, 117-123.) Mindfulness-harjoitteilla on todettu olevan merkittäviä vaikutuksia myös sellaisiin stressiperäisiin oireisiin, kuten korkea verenpaine sekä korkea stressihormonitaso (Wihuri 2014, 32). Pitkittynyt stressitila voi johtaa jopa työuupumukseen, johon liittyy uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Nurmi 2017, 17). Yksi mindfulness-harjoittelun etu on harjaantunut tietoisuus omasta kehosta. Kehotietoisuuden avulla voimme tunnistaa liiallisen ja pitkittyneen stressin merkit ajoissa. Voimme huomata, mitkä asiat parantavat ja mitkä pahentavat olotilaamme. Näin meillä on mahdollisuus tehdä tietoisia valintoja ja palautua kehon hälytystilasta riittävän nopeasti. (Wihuri 2014, 128.)



## 6 ITSEREFLEKTIOTAITO

Manka & Manka (2016, 171) määrittelevät itsereflektion tarkkaavuuden suuntaamiseksi itseen ja omien kokemusten tutkimiseksi. Reflektiivinen toiminta vaatii oman toiminnan havainnointia, tarkastelua ja pohtimista. Itsereflektion tavoitteena on tulla tietoiseksi itsessä tapahtuvista ilmiöstä ja tutkia niitä kokemuksia, joissa on osallisena. Reflektoinnissa ihminen siirtyy kokijan asemasta tarkkailijan asemaan.

Reflektiivisyys liittyy erityisesti vuorovaikutustilanteisiin. Pyrimme tunnistamaan toisen henkilön sisäisiä tiloja omien sisäisten tilojemme kautta. Reflektiivisyys perustuu ihmisen kykyyn ottaa oma minuutensa tai oma toimintansa tarkastelunsa kohteeksi. (Tiuraniemi 2002, 2-5.) Kyetäksemme johtamaan joko omaa toimintaamme tai toisten toimintaa tarvitsemme hyvää itsetuntemusta ja oman toiminnan reflektointikykyä (Jokiranta 2017).

Reflektiivisyys asiantuntijatyössä tarkoittaa oman ammatillisen toiminnan tarkastelua eri näkökulmista ja toiminnan kehittämistä tarkastelun pohjalta. Työn onnistumisen kannalta kyky oman toiminnan tarkasteluun on tärkeää. (Tiuraniemi 2002, 2-5.) Osalle reflektointi on luonnostaan helppoa, osa tarvitsee harjoitusta. Taitavimpia vaikuttajia työssä ovat ihmiset, jotka tiedostavat omat vahvuutensa ja puutteensa sekä pystyvät sopeutumaan joustavasti erilaisiin tilanteisiin. Rakentava vaikuttaminen helpottuu, kun oppii tietämään, miten reagoi vaativissa tilanteissa, kuten konflikteissa tai epäonnistumisissa. Ammatillinen itsereflektio vaikuttaa selkeästi työssä menestymiseen ja työyhteisössä toimimiseen. Kyky havainnoida omia tarpeita sekä tehdä toimivia hyvinvointivalintoja, on yksi osa ammatillista itsereflektiota. Hyvinvoinnin ongelmiin pitäisi pystyä puuttumaan ennen kuin ongelmat kärjistyvät. (Jokiranta 2017.)

## 7 TULOKSELISUUTTA EDISTÄVÄ TYÖKULTTUURI

Tuottavuuden sijasta on alettu etenkin henkisessä työssä ja julkisella sektorilla puhua työn tuloksellisuudesta. Tähän on sisällytetty organisaation panostus

henkilöstön kehittämiseen ja hyvinvoinnin edistämiseen. Organisaation toiminnan tuloksellisuudelle ei ole yleisesti hyväksyttyä määritelmää, mutta useimmiten sillä tarkoitetaan toiminnan tehokkuutta, tuotoksia, laatua, vaikuttavuutta sekä työntekijöiden henkisistä voimavaroista eli heidän suorituskyvystään huolehtimista. Hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteydestä on saatu näyttöä. Yhteys on kaksisuuntainen. Työntekijöiden hyvinvointi lisää yrityksen kilpailukykyä ja kilpailukyky heijastuu työntekijöiden hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2010, 10-12.) Useissa tutkimuksissa on osoitettu mindfulness-harjoitusten vaikuttavan organisaation toiminnan mittareihin. Vaikutukset ovat näkyneet työntekijöiden lisääntyneenä suorituskynä, lisääntyneenä työtyytyväisyytenä sekä vähentyneenä haluna siirtyä toiseen organisaatioon. (Wihuri 2014, 33.)

Ajatuksemme omista taidoistamme, lahjoistamme ja mahdollisuuksistamme muodostuvat osaksi itseämme määrittävää kertomusta. Mindfulness kehittää avointa, vastaanottavaa ja joustavaa asennetta. Harjoittelu vähentää taipumustamme olla huolissamme omasta minäkuvastamme. Voimme nähdä itsemme jatkuvasti kehittyvänä ja kasvavana yksilönä. Kun löydämme uuden suhteen sisäiseen puheeseen ja mielen taipumukseen arvottaa ja automatisoida, meillä on mahdollisuus onnistua parhaalla mahdollisella tavalla. (Wihuri 2014, 229-233.)

Digiaikana yhteen asiaan keskittyminen on käynyt yhä haastavammaksi. Yrittäessämme suoriutua jatkuvasti lisääntyvistä työtehtävistämme, pyrimme olemaan tehokkaita tekemällä monta asiaa samanaikaisesti. Puhutaan multitaskingista. Emme kuitenkaan pysty keskittymään useampaan asiaan samanaikaisesti. Vaihdamme nopeasti huomiota kahden tai useamman asian välillä. Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että multitasking itse asiassa heikentää tehokkuutta. Tehtäviin kuluu enemmän aikaa ja virheiden määrä lisääntyy. Lisäksi myös luovan ajattelun on todettu heikentyneen. Parhaat onnistumiset syntyvät tarkkaavaisesta läsnäolosta. Jos mieli harhailee, on lähes mahdottomuus olla luova. Luovuuden pahimpia esteitä on ajatella ongelmia ennalta opituin tavoin. Valitsemme usein ratkaisuja, jotka ovat meille tuttuja, ja jotka ovat olleet aiemmin menestyksellisiä. Tyypillistä on myös samojen ongelmien märehtiminen ilman, että tuotamme uusia ratkaisuja. Jotta voisimme murtautua pois tästä taipumuksesta, meidän pitää voida pysähtyä hetkeksi. (Hougaard & Kalajo 2016, 27-29;

95-98.) Hellbom, Mauro ja Salo (2006, 93) toteavat luovuuden olevan tärkeä asia organisaatioiden kilpailukyvyille. Tietoinen läsnäolo on yksi vartenotettava vaihtoehto uusien toimintamalleja mietittäessä. Vaikka tietoisesta läsnäolosta ja luovuuden yhteyden tutkiminen on vielä melko uutta, tulokset ovat olleet lupaavia (Wihuri 2014, 228). Teetta Kalajo toteaa kirjan ”Tilaa ajatella” (Hougaard & Kalajo 2016, 8-9) saatesanoissa, että inhimillisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä menestys nousee aidosta vastuusta ja valinnan vapaudesta, vapaudesta valita tietoisesti mielen automaattiohjauksen sijaan. Tähän on tukea saatavissa hyväksyvästä tietoisesta läsnäolosta.

## 8 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU JA TYÖN TOIMINNALLINEN OSA

Aloitin opinnäytetyöni suunnittelun 13.6.2017 osallistumalla Kokemuksen Tutkimuksen Instituutin hallituksen kokoukseen. Sovimme, että toteutamme 16.8.2017 tilaisuuden, jossa käsitellään mindfulnessin soveltamista työelämässä. Tilaisuus sisältäisi myös aineiston keruun opinnäytetyötäni varten. Sovitun pohjalta ryhdyin laatimaan opinnäytetyösuunnitelmaani. Aikatauluongelmista johtuen sovimme, että väliaikaisen yhteistyösopimuksen ja tutkimusluvan Kokemuksen Tutkimuksen Instituutin puolesta allekirjoittaa 16.8. varapuheenjohtaja Liisa Kiviniemi ja virallisen luvan allekirjoittaa myöhemmin puheenjohtaja Timo Latomaa.

Teoria- ja tutkimustiedon etsimiseen käytin tietokantoina Google Scholaria, Googlea, Finnaa, Melindaa ja Theseusta. Tärkeimmät hakusanat ja hakulausekkeet olivat: mindfulness, tietoinen läsnäolo, hyväksyvä tietoinen läsnäolo, tietoisuustaidot, työelämävalmiudet, työhyvinvointi, itsereflektiotaidot, työn tuottavuus, mindfulness AND work, mindfulness AND stress, mindfulness AND well-being, mindfulness AND creativity sekä mindfulness AND self-reflectiveness.

Laadin KTI:n kanssa yhteistyössä toteutettavan tilaisuuteen alustuksen mindfulnessista ja sen yhteydestä työelämään. Alustus sisälsi PowerPoint-esityksen (liite 1) sekä keskeisimpien muodollisten harjoitteiden kokeilun. Harjoitteiden

käyttöön sain luvan Basam Booksilta sähköpostitse. Tein tapahtumaa varten riskianalyysin. Riskianalyysissä suurimmaksi riskiksi arvioin sen, että joku osallistujista reagoisi voimakkaasti harjoituksiin. En tiennyt mitään osallistujien taustoista. Taru Juvakka (2011) toteaa, että osalle harjoitukset voivat olla haitallisia. Muodolliset meditaatiot, kuten esimerkiksi istumameditaatio, saattavat nostaa esille traumamuistoja. Juvakka toteaa, ettei tuolloinkaan tarvitse kokonaan luopua tietoisuusharjoitteiden käytöstä. Tuolloin voi käyttää harjoitteita, joissa huomio suunnataan ulospäin. Juvakka viittaa Germeriin (2005), jonka mukaan yksi vaihtoehto voisi olla esimerkiksi hathajooga ja Siegeliin (2005), jonka mukaan kävelymeditaatio olisi myös yksi turvallinen vaihtoehto. (Juvakka, 2011, 50.) Riskin minimoimiseksi suunnittelin harjoitteet jo aluksi kohtalaisen lyhyiksi. Alustus sisälsi myös harjoitteita, joissa huomio suunnataan ulospäin. Kerroin osallistujille riskistä alustukseni alussa.

Tilaisuuden aluksi avasin omaa koulutus- ja työtaustaani sekä omaa suhdettani mindfulnessiin. Lisäksi kerroin lyhyesti opinnäytetyöni tavoitteesta. Ennen alustusta osallistujat allekirjoittivat suostumuslomakkeet, joissa he antoivat luvan käyttää alku- ja loppukeskustelujen muistiinpanoja, ryhmäkeskustelun nauhoitteita sekä palautteita osana opinnäytetyötä. Korostin osallistujien esiintyvän lopullisessa työssä anonyymisti. Sovimme myös, että osallistujat saavat tarkistaa käytetyn materiaalin ennen työn julkistamista. Alustuksessa esittelin mindfulnessin harjoittamisen peruseriaatteet. Kävimme läpi tietoisesta syömisestä, istuma-, keho- ja kävelymeditaation, tietoisesta liikkeen sekä epämuodollisia harjoitteita työhön sovellettavaksi. Alustuksen jälkeen siirryimme ryhmäkeskusteluosuuteen. Alkuperäisen suunnitelman mukaan tilaisuuden palautteenanto olisi tapahtunut ryhmäkeskustelun jälkeen. Aikataulussa pysyäksemme sovimme kuitenkin palautteenannon tapahtuvan sähköpostin välityksellä. Palautelomake löytyy liitteestä 2.

## 9 AINEISTON KERUU, KÄSITTELY JA ANALYSOINTI

Koska mindfulness työhyvinvoinnissa on hyvin laaja aihealue, fokusryhmäkeskustelu toimi opinnäytetyössäni menetelmänä nostaa tiettyjä asioita tarkem-

paan tarkasteluun. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruussa tulisi pyrkiä monikanavaisuuteen (Pitkäranta 2014, 27). Ryhmäkeskustelusta saamani aineiston lisäksi keskeisessä osassa ovat oma esiymmärrykseni asiasta, omat kokemukseni sekä aiempi tutkimustieto ja teoria. Keskustelusta nousseiden teemojen pohjalta koostin tietoa mindfulnessin hyödyntämisessä työelämässä tilaajaa varten.

Alun perin olin varannut aineiston keruulle aikaa tunnin. Viitaten mm. Blooriin ym. (2001) Anu Valtonen (2011, 223) toteaa ryhmäkeskustelun kestävän useimmiten noin kaksi tuntia. Määrittelin keskusteluajaksi tunnin johtuen ryhmän pienestä koosta sekä siitä, että kokonaisuudessaan neljä tuntia kestävä tapahtuma olisi arki-iltana liian pitkä osallistujia ajatellen. Valtosen (2011, 223) mukaan Suomessa ryhmäkeskusteluihin osallistuu yleensä 6-8 osallistujaa. Tässä tapauksessa ryhmä koostui kolmesta henkilöstä, sillä tilaisuuteen ilmoittautuneita ei ollut enempää. Tapahtuman rekrytointi-ilmoitus oli KTI:n Facebook-sivulla. Varsinainen ilmoittautumisaika oli 19.6.-1.8.2017. Varsinaisena rekrytointiaikana ilmoittautujia oli vain yksi. Ilmoittautumisaajan jälkeen ilmoitettiin kaksi osallistujaa. KTI:n kanssa päätimme toteuttaa tilaisuuden pienelläkin osallistujamäärällä. Ryhmän jäsenet olivat kaikki akateemisesti koulutettuja naisia. Kaksi ryhmäläisistä oli hyödyntänyt harjoitteita aiemmin, ja yksi oli tutustunut menetelmän periaatteisiin. Kaikki tulivat tilaisuuteen positiivisella ja odottavalla mielellä.

Alkuinformaatio, alustuksen runsas asiasisältö ja vilkas keskustelu veivät enemmän aikaa kuin olin ajatellut. En halunnut jättää alustuksesta mitään asiaosuutta kokonaan pois, enkä missään tapauksessa halunnut tuoda tilaisuuteen kiireen tuntua. Sen lisäksi, että tilaisuuden edetessä muokkasinkin harjoitteita lyhyemmiksi, päädyin lyhentämään myös ryhmäkeskustelu-aikaa. Koska osallistujia oli pieni ryhmä, vaihtoehto oli varsin toimiva. Tilaajaa ja osallistujia ajatellen katsoin alustusosuuden asianmukaisen toteuttamisen olevan tärkeää. Ryhmäkeskusteluun käytimme aikaa 40 minuuttia.

