

## Jooga ja Mindfulness – tietoisuustaidot työhyvinvoinnin tukena

Heidi Viljanen



<b>Tekijä(t)</b> Heidi Viljanen	
<b>Koulutusohjelma</b> Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Jooga ja Mindfulness – tietoisuustaidot työhyvinvoinnin tukena	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 46 + 2
<b>Opinnäytetyön nimi englanniksi</b> Yoga and Mindfulness as a support for corporate wellbeing	
<p>Kasvava kilpailu ja teknologian kehitys ovat aikaansaaneet murroksen työn tekemisen laadussa ja työtehtävissä. Työelämän haasteiksi on noussut työn liiallinen kuormittavuus, haitallinen stressi ja työstä irrottautuminen. Työyhteisöihin kaivataan inhimillisempää otetta, yhteisöllisyyttä ja aitoa läsnäoloa. Työn pitäisikin tukea myös ihmisen henkistä hyvinvointia, sillä hyvinvoiva työntekijä on yrityksen voimavara.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työyhteisöjen työhyvinvointia ja vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä sekä työelämätaitoja. Työn rajauksessa on keskitytty erityisesti tavoitteeseen löytää keinoja yksilön henkisen hyvinvoinnin tukemiseen. Tavoitteena oli tarkastella joogan ja mindfulness -tietoisuustaitojen roolia ja vaikutuksia työhyvinvointiin.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka lopputuloksena syntyi työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Suunnitelma perustuu alan kirjallisuuteen ja on koottu teoriaa peilaten. Luonnosvaiheessa työelämän ammattilaisilta kerättiin avointa palautetta ja kehitysideoita. Palautteiden pohjalta syntyi lopullinen tuotos, jonka avulla työyhteisöjen hyvinvointia ja tärkeitä työelämätaitoja voidaan tukea. Toiveena on, että mahdollisimman moni työelämätaho tarttuu rohkeasti kehittämissuunnitelmaan ja hyötyy sen opeista. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä työhyvinvointi ja sen kehittäminen kuuluu kaikille niin toimiston ahkeroilta assistenteille kuin organisaation ylimmän johtoportaan esimiehillekin.</p> <p>Hyvinvoinnin 5 kultaista askelta -kehittämissuunnitelmasta löytyy mielen ja kehon yhdistäviä harjoituksia. Kuvasarja teksteineen tukee harjoittelua. Suunnitelman voi tulostaa esimerkiksi työyhteisön taukotilaan ja sähköistä versiota voi jakaa työyhteisön intranetissä. Julkaisun kehittämissuunnitelman myös oman blogini kautta.</p> <p>Kehittämissuunnitelman askeleiden avulla opitaan oman sisäisen maailman reflektointia, ehkäistään työuupumusta ja helpotetaan työstä palautumista. Säännöllisen joogan ja mindfulness-harjoitusten avulla voidaan olettaa yksilön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin paranevan merkittävästi. Johtopäätöksenä voidaan siis pitää, että jooga ja mindfulness -tietoisuustaidot tukevat työhyvinvointia.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työhyvinvointi, henkinen hyvinvointi, työelämätaidot, työn kuormittavuus, tietoinen läsnäolo, itsensä johtaminen	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	2
2.1	Opinnäytetyön taustat .....	3
2.2	Rakenne ja menetelmät .....	5
3	Mitä työhyvinvointi on .....	7
3.1	Työhyvinvoinnin haasteet .....	9
3.2	Työhyvinvoinnin tärkeys ja vaikutus tuloksellisuuteen .....	11
4	Henkisen hyvinvoinnin merkitys .....	15
4.1	Ihminen itse oman motivaationsa kehittäjänä .....	17
4.2	Yhteisö ja yhteisöllisyys .....	19
5	Jooga ja rentoutuminen työhyvinvoinnin tukena .....	21
6	Mindfulness – tietoisuustaidot .....	25
7	Kehittämissuunnitelman suunnittelu, toteutus & arviointi .....	29
7.1	Suunnittelu .....	29
7.2	Toteutus .....	31
7.3	Matka hyvinvointiin – hyvinvoinnin viisi kultaista askelta .....	33
7.4	Kehittämissuunnitelman palautekysely & kehitysideat .....	34
7.5	Arviointi .....	36
8	Johtopäätökset .....	38
8.1	Yhteenvedo koko opinnäytetyöprosessista .....	40
8.2	Ammatillinen kasvu .....	41
	Lähteet .....	43
	Liitteet .....	47
	Liite 1. Hyvinvoinnin 5 kultaista askelta .....	47
	Liite 2. Joogaharjoitus. Aurinkotervehdys-liikesarja .....	48