Ryhmäkeskustelusta käytetään useita eri englanninkielisiä nimityksiä, esimerkiksi group interview, focus group interview, group discussion. Valtonen (2011, 89) erottaa ryhmäkeskustelun ja ryhmähaastattelun toisistaan. Ryhmä-

haastattelussa ryhmän vetäjä tekee tavallaan yksilöhaastatteluja esittäen vuoro-  
tellen kysymyksiä kullekin osanottajalle. Osallistujia ei kannusteta keskustele-  
maan teemoista keskenään. Ryhmäkeskustelussa sen sijaan vetäjä pyrkii tie-  
toisesti saamaan aikaan vuorovaikutusta osallistujien välille. Tavoitteena voi-  
daan pitää, että tilanne muistuttaisi tavallista vilkasta kahvipöytäkeskustelua.  
Toki ryhmän vetäjän osallistuminen keskusteluun vaikuttaa väistämättä keskus-  
telun luonteeseen. Henkilökohtaisiin haastatteluihin verrattuna osallistujilla on  
kuitenkin enemmän valtaa ja mahdollisuutta nostaa esille tärkeitä katsomiaan  
teemoja, joita tutkija ei olisi ehkä haastattelussa osannutkaan kysyä. (Valtonen  
2011, 89-99.) Keskeinen keskustelua ylläpitävä keino on jatkokysymysten esit-  
täminen ja läsnäoleva kuuntelu. (Valtonen 2005, 230-231).

Määrittelin keskustelun pohjaksi kolme teema-aluetta, joille kullekin varasin alun  
perin maksimissaan 20 minuuttia keskusteluaikaa. Kävin aluksi läpi käsiteltävät  
teemat, jotka olivat seuraavat:

1. Mindfulness-harjoitteiden käyttö työhyvinvoinnin kehittämisessä - mah-  
dollisuus vai jälleen uusi stressin lähde työntekijälle?
2. Ammatillisten itsereflektiivisten taitojen kehittäminen mindfulness-  
harjoitteiden avulla
3. Mindfulness-harjoitteiden käyttö tuloksellisuuden edistämässä

Ryhmä osoittautui erittäin keskustelevalaksi. Teema-alueesta toiseen siirtyminen  
tapahtui hyvin luontevasti ilman, että minun täytyi ohjailla keskustelua. Halusin  
antaa mahdollisimman paljon tilaa ryhmän jäsenille. Tein vain muutamia tarken-  
tavia kysymyksiä. Olimme sopineet, että lopetamme alkuperäisen suunnitelman  
mukaan klo 20. Kun kello oli 20.05 keskeytin keskustelun.

Nauhoitin ryhmäkeskustelun tietokoneella ja kännykällä litterointia varten. Hirs-  
järvi & Hurme (2001, 139) toteavat, että litteroinnin tarkkuus riippuu tutkimusot-  
teesta. Litteroin tekstin sanatarkasti jättäen kuitenkin täytesanojen toistot pois.  
En katsonut niillä olevan merkitystä sisällön kannalta.

Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 136) mukaan ei ole olemassa yhtä oikeaa laadul-  
lisen tutkimuksen analyysitapaa. Työssäni päädyin käyttämään Leena Kosken  
(2011) esittelemää dialogista tematisointia, jossa teoreettinen ja metodologinen

ajattelu, empiirinen aineisto, tutkimuskohteeseen liittyvä kontekstuaalinen tieto, aiempi tutkimus sekä tutkijan oma ymmärrys asetetaan analyysijä ja tulkintoja tehdessä vuoropuheluun. Kosken mukaan menetelmää voi soveltaa mihin tahansa kvalitatiiviseen aineistoon. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa raakateksti tiivistetään kategorioiksi. Teksteistä etsitään lausumia, jotka ovat merkityksellisiä teoreettisen ajattelun ja tutkimuskysymyksen kannalta. Tutkittavan ongelman kannalta tärkeitä vaikuttavat ilmaukset voidaan tummentaa, ja niiden pohjalta tehdyt yleistyksiset kirjataan ylös. (Koski 2011,126- 136.) Käyttämäni kategorisoinnin idea näkyy taulukosta 1. Anonymiteetin säilyttämiseksi olen nimennyt ryhmäkeskustelun osanottajat kirjaimilla A, B ja C.

TAULUKKO 1. Esimerkki kategorisoinnista

Henkilö	Raakateksti	Analyyysiin
A	Ensisijaisestihan se on <b>mahdollisuus</b> . Jotenkin semmosena niin, kun <b>tasapainon ja työssä jaksamisen</b> kannalta. Että jaksaa tehdä ja pystyy <b>keskittymään</b> työhön. Löytää siitä, että <b>mikä tässä on olennaista</b> . Jotenkin <b>keskittyy priorisoimaan</b> . Siitä voi sitten kyllä <b>tulla stressi, jos</b> mun on <b>pakko tehdä</b> niitä mindfulness- tai tietoisien läsnäolon harjoituksia, jos sen <b>ottaa</b> tavallaan niin <b>vakavasti</b> tai mitä se nyt sitten onkaan. Yleensä ottaen näen sen mahdollisuutena, niinku työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mahdollisuus</li> <li>• tasapaino</li> <li>• jaksaminen</li> <li>• keskittyminen</li> <li>• olennaisen löytäminen / priorisointi</li> <li>• mahdollisuus stressiin: tekemisen pakko, harjoitusten ottaminen (liian) vakavasti</li> </ul>
C	Tää on kauhean <b>sisäinen asia</b> , semmonen <b>henkilökohtainen</b> ja se tuntuu oikein hyvältä. On sellainen olo, että <b>ei ole tilivelvollinen</b> tai pitää antaa raporttia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia</li> <li>• ei tilivelvollisuutta</li> </ul>
B	Ja ehkä se ydin on siinä, <b>ettei ole tilivelvollinen</b> , Ne riittää ne omat senhetkiset ajatukset. Ei oo sitä, että on joku lista ja katotaan, onnistuinko minä tässä ja jaetaan ikään kuin kokemuksia. Tulee itselle <b>se huonommuuden tunne</b> . Se ois niinku se <b>ydinkin, että siitä ei missään vaiheessa tuu se, että ihmiset lähtee vertaileen sitä</b> . Ei ole sellainen <b>kahvipöydän asia</b> . Koska siinä tulee se vertailu ja meidän ei voida sille mitään. Illalla mennään sitten nukkumaan ja ruvetaan miettiä, että en mää tässä onnistunut. Koska <b>silloinhan se tulee se paine sieltä ja mahdollisuus kääntyykin joksikin stressin aiheeksi</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ei tilivelvollisuutta</li> <li>• ei vertailua</li> <li>• ei kokemusten jakoa työkavereiden kanssa</li> <li>• vertailu luo paineita ja stressiä</li> </ul>

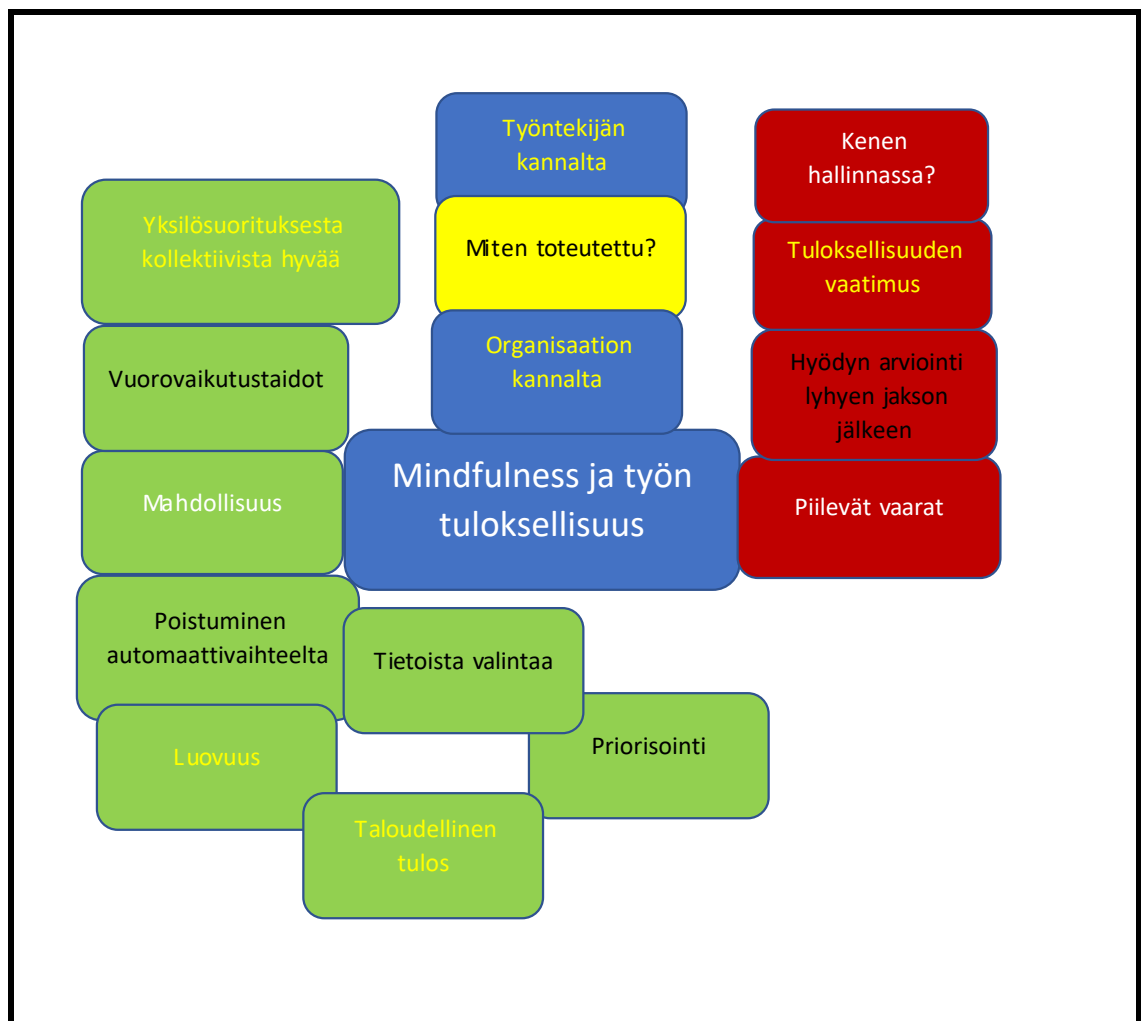
Analyysin toisessa vaiheessa kategoriat teemoitellaan suhteessa teoriaan. (Koski 2011, 138.) Lajittelin aluksi kategorisoinnissa analyysiin nousseet asiat miellekarttoiksi hyvinvoinnin, itsereflektion ja tuloksellisuuden suhteen. Koska sekä teorian että fokusryhmäkeskustelun pohjalta käy ilmi, että itsereflektiotaidot ovat vahvasti yhteydessä sekä hyvinvointiin että työn tuloksellisuuteen, yhdistin kolme käsitekarttaani kahdeksi kartaksi, jotka näkyvät kuvioissa 1 ja 2.



KUVIO 1. Mindfulnessin suhde työhyvinvointiin



Muodostin miellekarttojen perusteella tulokset-pääluvun alaotsikoiksi "Mindfulness työhyvinvoinnin edistämisessä", "Mindfulness tuloksellisuuden edistämisessä", "Yksilösuorituksesta kollektiivista hyvää" ja "Karikkojen välttäminen". Näiden alle ryhdyin kirjoittamaan lukuja teemoista, jotka nousivat aineistosta. Miellekarttoihin olen merkinnyt esiin nousseet positiiviset asiat vihreällä ja negatiiviset asiat punaisella värillä. Yhteen kuuluvia asioita olen pyrkinyt linkittämään.



KUVIO 2. Mindfulnessin suhde työn tuloksellisuuteen

Dialogisessa tematisoinnissa oleellista on, että aineisto ja teoreettinen ajattelu asetetaan jatkuvaan vuoropuheluun. Kun teemat ovat löytyneet, kirjoitetaan teemoista lukuja. Analyysin sisään kirjoitetaan myös jokaisen teeman tulkinta. Tulkinnessa aineiston teemat asetetaan uudestaan vuoropuheluun teorian ja kontekstuaalisen tiedon kanssa. Tarkoituksena on löytää teemoista aineksia tutkimuskysymykseen vastaamiseen. Usein analyysin havaintoja tulkittaessa joudutaan laajentamaan tai tarkentamaan tutkimuksen lähtökohtana ollutta teoreettista ajattelua, sillä empiirisen aineiston analysointi tuottaa aina yllätyksiä. Teemojen analyysin yhteydessä tehtyjen johtopäätösten perusteella kirjoitetaan tutkimuksen johtopäätökset. (Koski 2011, 126-149.)

## 10 TULOKSET

Pyrin tulokset-luvussa vastaamaan fokusryhmästä nousseiden ajatusten, tutkimustiedon, kirjallisuuden ja omien kokemusteni pohjalta tutkimuskysymykseen ”Miten ja millä ehdoilla mindfulnessia voidaan käyttää työhyvinvoinnin ja tuloksellisen työkuulttuurin edistämisessä?”.

### 10.1 Mindfulness työhyvinvoinnin edistämisessä

Kaikki osallistujat näkivät menetelmän käytössä hyvää. Mindfulnessin katsottiin voivan auttaa omien vastualueiden tunnistamisessa sekä turhan murehtimisen vähentämisessä, ja tätä kautta voivan lisätä työssä jaksamista. Myös menetelmään liittyvä lempeys itseä kohtaan katsottiin hyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Kehittyvät itsereflektiotaidot liittyvät työhyvinvoinnin lisääntymiseen.

*Ottaa vastuun omasta itsestään ja omasta tekemisestään tai teemmättä jättämisistään, eikä murehdi tai kanna huolta siitä, että joku ei tee jotakin tai kun se tekee noin. Sellaseen menee aika paljon energiaa työssä, sellaseen murehtimiseen. (jäsen A)*

Mindfulness-toimintaa organisaatioille järjestävät Hougaard ja Kalajo toteavat, että paras keino lisätä energiaa on mielen hallinta. Kun mieli harhailee, energi-

aa kuluu hukkaan. Lisäksi kielteiset tunteet voivat kuluttaa mentaalista energiaa todella nopeasti. (Hougaard & Kalajo 2016, 111-116.) Ajatuksilla on valtava vaikutus mielen hyvinvointiin. Ihmisen aivot ovat kehittyneet ongelmanratkaisuun ja mieli tuottaa kaiken aikaa ajatuksia, halusimme sitä tai emme. Osa ajatuksista on hyödyllisiä, osa ei. Aivot pyrkivät sitkeästi ratkomaan sellaisiakin ongelmia, joihin ratkaisua ei löydy. (Nurmi 2017, 176.) Mitä paremmin pystymme keskittymään ja mitä enemmän olemme tietoisia ajatuksistamme, sitä todennäköisemmin pystymme tunnistamaan itse luomiamme ongelmia (Hougaard & Kalajo 2016, 115).

Chiesa ja Serretti (2009) tutkivat meta-analyttisessä tutkimuksessaan Kabat-Zinnin kehittämän MBSR:n vaikutusta stressioireiden vähentämiseen. Verrattuna kontrolliryhmiin, joihin ei kohdistettu mitään interventioita, MBSR vähensi selvästi stressioireita. Tavallinen rentoutusohjelma näytti vähentävän stressiä samassa määrin kuin MBSR, mutta MBSR:n etu rentoutusmenetelmiin verrattuna näytti olevan ”märehtimisen” väheneminen. (Chiesa & Serretti 2009, 593-597.)

Vuosien saatossa olen havainnut, että itseaiheutetut ongelmat, kuten menneiden murehtiminen, tulevaisuudesta huolehtiminen sekä ylenmääräinen vastuunotto vaikuttavat omaan kuormittumiseeni. Lisääntynyt läsnäolo on auttanut tunnistamaan turhan asioiden märehtimisen ja päästämään siitä irti. Mitä enemmän muodollisia meditaatioharjoitteita tai joogaa harjoitan, sitä paremmin muistan tehdä myös epämuodollisia harjoitteita ja olla kaiken kaikkiaan arjessa läsnä. Hiemankin pidempi tauko muodollisissa harjoitteissa näkyy hyvin nopeasti ajatusten harhailutaipumuksena, märehtimisen lisääntymisenä ja energian vähenemisenä. Myös oman kokemukseni mukaan säännöllinen läsnäolotaitojen harjoittaminen auttaa pitämään läsnäolotaitoa yllä ja energiatasoa koholla. Oman vastuualueen, turhan murehtimisen tai kiireen tunnistaminen vaatii pysähtymistä ja oman toiminnan neutraalia tarkkailua.

*Jollain tavoin pakottaakin ihmisen niinku pysähtymään sen oman elämän ja arjen äärelle [...] ja aina se minä ja minun oma persoona ei ehi matkaan siihen työn hektisyyteen [...] että oivaltaa sen, ehkä siinä omassa työssäänkin, että mikähän se olikaan se pointti (jäsen B)*

Kiire synnyttää stressiä, joka tiettyyn rajaan saakka vaikuttaa myönteisesti aikaansaamiseen. Ylikuormittuminen kuitenkin johtaa negatiivisiin seurauksiin, kuten unihäiriöihin, terveysongelmiin, kyynisyyteen, masentuneisuuteen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen. Kiireen vallassa havaitseminen kapeutuu. (Manka & Manka 2016, 32; 229.) Jotta voi vapautua jatkuvasta kiireestä, on kiire tiedostettava (Merikallio 2005, 6).

Ryhmässä todettiin, että loman jälkeen aivot ovat yleensä varsin terveessä tilassa. Loman jälkeen alkaa kuitenkin usein välitön vauhdin kiihdytys, joka voi jatkua seuraavaan lomaan saakka. Työvauhdin kiihdytyksen todettiin aiheuttavan aivojen ylikuormitusta, joka voi näkyä mm. puhenopeuden kiihtymisenä ja sanojen hakemisena. Välttämättä emme tätä aina itse huomaa. Ryhmässä nousi esiin myös huoli siitä, että ns. aivotyöläisillä kiihdytys alkaa usein jo pari päivää ennen loman päättymistä. Viikon lomalla se alkaa jo vähintään sunnuntai-aamuna. Viikon loma saattaa kulua kokonaan toipumiseen, ja loman päätyttyä alkaa jälleen välitön kiihdytys. Näin aivot ovat koko ajan kiinni työssä. Todettiin, että mindfulness-harjoitteet voisivat ehkä tuoda jonkinlaista tasapainoa, joka säilyisi koko vuoden ajan ja hillitsi jatkuvaa kiihdyttelyä.

*Mankan uusimmat ajatukset just minibreikistä, että tuota jota kerroit ei tapahtuis [..], tämä ois jotenkin yhdenmukainen siihen. (jäsen C)*

Manka & Manka (2016) toteavat, ettei työkuormitus ole vaarallista, mikäli palautumisesta huolehditaan ja elimistö saa palata stressitilasta lepotilaan. Palautumisongelmat näyttäisivät lisäävän työuupumuksen riskiä. Palautumisesta on huolehdittava päivittäin, koska ihminen ei kykene loman aikana lataamaan akkuja vuodeksi kerrallaan. Pienet elpymishetket päivän lomassa lisäävät voimia. Työpaikalla kannattaisi miettiä, miten tällaisia palauttavia hetkiä voisi saada työpäivään. Mankan & Mankan mukaan tähän voisi käyttää esimerkiksi mindfulness-harjoitteita. (Manka & Manka 2016, 182.)

Suomessakin eri organisaatiot ovat hyödyntäneet mindfulness-harjoitteita hengähdystaukoina arjen keskellä. Sisäministeriön henkilöstön kehittäjä Hanna Oranen kertoo Uusi-Kaiku-lehdessä sisäministeriössä käyttävän mindfulness-harjoituksia. Harjoitustuokioita järjestetään aamuisin kerran viikossa 45 minuut-

tia kerrallaan. Ohjaajana on toiminut Oranen, joka on hankkinut mindfulness-ohjaajan pätevyyden. Oranen kertoo mindfulnessin mullistaneen oman elämänsä. Oranen kertoo olevansa levollisempi, huolettomampi ja vähemmän suorituskeskeinen ihminen. Hän kokee myös automaattiohjauksella toimimisen vähentyneen. Ryhmän osallistujat ovat kokeneet ryhmätapaamiset hengähdystaukona. On myös koettu, että vaikka edessä olisi kaaos, harjoituksen jälkeen on helpompi ottaa rauhallisesti yksi asia kerrallaan. (Valtiovarainministeriö 2013, 35.) Psykologi, psykoterapeutti, Heli Nurmi (2017) toteaa, että haasteelliset työtilanteet voivat sitoa paljon psyykkistä energiaa jo ennen haasteen kohtaamista, ja että tietoisien läsnäolon harjoittaminen ennen haasteellista tilannetta voi tuoda mielenrauhaa (Nurmi 2017, 217).

Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksessa erikoisuunnittelija Kirsikka Soikkeli pitää työpaikallaan pari kertaa kuukaudessa puolen tunnin mindfulness-session lounastunnin jälkeen. Palaute osallistujilta on ollut pelkäämistään myönteistä. Osallistujat ovat kokeneet harjoitteiden edistävän työssä jaksamista. (Valtiovarainministeriö 2013, 36.)

Reb ja Choi (2014, 3) toteavat, että jatkuva saavutettavuus on nykytyölle ominaista. Tämä hämärtää myös työn ja vapaa-ajan rajaa. Heli Nurmi (2017) toteaa työpäivien jäävän usein kiertämään mieleen. Psykologinen irrottautuminen työstä on tärkeää työstä palautumiselle. Irrottautuminen tapahtuu parhaiten silloin kun hyväksymme sisäisen todellisuutemme. Meidän tulisi havaita ja hyväksyä vapaa-ajalla mieleen tulevat työhön liittyvät ajatuksemme, mutta päästää niistä sitten irti. Nurmi toteaa mindfulness-harjoittelun voivan vahvistaa stressinhallintataitoja ja helpottaa kohtaamaan sekä ulkoisen että sisäisen todellisuuden. (Nurmi 2017, 167; 201-214.)

Menetelmän lempeys koettiin hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Hyväksyvän tietoisien läsnäolon nähtiin kehittävän monella tavoin lempeyttä itseä kohtaan.

*[...] Jotenkin musta tää on sellanen lempeys ja hyväksyvyys, mikä on minusta hyvä. [...]* (jäsen A)

Pirkanmaalaisille pienille ja keskisuurille yrityksille suunnatussa Työvirta-hankkeessa järjestettiin mindfulness-koulutus, jossa tehtiin mindfulness-harjoitteiden lisäksi myönteisyyden vahvistamisen harjoituksia sekä muita psykologisen pääoman vahvistamiseen liittyviä harjoituksia. Osallistujajoukko oli yleistettävyyden kannalta pieni, mutta tutkimuksessa oli nähtävissä tilastollisesti merkitsevä muutos armollisuuden ja kärsivällisyyden lisääntymisenä itseä kohtaan. (Heikkilä-Tammi & Manka & Vauhkonen 2013, 43-44.)

*[...] Lempeys tulee siitä, että mitä tahansa ajatuksia tulee, niin ne voi hyväksyä. Ne ei oo sellasia ajatuksia, joita me päästellään niin kuin sammakoita suusta jollekin muulle. (jäsen B)*

Ajatusten ja tunteiden hyväksyminen ei tarkoita, että ihminen toimii aina niiden mukaisesti. Joudumme säätelemään käyttäytymistämme. Tunteiden välttäminen aiheuttaa kuitenkin lisää psyykkistä kuormitusta. Tunteiden kuunteleminen on tärkeää. Se auttaa tunnistamaan tarpeemme. Tietoisen läsnäolon harjoitteet vahvistavat sisäisen kokemusmaailman hyväksymistä ja irti päästämistä. Psykologinen joustavuus lisääntyy, ja viisaiden tietoisien valintojen tekeminen mahdollistuu. (Nurmi 2017, 228-229.) Ryhmässä koettiin läsnäoloharjoitusten lisäävän tietoisuutta itsestä ja omista tunteista sekä auttavan tekemään tietoisia omien arvojen mukaisia valintoja. Omien arvojen vastainen toiminta voi synnyttää voimakkaita tunteita (Nurmi 2017, 229). Todettiin, että joskus työyhteisön ryhmäpaine saattaa kääntää automaattisesti omatkin ajatukset. Vasta kotona omassa tilassa tunnistamme, että ajatukset eivät olleet omiamme.

*[...], jos me lähetään sen ryhmän mukaan, kaikki ajatukset, niin loppujen lopuksi meidän ei tiijetä kuka mä oon, kuka minä oikeasti olen. (jäsen B)*

Timo Klemola (2013) toteaa, että rutiinitoiminnassa teemme asioita automaattiohjauksella tottumustemme mukaan. Tietoisen läsnäolon harjoittaminen antaa kuitenkin mahdollisuuden pysähtyä ennen toimintaa. Pysähtymisen aikana voimme arvioida, teemmekö jotain, joka on arvojemme vastaista. Arvot johtavat meitä kohti sellaista elämää, jonka koemme tyydyttäväksi ja arvokkaaksi. Mindfulness-pohjaisista menetelmistä erityisesti HOT korostaa arvo-työskentelyä.

(Klemola 2013, 192-194.) Ryhmässä todettiin, että mikäli itsereflektiotaidot ovat vahvat ja tiedämme, keitä olemme, on vaaratonta joskus mennä ryhmän mukana, vaikka päästäksemme helpommalla.

Ryhmässä nousi myös huoli niistä työyhteisön ihmisistä, jotka vaikuttavat suoritavan elämää ja joiden itsereflektiotaidot ja yhteys tunne-elämään ovat heikkoja.

*Jotenki ihmiset, joilla on heikko yhteys omaan tunne-elämään [...] ei tavoita sitä omaa kehollisuuttakaan, niin onko sellaiset ihmiset erityisesti vaaravyöhykkeessä? [...] tällä hetkellä olen eniten sellaisista ihmisistä huolissani, jotka paahtavat työssään. (jäsen C)*

Turunen (2009, 8) erottelee työholistit työstä innostuneista ihmisistä. Työholisti tekee työtä pakonomaisesti enemmän kuin työorganisaatio vaatisi, mutta ei nauti siitä. Työstä innostuneet ihmiset sen sijaan nauttivat työnteosta, eivätkä koe siihen pakonomaista tarvetta. Nimenomaan työholismilla on todettu useissa tutkimuksissa olevan pitkällä tähtäyksellä negatiivisia seurauksia sekä yksilölle itselleen että organisaatiolle. Työholismilla on todettu yhteyksiä uupumusasteeseen väsymykseen ja kyynistymiseen. (Turunen 2009,8-10.) Myös tunnolliset, paljon itseltään vaativat ihmiset ovat vaarassa palaa loppuun (Merikallio 2005, 119).

Kiireen ja suorittamisen keskellä emme aina tunnista tunteitamme riittävän varhain. Kehotietoisuudella on tärkeä asema ylikuormituksen hallitsemisessa ja ehkäisyssä sekä tunteiden tunnistamisessa ja käsittelyssä. Kun kehotietoisuus vähenee, myös yhteys tunteisiimme vähenee. Kehomeditaatioharjoituksista voi saada hyvän pohjan kehollisten tuntemusten ja tunteiden havaitsemiseen. (Wihuri 198-199.) Olen itse harjoittanut kehomeditaatiota vuosia välillä säännöllisesti ja välillä epäsäännöllisesti. Harjoittamisen vaikutus itsereflektiotaitoihini on ollut huomattava. Jo ensimmäisen kahdeksan viikon jakson aikana opin tunnistamaan stressistä aiheutuvia jännityksiä kehossani. Aiemmin olin jättänyt oireet huomioimatta, mikä johtikin ongelmiin. Opin myös huomaamaan, miten tunteet heijastuivat kehooni. Etenkin kehomeditaatio, mutta myös muut mindfulness-harjoitteet, auttavat nykyisin tunnistamaan ylikuormituksen ajoissa ja puuttamaan siihen.

## 10.2 Mindfulness tuloksellisuuden edistämisessä

*[...], että mitä tuloksella tarkoitetaan? [...] taloudellista tulosta, vai tämmöistä, että työntekijät voivat paremmin, jotenkin niillä on enemmän voimavaroja työn tekemiseen? Siihen nähden se on tietysti suhteessa tuloksellisuuteen. Ja ehkä se tuottaa, tuottaako se sitten ihan taloudellista tulosta semmosta. Että varmaan näitä sairaspöissaoloja. Kyllä se varmaan siihenkin liittyy. (jäsen A)*

*[...], niin tuloksellisuus sehän on väistämätön osa työtä. Ei kai sellaista työtä olekaan nyky-yhteiskunnassa, jossa ei sitä tulosta. Ollaan niinku asioiden kautta tekemisissä, että ei niinku, että meidän hyvä olo on se työn tarkoitus. (jäsen C)*

Näinhän se on. Meille maksetaan palkkaa työnteosta tulosta vastaan. Manka & Manka (2016) toteavat työhyvinvointipääoman liittyvän organisaatioiden suori-tuskykyyn. Sijoittaminen työntekijän hyvinvointiin on osoittautunut hyväksi sijoi-tukseksi sekä liiketaloudellisesti että kansantaloudellisesti. Usein työhyvinvoin-nin kehittämisen tavoitteena on sairaspöissaolojen vähentäminen, koska hyö-dyn mittaaminen on sen osalta helppoa. Vähentyneet sairaspöissaolot ja vähen-tyneet ennenaikaiset eläköitymiset pienentävät organisaatioiden kustannuksia. (Manka & Manka 2016, 56-57.)

Hyväksyvän tietoisien läsnäolon harjoittamisen yhteydestä hyvinvointiin on run-saasti tutkimuksia. Mm. Grossmain, Nieman, Schmidt & Walach (2004) arvioivat MBSR:n hyötyä 20 tutkimuksen meta-analyttisessä tutkimuksessa stressioirei-den vähenemiseen. MBSR näytti voivan tukea henkistä ja fyysistä hyvinvointia ja stressinhallintaa. (Grossmain, Nieman, Schmidt & Walach 2004, 35-40.) Sut-cliffe, Vogus ja Dane (2016, 68) löysivät laajassa meta-tutkimuksessaan useita organisaatiotutkimuksia, joissa mindfulnessin todettiin vaikuttavan positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin, kuten myös työperäisten stressioireiden vähe-nemiseen. Mindfulness näytti myös lisäävän työtyytyväisyyttä ja työhön sitou-tumista. Katsauksessa mainittiin kaksi tutkimusta, joissa mindfulness-harjoitteiden todettiin tasapainottavan työelämän ja työn ulkopuolisen elämän suhdetta.



Myös lyhyempien tietoisien läsnäolon sovellusten on todettu vaikuttavan yksilöiden työhyvinvointiin. Fortney & kumpp. (2013) tutkivat pilottitutkimuksessaan, Kabat-Zinnin menetelmästä muokatun noin puolta lyhyemmän menetelmän vaikutusta työtyytyväisyyteen, elämänlaatuun ja myötätuntoon 30:llä terveydenhuollon ammattilaisella, joilla esiintyi työuupumuksen oireita. Tutkimus antoi viitteitä, että menetelmä voisi olla kohtalaisen matalakustannuksinen ja ajankäytöllisesti tehokas menetelmä tukemaan terveydenhuollon ammattilaisten hyvinvointia ja torjumaan burnoutia. Tutkimuksen yleistettävyyttä rajoittavat pieni koe-ryhmä, sekä kontrolliryhmän puuttuminen. (Fortney & kumpp. 2013, 412-419.)

*Jos sää asetat rajoja silleen, että sää annat itelles niin kuin tilaa ja aikaa tällaiselle [...] vaikka työssä sen viis minuuttia ja näin sä asetat tietyllä tavalla rajan, että tää on mun aikaa ja mun tilaa. Mä nään sen semmosena hyvänä tapana asettaa niitä rajoja jollekin asialle ja tekemiselle. Se on tärkeää tämmösessä työyhteisössä, missä tulee monta väliintulevaa muuttujaa yhden viiden minuutin aikana (jäsen A)*

Rajojen asettaminen liittyy sekä yksilön hyvinvointiin että tuloksellisuuteen. Läsnäolotaitojen harjoittaminen on auttanut itseäni tunnistamaan sen, miten ulkoiset jatkuvat häiriötekijät hajauttavat keskittymistä, heikentävät suoritusta ja vievät energiaa. Hyväksyvän tietoisien läsnäolon avulla olen oppinut mm. priorisoimaan asioita paremmin ja sanomaan ei.

Kuikka, Akila, Pulliainen ja Salo (2011) toteavat oppaassaan ”Miksi muisti pät-kii?”, että keskeytyksistä on nykyisin tullut arkipäivää monilla aloilla. Keskeytykset häiritsevät meneillään olevan tehtävän yksityiskohtien pysymistä työmuistissa ja keskeneräisen tehtävän ajatuksenjuoksun ideaa voi olla vaikea tavoittaa. Keskeytys voi vaatia niin paljon huomiota, että käsillä olleen tehtävän pariin palaaminen on vaikeaa. Oma keskittymistä on tärkeää suojata. Nykyisen työelämän kuormittavuutta osoittaa työikäisten kokemien muisti- ja keskittymisvaikeuksien määrä. Lähes viidesosa suomalaisista työntekijöistä kuvaa pitkäaikaisia tai toistuvia keskittymisen tai muistin vaikeuksia. Tämä viittaa siihen, ettei tiedonkäsittelyjärjestelmämme veny työn liialliseksi kasvaneisiin vaatimuksiin. (Kuikka, Akila, Pulliainen & Salo 2011, 12-33.) Tämän kautta vaikutus näkyy

myös työn tuottavuuden heikentymisenä. Informaatioergonomian tavoitteena on edistää työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta pitämällä työn informaatiokuorma hallittavalla tasolla mm. kiinnittämällä huomio multitaskingiin, ja keskeytyksiin töissä sekä työn hallinnan kokemukseen. Kyse on siis koko työpaikan toimintatavoista, ei vain yhden ihmisen käytännöistä. (Manka & Manka 2016, 114-115.) Reb & Choi (2014, 3) toteavat McCartneyn (1995) tutkimukseen viitaten, ettei kovasti yleistynyt multitaskaus voi olla ratkaisu nykytyöelämän kiireeseen. Päinvastoin liiallisen multitaskauksen on osoitettu voivan heikentää organisaation tulosta lisäämällä virheiden määrää, heikentämällä keskittymistaitoja, vähentämällä luovuutta sekä kykyä tehdä hyviä päätöksiä. Manka & Manka (Manka & Manka 2016, 114-115) mainitsevat Tampereen yliopistossa olevan meneillään tutkimuksen, jonka alustavien tulosten mukaan vähäisempi tietoinen läsnäolo olisi yhteydessä multitaskingiin.

Vauhdin keskellä kyky reflektoida omaa toimintaamme vähenee. Pidämme toimintaamme tehokkaana, vaikka keskittymisemme on heikkoa. Aivojen keskittymiskykyä voi kuitenkin harjoittaa. Joka kerta kun mindfulness-harjoituksessa tai arjessa pidämme huomiomme sitkeästi yhdessä kohteessa ja palautamme sen takaisin, kun huomaamme huomion harhaantuneen toisaalle, vahvistamme keskittymiskykyämme. (Wihuri, 2014, 151-163.)

Hellbom, Mauro ja Salo (2006, 93) toteavat luovuuden olevan tärkeä asia organisaatioiden kilpailukyvyille. Fokusryhmä korosti luovuuden määrittelyn tärkeyttä, kun puhutaan mindfulnessista luovuuden kehittämisessä.

*Ja mitä se luovuus itse asiassa on? Et jotenkin mä liitän sen vahvasti tämmöseen ongelmanratkaisukykyyn ja semmoseen kykyyn niin kuin nähdä niitä mahdollisuuksia. Se on ehkä aika perinteistä ajatella luovuutta taiteellisena tai tämäntyyppisenä luovuutena. Se voi olla sitäkin, mutta se on paljon muutakin. (jäsen A)*

Meditaatio- ja mindfulness-tutkimuksissa luovuutta käsitellään yleensä juuri ongelmanratkaisukyvyyn ja mahdollisuuksien näkemisen näkökulmasta. 20:n tutkimuksen meta-analyysissä, tutkimuksista vuosilta 1977-2015, löydettiin tilastollisesti merkitsevä, mutta kohtalaisen heikko yhteys mindfulnessin ja luovuuden

välillä. Yhteys näytti olevan vahvempi oivallusta vaativissa tehtävissä kuin oma-peräistä ajattelua vaativissa tehtävissä. Tutkijat totesivat, että mindfulness on laaja käsite ja arvioiduissa tutkimuksissa käytettiin erilaisia menetelmiä. Edellä mainittujen tutkimusten valossa näyttäisi, että nimenomaan avoimen tietoisuuden meditaatio voisi kehittää luovuutta. Yhteen asiaan keskittymisellä yhteys näytti olevan selkeästi heikompi. Kahdessa tutkimuksessa korkealla tietoisuustasolla näytti olevan jopa negatiivinen yhteys luovuuteen. Tutkijat toteavatkin, että vaaditaan lisätutkimusta siinä, miten eri tyyppiset mindfulness-harjoitteet toimivat luovan prosessin eri vaiheissa. (Lebuda & Zabelina & Karwowski 2016, 22-25.)

Itse olen todennut läsnäoloharjoitusten vaikuttavan tuottavuuteeni ja luovuuteeni sikäli, että muodollisten meditaatioharjoitteiden tai joogan jälkeen itsekriittisyyteni on vähäisempää ja haastavaan tehtävään tarttumisen kynnys madaltuu. Ollessani täysin jumissa jonkin tehtävän kanssa ryhdyn usein meditoimaan tai joogaamaan. Kun harjoitteessa päästän irti tehtävän ajattelusta, huomaan taas pääseväni tehtävässä eteenpäin. Pysähtyminen ikään kuin katkaisee paikallaan junnaavan ajatuskierteen, ja palauttaa aloittelijan mielen. Kehittymistä omaperäisten ratkaisujen löytämisessä en ole havainnut. En myöskään ole havainnut eroa eri tyyppisten muodollisten harjoitusten vaikutuksesta ongelmanratkaisukykyyni tai kykyyni nähdä mahdollisuuksia.

### 10.3 Yksilösuorituksesta kollektiivista hyvää

*Täähän on niin kuin yksilöllisesti tehtävä suoritus oman pään sisällä, mutta se lopputulos voi olla kollektiivinen hyvä. (jäsen B)*

Jäsenen B mielipiteeseen yhtyy myös Wihuri (2014, 262) toteamalla, ettei tietoinen läsnäolo ole vain yksilölaji. Läsnäolosta käsin meillä on mahdollisuus onnistua yhdessä työyhteisönä yhä tietoisemmin ja läsnäolevammin. Mitä useampi työyhteisön jäsen taitoja harjoittaa, sitä helpompi on kehittää työyhteisössä läsnäoloa tukevia käytäntöjä. Meillä ei ole myöskään erikseen työelämää. On vain yksi elämä. Harjoittaminen heijastuu kaikkeen. Läsnäolon avulla voimme nähdä yhä selkeämmin, miten työelämä ja yksityiselämä liittyvät yhteen. Harjoit-

tamisen vaikutukset näkyvät sekä työssä että vapaa-ajalla. Sutcliffe, Vogus & Dane (2016) toteavat, että tutkimukset viittaisivat siihen, että jo yhden henkilön lisääntynyt tietoisuus voi vaikuttaa muiden työntekijöiden hyvinvointiin. Esimerkkinä tutkijat mainitsevat Rebin ja kumppaneiden (2012) tutkimuksen, jossa esimiesten tietoisuustaidoilla todettiin olevan merkitystä organisaation työntekijöiden hyvinvointiin. (Sutcliffe, Vogus & Dane 2016, 69.)

Vuorovaikutustaidot ovat tärkeä osa työyhteisötaitoja. Ne korostuvat varsinkin tiimityössä ja asiantuntijatyössä. Mindfulnessin vaikutuksesta vuorovaikutustaitojen kehittymiseen löytyy tutkimusnäyttöä. Sutcliffe, Vogus & Dane (2016, 70-72) löysivät meta-analyysissään viitteitä siitä, että mindfulness-taidot voivat parantaa myötätuntoa, yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja neuvottelutaitoja. Juvakka (2011) mainitsee kahden erittäin vaativissa asiantuntija-tehtävissä toimivan terveydenhuollon ammattilaisen kokeneen lisääntyneiden läsnäolotaitojen helpottaneen selviytymistä haastavista asiakastilanteista. Lambertiin ja Simoniin (2008) viitaten Juvakka toteaa terapiatyössä tarvittavaa lämpöä, hyväksyntää ja aitoutta olevan vaikea opettaa, mutta tietoisuustaidot voivat olla tässä avuksi. Myös keskittynyt kuunteleminen on tärkeässä asemassa terapiatyössä, kuten myös muussa vuorovaikutuksessa. (Juvakka 2011, 45-56.)

#### 10.4 Karikkojen välttäminen

Menetelmän vaarana nähtiin suorituskeskeisyys ja yhteisten pelisääntöjen puuttuminen. Huolta nousi siitä, että menetelmän käyttö voi myös kääntyä stressin lähteeksi.

*Siitä voi kyllä tulla stressi, jos mun on pakko tehdä niitä mindfulness, tai tietoisien läsnäolon harjoituksia. Jos sen ottaa tavallaan niin vakavasti tai mitä se nyt sitten onkaan. (jäsen A)*

Juvakan (2011) tutkimuksen mukaan mindfulness-harjoittelun alussa oppimista näytti leimaavan pyrkimys tekemiseen ja jopa suorittamiseen. Rentoutuminen ja mielihyvän kokeminen muodostuivat harjoitusten tekemisen tavoitteeksi. Harjoitteet myös pyrittiin tekemään oikeaksi koetulla tavalla. Harjoittelun myötä ja var-

sinkin lähestyttäessä varsin pitkän, reilun puolen vuoden, koulutuksen loppua, osallistujat siirtyivät tekemisen tilasta enemmän olemisen tilaan ja tavoitteellisuuden kokemus jäi enemmän taka-alalle. Juvakan otos tutkimuksessa tietoisuustaitojen oppimisesta on pieni, vain kaksi henkilöä. Tuloksia voidaan pitää siis vain suuntaa-antavina. (Juvakka 2011, 45-56.)

Tunnistan Juvakan tutkimuksen osallistujien kokemukset. Itselläni harjoittamisen alku oli vahvasti suorittamispainotteista ja arvostelin mielessäni suorituksiani. Varsinkin alussa mielen karkailu harjoittamisen aikana oli aivan jatkuvaa. Koin sen epäonnistumisena. Todellisuudessaahan voimme olla tyytyväisiä joka kerran, kun huomaamme ajatusten olevan muualla kuin harjoittamisessa, ja voimme palauttaa sen takaisin hengitykseen tai johonkin muuhun asiaan, johon keskitymme harjoituksen aikana. Ajan saatossa harjoittamiseni on muuttunut lempeämmäksi, ja teenkin harjoituksia sen mukaan, mitä tunnen tarvitsevani. Esimerkiksi hyvin levottomassa olotilassa en edes yritä keskittyä istumameditaatioon, jonka teen yleensä ilman äänitettä. Valitsen suosiolla vähemmän sisäänpäin suuntautuvan tai toiminnallisemman harjoitteen, kuten ohjatun kehomeditaation tai joogan. Mielen välillä runsastakaan harhailua harjoituksen aikana en koe enää epäonnistumisena. Kuten Nurmi (Nurmi 2017, 205) toteaa, tietoisesta läsnäolosta ei kannata tehdä uutta suorittamisen pakkoa. Harjoittelu on eduksi, mutta ei tarvitse olla läsnä kaiken aikaa. Mielen harhailu on luonnollista.

Ryhmäkeskustelussa heräsi huoli, että mikäli hyväksyvä tietoinen läsnäolo valjastetaan vahvasti talouden palvelukseen, työntekijät voivat alkaa vierastaa menetelmää.

*Jos siellä perässä on se vaade siihen, että nyt kun meillä on tämä, ja "sallitaan" tällöinen, niin sehän tarkoittaa, että perässä pitää loppuvuonna olla se tulos. Ja jos sitten ei ole, niin otetaan pois nämä. (jäsen B)*

*Jos tehdään niin kuin monessa organisaatiossa, että aika pikaisesti. Että kyllä mekin kokeiltiin, mutta ei siitä mitään hyötyä ollut. (jäsen C)*

On osoitettu kritiikkiä, että mindfulnessia käytettäisiin passivoimaan työntekijöitä auttamalla heitä selviämään työstressistä eikä ratkaisemaan ongelmia, jotka johtuvat epäterveistä työskentelyolosuhteista (Reb & Choi 2014, 12). Myös tulevaisuuden työelämää tutkiva filosofian tohtori Mira Karjalainen on huolissaan siitä, että alun perin stressiä lievittämään tarkoitettu menetelmä muuttuukin yhdeksi uudeksi työn muodoksi ja stressin lähteeksi. Karjalainen pelkää, että tilanteessa, jossa työtä on jatkuvasti liikaa, työnantaja voi tarjota ratkaisuksi hyväksyvän tietoisien läsnäolon harjoitteita. Karjalainen näkee menetelmän hyödyt työelämässä, mutta toteaa ettei se ole lääke kaikkeen. Karjalainen tekeekin tällä hetkellä seurantatutkimusta mindfulnessin käytöstä suomalaisissa yrityksissä. (Helsingin Sanomat 2016; Työsuojelurahasto 2016.)

Timo Klemola (2013) kritisoi sitä, miten nykyinen mindfulness-ilmio kuvaa herkästi mielen harjoittamisen helpoksi ja nopeasti tuloksia tuottavaksi. Klemolan mukaan kaikkien mindfulness-ilmion kanssa tekemisissä olevien tulisi ymmärtää joitakin harjoittamiseen liittyviä perusasioita ja peruskäsitteitä. Mielen harjoitteita on myös toistettava uudelleen ja uudelleen, jotta oppimista tapahtuisi. Ilman harjoittelua mielen taidot katoavat. Tämän vuoksi harjoittelun tulisi olla säännöllistä ja mieluiten päivittäistä. (Klemola 2013, 9-23.) Goodin ja kumppaneiden (2016) katsauksessa mindfulnessista työelämässä mainittiin vain viiden minuutin meditaatioharjoittelun vaikuttaneen neuvottelutaitoihin ja 15 minuutin harjoittelun päätöksentekoon. Kuten kirjoittajat toteavatkin tulokset ovat todennäköisesti ohimeneviä. Mindfulness-harjoitusten tarvittavaa määrää, vaikutusten pysyvyyttä ja yleistymistä työtilanteisiin ei ole riittävästi tutkittu. (Good, Lyddy, Glomb, Bono, Brown, Duffy, Baer, Brewer, Lazar 2016, 135.) Läsnäolotaidon, siinä missä minkä tahansa muunkin taidon, oppiminen ja taidon yleistyminen vievät aikaa. Arvioita mindfulness-menetelmän hyödyistä työyhteisössä ei tulisi tehdä liian pikaisesti.

Tuotaessa hyväksyvän tietoisien läsnäolon harjoitteet työpaikalle fokusryhmä koki yhteiset pelisäännöt tärkeiksi. Juvakan (2011, 54) tutkimuksessa meditatiokoulutukseen osallistuneet kaksi terveydenhuollon ammattilaisina työskentelevää haastateltavaa olisivat toivoneet enemmän syvällistä keskustelua meditatiotuoikioiden jälkeen, kun taas tämän tutkimuksen fokusryhmässä tuli esille,

että harjoituksen aikaisista tuntemuksista keskustelu voidaan tuntea painostavana.

*Se ei tarvinnu sanoja, eikä ”Miten sää, lähtikö sun ajatuksesi liikkeelle?” Kaikki tietää, että ne lähtee. Entä mitä sitten? (jäsen A)*

*Se on semmonen aikuisellakin, että hei milloin on mun vuoro sanoa jotakin. Se voi sille toiselle aiheuttaa huonommuuden tunteen tai siitä tuleekin stressi. (jäsen B)*

*Se ois niinku ydinkin, ettei siitä tuu missään vaiheessa se, että ihmiset lähtee vertaileen sitä. Ei ole sellainen kahvipöydän asia. Koska siinä tulee se vertailu ja meidän ei voida sille mitään. Illalla mennään sitten nukkumaan ja ruvetaan miettiä, että en mä tässäkään onnistunut. Koska sillonhan se tulee se paine sietä ja mahdollisuus kääntyä joksikin stressin aiheeksi. (jäsen B)*

Näkökulma oli mielestäni erittäin mielenkiintoinen. Jokaisella mindfulness-kurssilla, jolla olen ollut, ohjaaja on kysynyt ryhmäläisiltä, haluaisiko joku kertoa kokemuksistaan meditaatiotuokion jälkeen. Huomioin, että tein sen itsekin täysin automaattisesti alustukseni kehomeditaatio-osuuden jälkeen. Koska vastaaminen on ollut vapaaehtoista, en ole itse koskaan kokenut kysymystä mitenkään ongelmalliseksi. Työpaikalla käymäni mindfulness-kurssin aikana nimenomaan kahvipöytäkeskusteluissa käsiteltiin sitä, miten kukakin oli saanut harjoituksia tehtyä. Itse olin tehnyt harjoitteita pitkään ennen työpaikan kurssia, enkä kokenut kysymyksiä tai keskustelua mitenkään ongelmallisena. Fokusryhmän nostettua asian esille ryhdyin pohtimaan sitä. Itsekin omaa suoritusta muihin herkästi vertaavana persoonana ymmärrän erittäin hyvin, että kyseisen kaltaiset tilanteet voivat luoda vertailua sekä aiheuttaa paineita ja huonommuuden tunteita osallistujille. Kaikkien ohjaajien tulisi huomioida tämä näkökohta. Yhteiset pelisäännöt olisi tärkeää sopia työpaikalla heti aluksi.

Vaarana nähtiin myös, että työpaikoilta saattaa löytyä ns. ”tehotyyppejä”, joilla on tapana muistuttaa muita harjoitusten tekemisestä. Tuolloin harjoitus on ikään kuin jonkun muun otteessa, ja tekemiseen liittyy suorituskeskeisyys. Myös siitä,

että harjoittamisesta tai harjoittamatta jättämisestä ei olla tilivelvollisia, tulisi sopia työpaikalla yhteisesti. Ulkoisen suorituspakon on todettu voivan aiheuttaa motivaatio-ongelmia harjoittamista kohtaan (Reb & Choi 2014, 11).

## 11 OPINNÄYTETYÖN ONNISTUMISEN ARVIOINTI

Työni toiminnallisen osuuden osanottajamäärä jäi valitettavan pieneksi. Tilaisuus oli arki-iltana ja varsin pitkä, kaikkineen kolme tuntia. Tilaisuuden pituus saattoi vaikuttaa osallistujamäärään, samoin se, että kyse oli opiskelijan järjestämästä tilaisuudesta, ei mindfulness-ohjaajan. Myös tilaisuuteen liittyvä aineistonkeruuosuus opinnäytetyötä varten saatettiin kokea työläänä. Toki voi myös olla, ettei aihetta koettu kiinnostavaksi. Osanottajamäärää lukuun ottamatta tilaajan edustaja koki tilaisuuden onnistuneena. Myös osanottajat pitivät tilaisuutta varsin onnistuneena. Yksi osallistujista koki tilaisuuden vastanneen odotuksiin hyvin ja kaksi erinomaisesti. Yksi osanottaja kertoi tilaisuudella olleen ajatustyötä kirkastavan ja voimaannuttavan vaikutuksen, eli juuri sen, mihin tilaisuudella pyrittiinkin. Lisäksi yksi osallistuja koki saaneensa uusia näkökulmia tuttuun asiaan. Parannettavaa koettiin harjoitusten ohjaamisen varmuudessa. Allekirjoitan palautteen täysin. Vaikka oma harjoittamisurani onkin varsin pitkä ja vaikka minulla on pitkä kokemus erilaisten ryhmien ohjaamisesta, ohjasin mindfulness-harjoitteita ensimmäistä kertaa. Tilaisuuden jälkeen harmittelin sitä, että en luottanut pystyväni ohjaamaan harjoitukset ilman tukipaperia. Mielestäni tämä tukee sitä, että mindfulness-ohjaajan koulutus on tärkeää (Wihuri 2014, 249-250). Koulutuksen myötä harjoitteiden ohjaamiseen saadaan varmuutta.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan mainita se, että kaikki ryhmäkeskustelun osallistujat suhtautuivat mindfulnessiin lähtökohtaisesti positiivisesti. Olisi ollut mielenkiintoista kuulla myös vastakkaisia mielipiteitä. Osallistujat toki toivat esille myös menetelmän käyttöön liittyviä haasteita. Kaikki osallistujat olivat naisia. Alustavissa tutkimuksissa (Roijani & kumpp. 2017) on todettu, että naiset saattavat hyötyä menetelmästä miehiä enemmän. Osallistujilla oli myös korkeakoulustausta ja kokemus työskentelystä dynaamisissa ja kompleksisissa työym-



päristöissä. Menetelmän hyödyt saattavat rajoittua tämän kaltaisiin työympäristöihin (Sutcliffe, Vogus & Dane 2016, 74).

Kuvailevan tutkimuksen pätevyyttä ja soveltuvuutta arvioidaan sen mukaan, miten hyvin se kuvailee kohdetta sellaisena kuin se on (Pitkäranta 2014, 34). Olen pyrkinyt kuvailemaan mindfulnessia työelämässä rehellisesti tuoden esiin menetelmän etuja ja haasteita. Tulosten luotettavuutta arvioitaessa laadullisessa tutkimusorientaatiossa käytetään usein vakuuttavuuden käsitettä. Tiedon on oltava paitsi todenmukaista, myös hyödyllistä ja käyttökelpoista. Tämä näkökulma korostaa, että arviointiaineistojen pohjalta esitetään selkeitä toimintasuosituksia. (Toikko & Rantanen 2009, 121-129.) Olen kerännyt pohdintaosuuteen toimintaehdotuksia, jotka nousivat fokusryhmäkeskustelusta, teoriatiedosta, aiemmista tutkimuksista sekä omista kokemuksistani mindfulnessin hyödyntämisestä työelämässä.

Toikko & Rantanen (2009,) viittaavat Engeströmiin (1995, 156), joka painottaa tutkimustulosten yleistettävyyttä käytännön toimintaan ja leviämistä toimintajärjestelmään sekä Alasoiniin (2006), joka korostaa geneerisiä tuloksia eli toimintaorganisaatiota laajemmin hyödynnettäviä tuloksia. Tulosten siirrettävyys voidaan nähdä ratkaisevana asiana. Geneeristen tulosten saavuttamisessa on kuitenkin paljon kyse levittämismekanismeista. (Toikko & Rantanen 2009, 121-129.) Tulosten hyödyntämisestä ja tulosten levittämisestä keskustellaan tilaajan kanssa myöhemmin. Koska kyse on laadullisesta tutkimuksesta, työ ei pyri yleistettävyyteen. Tutkimuksen pieni fokusryhmä nosti keskustelussa esille tärkeitä asioita, joita organisaatioissa olisi hyvä pohtia otettaessa mindfulness -harjoitukset osaksi työpaikan toimintaa.

Vakuuttavuus perustuu uskottavuuteen ja johdonmukaisuuteen. Tutkijan on tehtävä tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnat näkyviksi. Opinnäytetyön tekijällä on vastuu kohdehenkilöiden anonymiteetistä. Käytännössä joudutaan usein tasapainoilemaan kohdehenkilöiden anonymiteetin ja tutkimuksen avoimuuden välillä. Laadullisen tutkimuksen tulokset ovat usein enemmänkin perusteltuja tulkintoja kuin objektiivisia tosiasioita. (Toikko & Rantanen 2009, 121-129.) Pyrin osoittamaan ajatuskulkuani analyysin osalta kategorisointiesimerkillä sekä työhön liittämälläni miellekartoilla. Koska fokusryhmäni oli hyvin pieni, vain kolme

henkilöä, jouduin tinkimään avoimuudesta muistiinpanojeni osalta koskien osallistujien taustatietoja. Ryhmän osallistujat olivat hyvin avoimia kertoessaan taustoistaan, mutta katsoin, etten voi tietoja juurikaan käyttää, jotta osallistujien anonymiteetti säilyisi.

## 12 POHDINTA

Mindfulness on kohonnut viime vuosina muoti-ilmiön asemaan. Sitä sovelletaan mitä erilaisimpiin asioihin. Lähes kaikki tuntuvat tunnistavan käsitteen, vaikka eivät asiaa syvällisemmin tuntisikaan. Työni edetessä totesin läsnäolotaitojen, tietoisuustaitojen ja hyväksyvän tietoisien läsnäolon olevan huomattavasti vieraampia nimityksiä asialle. Päädyinkin käyttämään työssäni mindfulness-termiä suomennoksen asemesta.

Työssäni pyrin selvittämään, miten ja millä ehdoilla mindfulness-harjoitteita voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden kehittämisessä. Aihepiiri on laaja, joten nostin fokusryhmän avulla tiettyjä aihealueita tarkastelun alle. Analyysimentetelmänä käytin dialogista tematisointia. Dialogisessa tematisoinnissa teoreettinen ja metodologinen ajattelu, empiirinen aineisto, tutkimuskohteeseen liittyvä kontekstuaalinen tieto, aiempi tutkimus ja tutkijan oma ymmärrys käyvät vuoropuhelua (Koski 2011, 127). Koin analyysimenetelmän toimivana, koska halusin peilata esiin nousseita asioita ja teoriaa omiin kokemuksiini. Itselläni on vahva kokemus, että menetelmä toimii. Pyrin pohtimaan työssäni, mitkä asiat vaikuttavat siihen, ettei kaikkien kokemus ole sama.

Itsereflektiotaidot, työhyvinvointi, työn tuloksellisuus ja mindfulness näyttäisivät olevan yhteydessä toisiinsa. Manka & Manka (2016, 171) määrittelevät itse-reflektion tarkkaavuuden suuntaamiseksi itseen ja omien kokemusten tutkimiseksi. Ammatillinen itsereflektio voidaan määritellä kyvyksi hahmottaa omaa osaamista, toimintaa ja vuorovaikutustaitoja sekä taitona havainnoida omaa hyvinvointiamme sekä fokuksen ja tehokkuuden säilyttämistä työssä (Jokiranta 2017).

Omasta työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen on yksi tärkeimpiä työelämätaitoja. Henkilökohtaista työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat mm. energisyys, terveys, myönteiset uskomukset, ongelmanratkaisutaidot, elämänhallinnan tunne ja vuorovaikutustaidot. (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5-17). Voidaksemme pitää huolta omasta hyvinvoinnistamme, meidän tulee pystyä havainnoimaan vointiamme. Mindfulness on kehitetty länsimaissa alun perin stressinhallintaan. Vaikka useiden tutkimusten tutkimusmenetelmissä esiintyy rajoituksia, tutkimusnäyttöä meditaation ja mindfulnessin yhteydestä stressioireiden vähenemiseen löytyy runsaasti (Goyal & kumpp. 2014, 357-365; Grossman & kumpp. 2004, 35-40). Verrattaessa stressinhallintaan kehitetyn MBSR:n ja perinteisten rentoutusmenetelmien vaikutusta stressinhallintataitoihin, molemmat näyttivät vähentävän stressioireita yhtä paljon. MBSR:n etu on kuitenkin märehtimisen väheneminen (Chiesa & Serretti 2009, 593-597). Ajatuksillamme on suuri vaikutus mielen hyvinvointiin. Mielen harhailu kuluttaa energiaa. Mietimme myös usein pakonomaisesti ratkaisua ongelmiin, joita emme voi ratkaista. Tuolloin asiasta irti päästäminen ja hyväksyminen on voimauttavaa. Nykyisin muutokset ja epävarmuus työn jatkumisesta ovat arkipäivää työelämässä. Läsnaolotaidot voivat tukea epävarmuuden sietokykyä ja muutostykyä työssä. Jatkuvasti muuttuva työelämä vaatii oman toiminnan jatkuvaa tarkkailua ja nopeaa reagoitua. Voidaksemme reflektoida omaa osaamistamme tai toimintatapojamme meidän on oltava tietoisia omasta ajattelustamme.

Tulevana yhteisöpedagogina ammattikuntamme työhyvinvointi on sydäntäni lähellä. Yhteisöpedagogeja sijoittuu paljon kolmannelle sektorille järjestötyöhön, jossa työyhteisöt ovat usein pieniä. Kaunismaan & Lindin (2014) tutkimuksesta työhyvinvoinnista kolmannella sektorilla käy ilmi, että mitä pienemmästä organisaatiosta on kyse, sitä selvemmin työhyvinvoinnista huolehtiminen näyttäisi kuuluvan työntekijälle itselleen. Työntekijöiden on tärkeää pystyä tunnistamaan työhyvinvointiaan lisääviä ja heikentäviä tekijöitä. Järjestötyö on pääosin asiantuntijatyötä, jossa mm. itseohjautuvuus on tärkeässä asemassa. (Kaunismaa & Lind 2014, 51-52.) Järjestötyössä voit myös olla paikkakunnan ainoa työntekijä. Itsensä johtamisen taito on tuolloin avainasemassa. (Autio 2017, 37.) Järjestötyö on usein myös määräaikaista. Työsuhteen jatkumisen epävarmuus on arkipäivää.

Mindfulness ei toimi välttämättä samalla tavalla kaikilla. Alustava tutkimustieto antaisi viitteitä siitä, että mindfulness-harjoitteet voivat toimia eri tavalla naisilla kuin miehillä. Harjoittaminen näyttäisi vähentävän negatiivisia tunteita sekä lisäävän läsnäoloa ja itsemyötätuntoa enemmän naisilla kuin miehillä. Tutkijat pohtivat, voisiko syynä olla miesten ja naisten erilainen tapa käsitellä ongelmia ja voisiko joku aktiivisempi mindfulness-menetelmä, kuten esimerkiksi taiji tai jooga, sopia miehille paremmin kuin hiljainen paikallaan oleva meditaatioharjoitus. Asia vaatii lisätutkimusta. (Rojani & Santoyo, Rahring & Roth & Britton 2017.)

Nykytyöelämää leimaa kiire. ”Aivotyöläisillä” aivot saattavat olla koko ajan kiinni työssä. Vain kesäloman jälkeen aivot ovat levollisessa tilassa. Loman aikana emme kuitenkaan kykene lataamaan akkuja vuodeksi kerrallaan (Manka & Manka 2016, 182). Mindfulness-harjoitteet voisivat olla yksi keino tuoda tasapainoa ja latautumishetkiä arjen keskelle. Hyvänä esimerkkinä tästä voidaan mainita Valtiovarainministeriön Mindfulness-pysäkki.

Yhä kiihtyvämässä työelämässä multitaskauksesta on pyritty hakemaan ratkaisua kiireeseen. Vaihdamme jatkuvasti tarkkaavuutemme kohdetta. Kokouksissa vastailemme kokouksen aikana puhelimen viesteihin ja sähköposteihin sen sijaan, että keskittyisimme meneillään olevaan asiaan. Olemme tottuneet olemaan jatkuvasti käytettävissä. Keskeytykset häiritsevät meneillään olevan tehtävän yksityiskohtien pysymistä muistissa, ajatuskulku katkeaa herkästi ja voimme pelätä kärsivämme muistivaikeuksista (Kuikka & Akila & Pulliainen & Salo 2011,12-33). Alustavissa tutkimuksissa on todettu, että mindfulness-harjoittelu voi parantaa työmuistia parantamalla häiriöiden ehkäisyä ja kykyä pitää tarkkaavuutta yllä (Luukkanen-Markkula 2016, 186).

Työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen on osoittautunut hyväksi sijoitukseksi niin liike- kuin kansantaloudellisestikin (Manka & Manka 2016, 56-57). Tietoisen läsnäolon sovellusten on todettu vaikuttavan työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen (Grossmain & kumpp. 2004, 35-40; Fortney & kumpp. 2013, 412-419; Sutcliffe & Vogus & Däne 2016, 68). Tämän kautta menetelmän voidaan ajatella vaikuttavan sairauspoissaolojen sekä ennenaikaisen eläköitymisen vähenemiseen.

Luovuus on tärkeä tekijä organisaation kilpailukyvyille (Hellbom & Mauro & Salo 2006, 93). Luovuuden yhteydestä mindfulnessiin ei ole vielä riittävästi tutkittua tietoa, joskin meta-analyttisessä tutkimuksessa on löydetty tilastollisesti merkitsevä, mutta kohtalaisen heikko yhteys mindfulnessin harjoittamisen ja luovuuden välillä. Alustavasti vaikuttaisi, että nimenomaan avoimen tietoisuuden meditaatio voisi kehittää luovuutta. On myös tutkimuksia, joissa korkealla tietoisuustasolla näyttäisi olevan negatiivinen yhteys luovuuteen. Itse olen todennut mindfulnessin vähentävän itsekriittisyyttäni sekä auttavan päästämään irti paikallaan junnaavasta ajattelusta, ja tätä kautta lisäävän tuottavuutta ja kykyä nähdä uusia mahdollisuuksia.

Mindfulness on yksilöllisesti tehtävä harjoitus, josta voi seurata laajempaa hyvää. Organisaatiotutkimuksissa on todettu, että jo yhden henkilön lisääntynyt tietoisuus voi vaikuttaa muiden työntekijöiden hyvinvointiin (Sutcliffe & kumpp. 2016, 69). Vuorovaikutustaidot ovat tärkeä osa työyhteisötaitoja kaikilla aloilla. Useissa työpaikkailmoituksissa etsitään nykyään ”hyviä tyyppejä”. Erityisesti vuorovaikutustaidot korostuvat erilaisessa asiantuntijatyössä ja tiimityöskentelyssä. Itsereflektiokyky on tärkeää vuorovaikutustaidoille. Yhteisöpedagogiopinnoissani erikoistun nuorisotyön puolelle, josta esimerkkinä voidaan mainita etsivä nuorisotyö. Puuronen (2014) korostaa työn lähtökohtana olevan nuoren hyväksyvän kohtaamisen ja aidon kuuntelemisen. Kyky monialaiseen yhteistyöhön on tärkeää. Etsivän nuorisotyöntekijän työssä kyse on ammatista, jossa työntekijän omalla jaksamisella on suuri merkitys. Tämän vuoksi kyky rajata työtä on keskeisessä asemassa. (Puuronen 2014, 97-102.) Mindfulness voisi olla varteenotettava keino osana etsivän nuorisotyöntekijän työhyvinvoinnin ja ammatillisten taitojen kehittämistä. Lämpöä, hyväksyntää ja aitoutta on vaikea opettaa, mutta tietoisuustaidot voivat olla tässä avuksi (Juvakka 2011, 45-46).

Sekä tutkimustieto että kirjallisuus ovat vahvistaneet käsitystäni siitä, että harjoittelun määrä vaikuttaa tuloksiin. Tulosten saavuttaminen vaatii pitkäjännitteistä ja säännöllistä harjoittamista. Itselläni on kokemus, että mielen vaeltaminen ja keskittymistaitoni heikkenevät varsin nopeasti muodollisen harjoittelun puuttuessa. Lyhyelläkin harjoittamistuokioilla on todettu olevan vaikutusta (Good & kumpp. 2016, 135). Itse koen, että viiden tai kymmenen minuutin muodollinen harjoittelu ei vielä riitä. Noin 15-20:n minuutin päivittäisen harjoittelun olen jo

kokenut toimivana. Viiden minuutin harjoittelukin on kuitenkin parempi kuin ei ollenkaan harjoittelua. Kuten minkä tahansa taidon oppiminen, myös mindfulnessin oppiminen ja siirtäminen arkeen vie aikaa. Harjoitusten riittävästä määrästä, vaikutusten yleistyvyydestä tai siirtymisestä arjen työtilanteisiin ei ole saatavissa riittävästi tutkittua tietoa (Good & kumpp. 2016, 135). Yksilön tai työyhteisön ei tulisi tehdä päätelmiä menetelmän toimivuudesta lyhyen harjoittamisen jälkeen.

Työyhteisössä harjoittamiseen motivoituminen voi olla ongelma. Sekä tutkimustulokset että oma kokemukseni viitaisivat siihen, että motivoituminen harjoittamiseen on helpompaa, mikäli työntekijä kokee tarvetta harjoitteluun stressin hallitsemiseksi. Wihurin (2014, 253) mukaan mindfulness-menetelmää voidaan esitellä koko organisaatiolle esimerkiksi osana kehittämisspäivää, mutta pidempiin ohjelmiin osallistumisen tulisi olla vapaaehtoista, jotta osallistujat sitoutuisivat harjoitteluun. Harjoitusten suorittaminen omalla ajalla voi muodostua ongelmaksi. Harjumaan & kumpp. (2014) tutkimuksessa Oiva-mobiilisovelluksen käytöstä työhyvinvoinnin edistämisessä osallistujat katsoivat harjoitusten lyhyiden eduksi, kun harjoitteluun ei saa käyttää työaikaa (Harjumaan & kumpp. 2014, 30-31). Lyhyet harjoitukset voivat siis motivoida harjoitteluun. Menetelmän omaksumista voisi helpottaa mahdollisuus käyttää harjoitteluun myös työaikaa.

Menetelmän vaarana voi olla suorituskeskeisyys. Niin oman kokemukseni kuin Juvakan (2011, 45-56) tutkimuksen perusteella voisi alustavasti ajatella, että menetelmän oppimiseen liittyy alussa herkästi suorituskeskeisyys. Harjoittelun myötä mielihyvän tai rentoutumisen kokemuksen tavoittelu sekä pyrkimys tehdä harjoitukset oikealla tavalla jää taka-alalle. Vaarana on myös, että painetta harjoitusten tekemiseen tulee niin työyhteisön muilta työntekijöiltä kuin organisaation johdoltakin. Riskinä myös on, että menetelmän avulla pyritään saamaan työntekijät selviämään kohtuuttomasta työtaakasta (Rob & Choi 2014,12). Tosi-Asia on, että mindfulness ei enää auta, jos työtä vaan on yksinkertaisesti liikaa.

Fokusryhmä korosti yhteisten pelisääntöjen tärkeyttä tuotaessa mindfulness-menetelmä työpaikalle. Harjoittelukokemusten jakaminen muiden kanssa voidaan kokea painostavana. Vertailu voi aiheuttaa huonommuuden kokemusta. Olisi tärkeää, että kaikki ymmärtäisivät, ettei harjoittelusta keskustella kahvipöy-

täkeskusteluissa. Toisten harjoittamista tai harjoittamatta jättämistä ei myöskään tule kontrolloida. Ulkoisen suorituspakon on todettu voivan vähentää harjoittelumotivaatiota (Rob & Choi 2014,11).

Mindfulness-harjoittelu on yleensä vaaratonta, mutta tutkimustietoa ajatellen olisi ehkä mielekästä ottaa työyhteisön työterveyspsykologi mukaan suunnittelemaan menetelmän hyödyntämistä organisaatiossa ja kertomaan asiasta henkilökunnalle. Vaikka mahdollisuus siihen, että muodollinen meditaatio nostattaa pintaan esimerkiksi traumamuistoja, on hyvin pieni, on se kuitenkin huomioitava. Työyhteisöissä on paljon ihmisiä erilaisilla taustoilla ja esimerkiksi traumaustat tai muu psyykkinen ongelmatiikka ei ole välttämättä työyhteisön tiedossa. Olisi tärkeää tarjota mahdollisuus keskusteluun asiantuntijan kanssa mieleen nousevista vaikeista kokemuksista.

Ensisijaisesti stressinhallintaan kehitetyllä MBSR-ohjelmalla näyttäsi olevan vaikutusta yksilön hyvinvointiin ja sitä kautta siirrännäisvaikutusta työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Myös oma kokemukseni tukee tätä. Mikäli organisaatio kuitenkin haluaa panostaa nimenomaan mindfulnessiin työssä, kannattaisi mielestäni panostaa nimenomaan työelämään suunniteltuun mindfulness-ratkaisuun. Näissä työntekijä saa vinkkejä epämuodollisiin harjoituksiin työpaikalla, kuten esimerkiksi tietoiseen sähköpostin käsittelyyn, läsnäoleviin kokouskäytäntöihin tai tietoiseen siirtymiseen paikasta toiseen. Epämuodollisten harjoitusten avulla mindfulness saadaan osaksi arkea. Organisaatiot käyttävät menetelmää erilaisiin tavoitteisiin. Sovellettava menetelmä riippuukin tavoitteista (Rob & Choi 2014, 11).

Tutkimusten valossa menetelmä vaikuttaa lupaavalta keinolta lisätä työhyvinvointia. Ajatellen alkuperäistä tutkimussuunnitelmaani ja Valmiina työelämäähanketta, mindfulness vaikuttaisi menetelmältä, johon olisi hyvä tutustua jo ennen työelämään siirtymistä. Mindfulnessia sovelletaankin jo muutamien oppilaitosten hyvinvointiohjelmissa. Esimerkkinä tästä voidaan mainita Jyväskylän yliopiston kehittämä Opiskelijan Kompassi (Jyväskylän yliopisto, 2016). Tietoisuustaitoharjoittelua on tuotu myös perusopetukseen (Opettaja-lehti 2017).

Työn tuloksellisuutta ajatellen menetelmällä on mahdollisesti rajoituksia työympäristöstä riippuen. On löytynyt viitteitä mm. siitä, että menetelmän hyödyt saataisivat rajoittua dynaamisiin ja kompleksisiin työympäristöihin (Sutcliffe, Vogus & Dane 2016, 74). Tutkimuksissa on löydetty myös näyttöä siitä, että mindfulness voi jopa vähentää työn tuottavuutta työtehtävissä, jossa autopilotilla toimiminen on etu (Reb & Chiesa 2014,7). Aiheeseen perehtyessäni en törmännyt tutkimuksiin, joissa olisi verrattu esimerkiksi ensisijaisesti stressinhallintaan suunnatun MBSR-kurssin ja erityisesti työelämään suunnatun sovelluksen koettuja hyötyjä työyhteisöissä. Jatkotutkimuksia aiheesta edelleen tarvitaan. Jään mielenkiinnolla odottamaan mm. Mira Karjalaisen seurantatutkimuksen tuloksia mindfulnessin käytöstä suomalaisissa yrityksissä.



## LÄHTEET

- Autio, Kirsi 2017. Yksin töissä: Itsensä johtamista itsetuntemuksen ja ajanhallinnan keinoin. Julkaisussa Vesama, Kristiina & Autio, Kirsi & Anttonen, Erja (toim.) Voi paremmin, osaa enemmän järjestötyössä. Kokemuksia ja käytänteitä työhyvinvoinnin ja osaamisen vahvistamiseen. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 35. Saatavana <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132933/978-952-456-266-9.pdf?sequence=1>
- Brand, Serge & Holsboer-Trachsler, Edith & Naranjo, José Raúl & Schmidt, Stefan 2012. Influence of Mindfulness Practice on Cortisol and Sleep in Long-Term and Short-Term Meditators. *Neuropsychobiology* (3) 65/2012, 109-118.
- Business Insider 2014. Here`s What Google Teaches Employees In It`s “Search Inside Yourself Course. Viitattu 16.9.2017. <http://www.businessinsider.com/search-inside-yourself-googles-life-changing-mindfulness-course-2014-8?r=US&IR=T&IR=T>
- Center for Mindfulness 2017. Mindfulness CD – Rentoutumista ja stressinhallintaa helposti. Viitattu 17.3.2017. <http://mindfulness.fi/mindfulness-cd-leena-pennanen/>
- Chiesa, Alberto & Malinowski, Peter 2011. Mindfulness-Based Approaches: Are They All The Same. *Journal of Clinical Psychology* (67) 4/2011, 404-424.
- Chiesa, Alberto & Serretti, Alessandro 2009. Mindfulness-Based Stress Reduction Management in Healthy People: A Review and Meta-Analysis. *The Journal Of Alternative And Complementary Medicine* (15) 5/2009, 593-600.
- Dane, Erik 2011. Paying Attention to Mindfulness and Its Effects on Task Performance in the Workplace. *Journal of Management* (37) 4/2011, 997-1018.
- Fortney, Luke & Lucterband, Charlene & Zakletskaia, Larissa & Zgierska, Aleksandra & Rakel, Aleksander 2013. Abbreviated Mindfulness Intervention for Job Satisfaction, Quality of Life and Compassion in Primary Care Clinicians: A Pilot Study. *Annals of Family Medicine* (11) 5/2013, 412-420.
- Fowelin, Peter 2014. Mindfulness luokkahuoneessa. Helsinki: Basam Books Oy.

- Good, Darren J. & Lyddy, Christopher J. & Glomb, Theresa M. & Bono, Joyce E. & Brown, Kirk Warren & Duffy, Michelle K. & Baer, Ruth A. & Brewer, Judson A. & Lazar Sara W. 2016. Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management* (42) 1/2016, 114-142.
- Goyal, Madhav & Singh, Sonal & Sibinga, Erica M.S. & Gould, Neda F. & Rowland-Seymour, Anastasia & Shama, Ritu & Berger, Zachary & Sleicher, Dana & Marin, David D. & Shihab, Hasan M. & Ranasinghe, Padmini D. & Linn, Sahauna & Saha, Shonali & Bass, Eric B. & Haythornthwaite, Jennifer A. 2014. Meditation Programs for Psychological Stress and Well-being, A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA Intern Med.* (3) 174/2014, 357–368. Saatavana  
<http://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/fullarticle/1809754>
- Grossman, Paul & Niemann, Ludger & Schmidt, Stefan & Walach, Harald 2004. Mindfulness-based stress reduction and health benefits A meta -analysis. *Journal of Psychosomatic Research* (57) 2004, 35-43.
- Harjumaa, Marja & Muuraiskangas Salla & Kaipainen Kirsikka 2014. Mobiilivalmennus työyhteisön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseksi. Viitattu 22.4.2017. <http://www.vtt.fi/inf/pdf/technology/2014/T184.pdf>
- Headsted 2017. Ohjelmat -Työstä stressiä. Viitattu 16.9.2017.  
<https://headsted.fi/ohjelmat/stressi/>
- Heikkilä-Tammi, Kirsi & Manka, Marja-Liisa & Vauhkonen, Anne 2013. Koulutukset. Julkaisussa Manka, Marja-Liisa & Bordin, Laura (toim.). Tosielämän Työhyvinvointia, Ratkaisuja & Kokemuksia. Tampereen yliopisto. Business campus. Saatavana  
<http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/index/tosiel%C3%A4m%C3%A4n%20ty%C3%B6hyvinvointia.pdf>
- Hellbom, Kaj & Mauro, Seija & Salo Matti 2006. Johtamisen Nyt. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Helsingin kaupunki, Työterveyskeskus 2015. Toimintakertomus 2015 – Matkalla kohti Työterveys Helsinkiä. Viitattu 29.8.2017.  
[http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/58bb5e9a-c486-4246-8d6e-79aa3c6c28d7/Tyke\\_toimintakertomus\\_2015.pdf?MOD=AJPERES](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/58bb5e9a-c486-4246-8d6e-79aa3c6c28d7/Tyke_toimintakertomus_2015.pdf?MOD=AJPERES)
- Helsingin Sanomat 2016. Tutkija varoittaa mindfulness-trendin ongelmista: ”Jos työtä on liikaa, tarjotaan vaihtoehtoksi, että hengitäpää vähän”. Viitattu 27.4.2017. <http://www.hs.fi/talous/art-2000005059941.html>

- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoriaa ja käytäntöä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hougaard, Rasmus & Kalajo, Teetta 2016. Tilaa ajatella – Tehosta työtäsi mindfulnessin avulla. Juva: Bookwell Oy.
- Jokiranta, Mari 2017. Katse omaan napaan – ammatillinen itsereflektio ja miksi siitä pitäisi kiinnostua. Viitattu 19.6.2017. <https://www.mps.fi/fi/blogi-johtamisen-maailma/katse-omaan-napaan-ammattillinen-itsereflektio-ja-miksi-siita-pitaisi-kiinnostua.html>
- Juvakka, Taru 2011. Tietoisuustaitojen oppiminen työhyvinvoinnin tueksi. Kognitiivinen Psykoterapia 8 (1), 45-59. Saatavissa <http://kognitiivinenpsykoterapia.fi/sites/kognitiivinenpsykoterapia.fi/files/inline-files/kognitiivinen-psykoterapia-2011-1-juvakka.pdf>
- Jyväskylän yliopisto 2016. JY on luonut ainutlaatuisen mallin opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Viitattu 14.10.2017. <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2016/05/tiedote-2016-05-25-12-02-53-025520>
- Kabat-Zinn, Jon 2004. Olet jo perillä. Helsinki: Basam Books Oy.
- Kabat-Zinn, Jon 2007. Täyttä elämää. Helsinki: Basam Books Oy.
- Kabat-Zinn, Jon 2008. Kehon ja mielen viisaus. Helsinki: Basam Books Oy.
- Kabat-Zinn, Jon 2015. Kutsu tietoisien läsnäolon harjoittamiseen. 4.painos. Helsinki: Basam Books.
- Kaunismaa, Pekka & Lind, Kimmo 2014. Työhyvinvointi kolmannella sektorilla. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja B.37. Projektiraportit ja selvitykset. Saatavissa [https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/02/HUMAK\\_Ty%C3%B6hyvinvointi\\_v211.pdf](https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/02/HUMAK_Ty%C3%B6hyvinvointi_v211.pdf)
- Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Klemola, Timo 2013. Mindfulness – Tietoisuuden harjoittamisen taito. Jyväskylä: Docendo Oy.

Kokemuksen Tutkimuksen Instituutti ry 2017. Kokemuksen Tutkimuksen Instituutti. Viitattu 8.9.2017. <http://www.ktinstituutti.fi/>

Kortelainen, Ilmari & Saari, Antti & Väänänen, Mikko (toim.) 2014. Mindfulness ja tieteet. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Koski, Leena 2011. Teksteistä teemoiksi – dialoginen tematisointi. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Vantaa: Hansaprint, 126-149.

Kuikka, Pekka & Akila, Ritva & Pulliainen, Veijo & Salo, Juhani 2011. Miksi muisti pätkii? Helsinki: Tammerprint Oy

Lappalainen, Raimo & Lappalainen, Päivi 2014. Tietoisuustaidot hyväksymis- ja omistautumisterapian näkökulmasta. Teoksessa Kortelainen, Ilmari & Saari Antti & Väänänen, Mikko (toim.). Mindfulness ja tieteet. Tampere: Suomen yliopisto-paino Oy – Juvenes Print, 83-95.

Lebuda, Izabela & Zabelina, Darya L. & Karwowski, Maciej 2016. Mind full of ideas: A meta-analysis of the mindfulness-creativity link. Personality and Individual Differences (93) 5/2016, 22-26.

Luukkanen-Markkula, Riitta 2016. Meditaation neuropsykologiaa. Psykologia (03), 51/2016, 182-190.

Manka, Marja-Liisa; Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Viitattu 16.3.2017.  
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Liettua: BALTO print.

Mauro, Seija 2006. Tietoinen läsnäolo itsensä johtamisessa. Teoksessa Hellbom, Kaj; Mauro Seija & Salo Matti, Johtamisen nyt. Helsinki: Edita Prima Oy, 13-64.

Merikallio, Annukka 2005. Loppuun ei tarvitse palaa. Nurmijärvi: Talli Koto-Kolmio.

Mikkola, Teija 2014. Kiire, kiire, kiire: Mindfulness ja kehittävä työntutkimus kehittämisoitteina kiireen taltuttamisessa. Kauppakorkeakoulu, Aalto-yliopisto. Pro gradu-tutkielma.

- Nurmi, Heli 2017. Työuupumuksen itsehoito. 2. uudistettu painos. Tallinna: Kustannus Oy Duodecim.
- Oamk, 2017. Valmiina Työelämään. Viitattu 16.3.2017.  
[http://www.oamk.fi/hankkeet/kotimaiset\\_kaynnissa/?hanke\\_id=1579](http://www.oamk.fi/hankkeet/kotimaiset_kaynnissa/?hanke_id=1579)
- Opettaja-lehti 2017. Hyvinvointia hengittämällä. Viitattu 14.10.2017.  
<http://www.opettaja.fi/cs/opettaja/jutut&juttuID=1408919220226>
- Pitkäranta, Ari 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Työkirja ammatti-korkeakouluun. Jokioinen: e-Oppi Oy.
- Puuronen, Anne 2014. Etsivän katse. Etsivä nuorisotyö ammattina ja ammat-tialan kehittäminen -näkökulmia käytännön työstä. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura, Verkkojulkaisuja 70. Viitattu 3.10.2017.  
[http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/etsivan\\_katse.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/etsivan_katse.pdf)
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2011. Laadullisen lähestymistavan yleistyminen kult-tuurinäkökulman myötä. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.), Me-netelmäviidakon raivaajat. Vantaa: Hansaprint, 31-46.
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2011. Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa Puu-sa, Anu & Juuti, Pauli (toim.), Menetelmäviidakon raivaajat. Vantaa: Han-saprint, 47-57.
- Reb, Jochen & Choi, Ellen 2014. Mindfulness in Organizations. The Psychology of Meditation. Research Collection Lee Kong Chian School of Business. Saa-tavana  
[http://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=5198&context=lkcsb\\_research](http://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=5198&context=lkcsb_research)
- Rojani, Rahil & Santoyo, Juan F. & Rahring, Hadley & Roth, Harold D. & Brit-ton, Willoughby B. 2017. Women Benefit More Than Men in Response to College-based Meditation Training. Saatavana  
<http://journal.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2017.00551/full>
- Stahl, Bob & Goldstein, Elisha 2014. Stressinhallinnan käsikirja. Helsinki: Ba-sam Books Oy.
- Sutcliffe, Kathleen M. & Vogus, Timothy J. & Dane, Erik 2016. Mindfulness in Organizations: A Cross-Level Review. Annual Review of Organizational Psy-chology and Organizational Behavior (3) / 2016, 55-81. Saatavana

[https://www.researchgate.net/publication/293009713\\_Mindfulness\\_in\\_Organizations\\_A\\_Cross-Level\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/293009713_Mindfulness_in_Organizations_A_Cross-Level_Review)

Tiuraniemi Juhani 2002. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Viitattu 12.8.2017.  
<http://tiuraniemi.fi/Ammaref.pdf>

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Turun yliopisto 2016. Suomeen luodaan työelämävalmiuksien koulutuspaketti. Viitattu 30.3.2017.  
<https://www.utu.fi/fi/Ajankohtaista/Uutiset/Sivut/Turkulaisvetoisesti-Suomeen-luodaan-tyoelamavalmiuksien-koulutuspaketti.aspx>

Turunen, Senni 2009. Työn vaatimusten, työholismin ja työuupumuksen väliset yhteydet. Psykologian laitos, Tampereen yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

Työsuojelurahasto 2016. 116011, Muu stipendi, Mindfulness ja muuttuvat työn rajat vaativassa asiantuntijatyössä. Soveltava seurantatutkimus. Viitattu 1.9.2017. <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=116011>

Työterveyslaitos 2010. Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena. Viitattu 12.8.2017.  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134560/Hyvinvointi%20ja%20tuloksellisuus%20esimiesty%C3%B6n%20haasteena.pdf?sequence=1>

Työterveyslaitos 2017. Työhyvinvointi. Viitattu 15.6.2017.  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Valtiokonttori 2015. Työkyvyn ja jaksamisen kehittäminen voimavaralähtöisesti. Viitattu 29.8.2017. [http://www.statskontoret.fi/fi-FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyoelaman\\_kehittamisraha\\_ja\\_hankkeet/Kaikuhankkeet/Tyokyvyn\\_ja\\_jaksamisen\\_kehittaminen\\_voim\(54799\)](http://www.statskontoret.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyoelaman_kehittamisraha_ja_hankkeet/Kaikuhankkeet/Tyokyvyn_ja_jaksamisen_kehittaminen_voim(54799))

Valtiovarainministeriö 2013. Läsnaolon taito rauhoittaa. Uusi-Kaiku (1) / 2013, 35.

Valtonen, Anu 2011. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Vantaa: Hansaprint Oy, 88-101.

Wihuri, Antti-Juhani 2014. Mindfulness työssä. Helsinki: Talentum Media Oy.

## LIITTEET

### LIITE 1 Alustuksen diat

Hyväksyvän tietoisien läsnäolon harjoitusten käyttö työhyvinvoinnin, itsereflektiivisten taitojen ja tuloksellisuuden edistämiseksi

Alustus aineiston keruuta varten 16.8.2017



Tarja Hytinkoski / yhteisöpedagogiopiskelija, HUMAK

## Oma tausta

- Koulutus, työtausta, opiskelu
- Lähes 10 vuotta sitten Jon Kabat-Zinnin 8 viikon stressinhallintaohjelma Kabat-Zinnin (2007) Täyttä elämää -kirjan avulla, muodollisiin meditaatioihin apuna Leena Pennasen (Center for Mindfulness 2017) CD- levy
- Vuoden 2013 / 2014 vaihteessa Mindfulness -ohjaajan (CFM®) vetämä Jon Kabat-Zinnin ohjelmaa hyödyntävä 8 viikon mindfulness-kurssi
- Zen-meditaatioon tutustuminen lyhyen tutustumisjakson ja kirjallisuuden avulla
- Joogaa useamman vuoden ajan
- Ei uskonnollista aspektia omassa harjoittamisessa
- Tutustumista mindfulnessin harjoittamisen itämaiseen perinteeseen, oma lähestymistapa asiaan länsimainen



**On vain tämä hetki, eläminen  
tapahtuu tässä hetkessä.**

**Ainoa hetki, mihin voimme  
vaikuttaa on nykyhetki.**

## Hyväksyvän tietoisien läsnäolon (mindfulness) taustaa

- Juuret buddhalaisuudessa
  - Länsimaihin suuren yleisön tietoisuuteen tuonut Jon Kabat-Zinn: Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) -stressinhallintaohjelman.
  - Soveltaminen psykoterapeuttisessa työskentelyssä: esim. Segalin, Williamsin ja Teasdaalen kehittämä MBCT, eli Mindfulness-Based Cognitive Therapy ja ACT, eli Acceptance and Commitment Therapy, suomalaiselta nimeltään Hyväksymis- ja omistatuumisterapia HOT
  - Levinnyt nykyisin mitä erilaisimmille alueille
  - HUOMIOITAVAA: Tavallisesti hyväksyvän tietoisien läsnäolon harjoittelu on vaaratonta, mutta meditaatio voi herättää voimakkaitakin tunteita, varsinkin jos taustalla on traumaa tai tunne-elämän haurautta!
- ➞ tarvittaessa psykologin tuki



## Istumameditaatio



- Meditaatioharjoituksen ydin
- Valpas, mutta rentoutunut asento
- Lattialla tai tuolilla
- Huomio siihen, miten hengitys virtaa sisään ja ulos
- Kun huomaat huomion siirtyneen muualle, totea asia ja palauta keskittyminen hengitykseen
- Harjoitus: Istumameditaatio hengitystä tarkkaillen  
Kabat-Zinn 2007, 114

## Harjoittamisen perusperiaatteita

- Muodolliset harjoitukset / epämuodolliset harjoitukset
- Harjoittamista, ei harjoittelua
- Havainnointia erityisellä tavalla: **nykyhetkessä, tarkoituksella, arvostelematta**
- Hyötyjen saavuttaminen vaatii säännöllistä harjoittamista
- **Huomion keskittäminen:** läsnäolo
- **Avoin tietoisuus:** kyky nähdä, mitä mielessä tapahtuu  
kyky valita viisaasti, mihin huomio kannattaa kiinnittää
- Aloittelijan mieli: Esimerkki: Syöminen  
tietoisesti: Stahl & Goldstein 2014, 41-42



## Meditaatio

- Ei mitään ihmeellistä
- Luopumista ponnistelusta – ei pyrkimystä saavuttaa mitään tai pyrkiä minnekään
- Lupa olla
- Joko kohdennetun tarkkaavuuden harjoituksia (esim. hengitykseen keskittyminen) tai avoimen tarkkailun harjoituksia (mielen liikkeiden tarkkailu ilman arvostelua) – usein yhdistellään molempia
- Ei pyritä muuttamaan ajatuksia, ajatuksia vain tarkkaillaan
- Kaikkien ajatusten sallitaan nousta mieleen ja päästetään sitten irti

## Kävelymeditaatio



- Huomio kävelytapahtumaan
- Huomio aistimuksiin jalkaterissä, jaloissa tai koko kehossa liikkeen aikana
- Katseen kohdistus suoraan eteen
- Harjoitus: Kävelymeditaatio Stahl & Goldstein 2014, 87-88

## Mielen toiminta ongelmien aiheuttajana

- **Tottumuksen hallitsematon lisääntyminen tekemisessä, ajattelussa, havainnoinnissa, tunteissa**  
mindfulness -> huomio automatisoituneeseen toimintaan -> tottumuksen purkaminen
- **Mahdollisuus mielen liialliseen vaelteluun** - Levoton mieli on onneton mieli.  
mindfulness -> huomion suuntaaminen / palauttaminen yhä uudelleen tähän hetkeen
- **Mielellä tarve arvostella, luokitella, takertua ja vastustaa – luo kärsimystä**  
mindfulness -> hyväksymisen taito -> lempeyttä, levollisuutta

## Kehomeditaatio



- Pysyttelyä tietoisena joka hetki
- Hengityksen ja kehon tarkkailua
- Selinmakuulla (voidaan tehdä myös istuen tai seisten)
- Fyysiset tuntemukset vain tiedostetaan, niitä ei tarvitse ajatella tai analysoida
- Kehittää tehokkaasti kykyä keskittyä ja muuttaa huomion kohdetta joustavasti
- Harjoitus: Kehomeditaatio: Kabat-Zinn 2007, 136-137

## Muuttuva työelämä

- Jatkuva nopeatahtinen muutos
- Työnteon rytmi kiihtynyt
- Sähköiset välineet lisäävät keskeytyksiä
- Multitaskaus
- Halliwell: vaarana "Attention deficiit trait (ADT)"  
häiriöherkkyys, sisäinen vimma, kärsimättömyys, organisoinnin vaikeudet, priorisoinnin vaikeus, ajanhallinnan vaikeudet, alisuoriutuminen

## Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin edistäminen hyväksyvän tietoisien läsnäolon avulla

- **Terveys:** kehotietoisuuden lisääntyminen, stressioireiden tunnistaminen ajoissa, vaikutus stressihormonitasoon, vaikutus verenpaineeseen
- **Energisyys:** helpompi nukahtaminen, levollisempi uni, tietoinen syöminen
- **Myönteiset uskomukset:** sisäisen puheen väheneminen ja kyseenallistaminen, märehtimisen väheneminen
- **Elämänhallinnan tunne:** hyväksyvän asenteen kehittyminen, ei turhaa taistelua tilanteessa, johon ei voi vaikuttaa
- **Ongelmanratkaisutaidot:** keskittymisen parantuminen (vrt. multitasking), priorisointi helpottuu, tilaa luovuudelle
- **Vuorovaikutustaidot:** omien tunteiden havaitseminen ja tunnistaminen, toisten tunteiden ymmärtäminen, oman toiminnan reflektointi kehittyy, impulsiiviset reaktiot vähenevät, kielteistä tunteista palautuminen helpompaa



## Hyväksyvä tietoinen läsnäolo ja työhyvinvointi organisaation kannalta

- Google, General Motors, Apple, Facebook, Valtiovarainministeriö
- Hyödynnetty johtamistaitojen kehittämisessä
- Työntekijöiden suorituskyky lisääntyy, työtyytyväisyys lisääntyy
- Työhön sitoutuminen lisääntyy, halu siirtyä toiseen organisaatioon vähenee
- Luovuus tärkeää kilpailukyvyllä, luovuuden todettu lisääntyvän
- Sairauspoissaolopäivät vähenevät

## Käytännön vinkkejä läsnäolevaan työhön ja työhyvinvointiin

- Hiljenny aamulla hetkeksi
- Tee aamun askareet tietoisesti
- Työpaikalle saavuttuasi keskity hengitykseesi muutaman minuutin ajan, tee lyhyt lista tärkeimmistä päivän töistä, järjestä päivän ohjelma listan mukaan, tartu töihin, käy lista läpi pari kertaa päivän aikana, jotta voit arvioida edistymisesi
- Tee siirtymistä tietoisia (voit keskittyä vaikka kävelyyn)
- Kiinnitä päivän mittaan välillä huomio kehoosi (tuntuuko jännityksiä? - vapauta jännitys hengityksellä)
- Tee joku muutaman minuutin meditaatioharjoitus kahvitunnin aikana (esim. netti tai kännykkäsovellus)
- Yritä keskittää huomio hengitykseesi minuutin ajaksi tunnin välein tai siirtyessäsi tehtävästä toiseen

## Vinkit jatkuu...

- Keskity hetki hengitykseesi ennen haastavaa tapaamista tai kokousta
- Vältä automaattista reagoitua sähköposteihin
- Tee yhtä asiaa kerrallaan, keskity valitsemaasi asiaan
- Keskity kokouksessa, koulutuksessa tms. kyseiseen asiaan, älä keskity saman aikaisesti esim. tekstiviesteihin tai sähköposteihin
- Valitse häiriötekijät tietoisesti – jos päätät reagoida häiriötekijään, keskity täysin siihen
- Ole läsnä vuorovaikutustilanteissa, huomioi keskittymisen herpaantuminen ja palaa läsnäolevaan kuunteluun
- Tee muutaman minuutin istumameditaatio hengitykseen keskittyen mieltä kuohuttaneen tilanteen jälkeen, tunnista tunteesi ja päästä irti
- Voit käyttää muistutuksia läsnäolosta (älypuhelisten sovellusten hyödyntäminen)

## Äänitteitä ja muuta tukea harjoittamiseen - muutamia esimerkkejä

- **Suomen Mielenterveysseura:**  
<http://mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/harjoitukset> (maksuton)
- **Oiva:** <http://oivamieli.fi/dashboard.php> (maksuton), myös mobiilisovellus
- **Headsted:** <https://headsted.fi/ohjelmat/> (maksuton), myös mobiilisovellus
- Tulossa maksuton e-kirja Mindfulnessista työssä:  
[http://www.mindatwork.fi/lataa-maksuton-ekirja/?utm\\_source=Sanoma&utm\\_medium=Remarketing&utm\\_campaign=mindatwork](http://www.mindatwork.fi/lataa-maksuton-ekirja/?utm_source=Sanoma&utm_medium=Remarketing&utm_campaign=mindatwork)
- Kabat-Zinn, Jon 2015, Kutsu tietoisien läsnäolon harjoittamiseen. 4. painos. Helsinki: Basam Books Oy. (sisältää CD:n, jossa ohjattuja meditaatioita)
- **Jon Kabat-Zinnin 8 viikon stressinhallintaohjelma:** Täyttä elämää sivut 194-199

## Tietoinen liike



- Tietoisuuden ankkurointi liikkeeseen
- Lihasten ja nivelten toiminnan aistimista
- Jooga on luontaisesti tietoista läsnäoloa edistävä fyysinen harjoitus
- Harjoitus: Liikkeet vuoriasento, koko kehon venytys seisten, kylkivenytys, hartioiden pyöritys ja niskavenytys harjoituskoosteesta Tietoisien läsnäolon jooga, seisoma-asennot, Stahl & Goldstein 2014, 155-159

## Lähteet

- Fowelin, Peter 2014. Mindfulness luokkahuoneessa. Helsinki: Basam Books Oy.
- Hallowell, Edward 2005. Overloaded Circuits: Why Smart People Underperform. Viitattu 5.6.2017. <https://hbr.org/2005/01/overloaded-circuits-why-smart-people-underperform>
- Hougaard, Rasmus & Kalajo, Teetta 2016. Tilaa ajatella – Tehosta työtäsi mindfulnessin avulla. Juva: Bookwell Oy.
- Kabat-Zinn, Jon 2007. Täyttä elämää. Helsinki: Basam Books Oy., Tietoisien läsnäolon perusteet. 2. uudistettu painos. Helsinki: Viisas Elämä Oy.
- Kabat-Zinn, Jon 2017. Mindfulness
- Lappalainen, Raimo & Lappalainen Päivi 2014. Tietoisuustaidot hyväksymis- ja omistautumisterapian näkökulmasta. Teoksessa Kortelainen, Ilmari; Saari Antti & Väänänen, Mikko (toim.). Mindfulness ja tieteet. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 83-95.
- Luukkanen-Markkula Riitta 2016. Meditaation neuropsykologiaa. Psykologia (51) 3/2016, 182-190.




## Lähteet

- Manka, Marja-Liisa; Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Viitattu 16.3.2017. <http://www.uta.fi/ikk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>
- Nurm, Heli 2017. Työuupumuksen itsehoito. 2. uudistettu painos. Helsinki: Kustannus oy Duodecim.
- Stahl, Bob & Goldstein, Elisha 2014. Stressinhallinnan käsikirja. Helsinki: Basam Books Oy
- Valtiokonttori 2012. Työkyvyn ja jaksamisen kehittäminen voimavaralähtöisesti. Viitattu 12.8.2017. [http://www.statskontoret.fi/fi-fi-Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_ightamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaikutyelamapalvelut/tyoelaman\\_kehittamisraha\\_ja\\_hankkeet](http://www.statskontoret.fi/fi-fi/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_ightamista_tukevat_palvelut/Kaikutyelamapalvelut/tyoelaman_kehittamisraha_ja_hankkeet)
- Wihuri, Antti-Juhani 2014. Mindfulness työssä. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Williams, Mark & Penman, Danny 2013. Tietoinen läsnäolo, löydä rauha kiireen keskellä. 3. painos. Helsinki: Basam Books Oy.

## LIITE 2 Palautelomake

**PALAUTE 16.8. 2017 pidetystä tilaisuudesta ”Hyväksyvän tietoisien läsnäolon harjoitusten käyttö työhyvinvoinnin, itsereflektiivisten taitojen ja tu-loksellisuuden edistämässä”**

1. Vastasiko tilaisuus odotuksiasi? Rastita valitsemasi kohta vasemmasta sarakkeesta.

	 Ei ollenkaan
	 Jossain mää- rin
	 Hyvin
	 Erinomaisesti

2. Koitko hyötynneesi osallistumisesta tapahtumaan ja jos koit, niin miten?
3. Mitä kehitettävää koit tilaisuudessa olevan?
4. Tuleeko mieleesi vielä muuta, mitä haluaisit sanoa?

LÄMMIN KIITOS PALAUTTEESTASI

Tarja