# 1 Johdanto

Hyvinvoinnin ydin piilee työelämän arjessa. Hyvin johdetussa työyhteisössä esimies ja työntekijät yhdessä kehittävät ja ylläpitävät organisaation hyvinvointia. Työhyvinvointi on ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen turvallista, kannattavaa ja mielekästä työtä. Työhyvinvointi näkyy yritysten tulosten kasvussa ja työntekijöiden vähenevissä tapaturmissa ja sairauspoissaoloissa. Työssään hyvinvoiva työntekijä on innostunut, motivoitunut ja kokee työnsä palkitsevana. Työn tulisikin tukea yksilön kokonaisvaltaista elämänhallintaa. (Työterveyslaitos 2018.)

Parhaimmillaan työ voi olla yksi merkittävimmistä elämänsisällöistä ja auttaa ylläpitämään ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Työ voi olla myös raskas taakka, vaikka sen perimmäinen tarkoitus onkin tukea työntekijän niin henkistä, kuin aineellistakin hyvinvointia. Miten työ rikastuttaisi elämää, eikä tuntuisi vain suorittamiselta ja kahdeksantuntiselta uurastukselta? (Leiviskä 2011, 11.)

Työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista on kasvanut yrityksille yhä merkittävämpi kilpailutekijä, uskovat työelämä tutkijat. Onnellinen työntekijä on yleensä myös motivoituneempi ja tehokkaampi työssään. Kuluneen vuosikymmenen aikana henkilöstö on alettu nähdä yhä enemmän pääomana, josta on pidettävä hyvää huolta. (Rauramo 2004, 12-14.)

Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen, koska työhyvinvointiin halutaan kiinnittää yhä enemmän huomiota ja sitä halutaan jatkuvasti kehittää. Työyhteisöjen ja työntekijöiden hyvinvointi ja tärkeät työelämätaidot korostuvat entisestään. Työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa organisaation tuloksellisuuteen myönteisesti; hyvinvoivat työntekijät nähdään yhä enemmän yrityksen voimavaroina. Koen, että työhyvinvointi kuuluu kaikille ja vaikuttaa kaikkeen, ja siten ylittää organisaation raja-aitoja.

Keskityn tässä opinnäytetyössä kuvaamaan ja korostamaan ihmisen henkisen hyvinvoinnin tärkeyttä, ja sitä kuinka sen avulla pystytään vastaamaan työelämän muuttuviin haasteisiin ja selviytymään stressaavista tilanteista. Itsensä kehittäminen nousee avain asemaan; voinko oppia voimaan paremmin ja oppia itse vaikuttamaan omaan hyvinvointiini? Miten johdan itseäni ja muita? Kuinka oppisimme kohtaamaan toisemme työelämässä aidosti ja läsnä olevasti?

## 2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tarkoituksena on löytää keinoja hyvinvoinnin tukemiseen työyhteisöissä sekä kehittää ja vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä. Tarkastelen työhyvinvointia oman ammatti-identiteettini eri näkökulmista ja luon kehittämissuunnitelman, jonka avulla omaa sekä työyhteisöjen hyvinvointia voidaan kasvattaa nyt ja tulevaisuudessa. Opinnäytetyössä pohdin hyvinvoinnin tärkeyttä peilaamalla sitä työelämän haasteisiin. Työhyvinvoinnista on kirjoitettu paljon, ja siksi halusin lähestyä aihetta aavistuksen uudelta näkökannalta. Haluan opinnäytetyössäni korostaa yksilön henkisen hyvinvoinnin merkitystä, ja sitä miten se näkyy onnellisuudessa, motivaatiossa, työn tuloksissa ja koko työyhteisössä.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä kokonaisvaltaista hyvinvointia työelämään ja kehittää omia työelämätaitoja. Selvitän, miten ehkäistään työstä johtuvaa uupumusta ja annan vinkkejä, miten työhyvinvointia voidaan tukea joogan ja mindfulness – tietoisuustaitojen avulla. Tavoitteena on myös herätellä ja rohkaista kaivoihin kangistuneita duunareita kokeilemaan jotain uutta ja nykyaikaista. Työelämä kehittyy jatkuvasti ja teknologian kehityksen myötä myös haasteet kasvavat. Jotta haasteisiin ja suurempiin muutoksiin pystytään vastaamaan, on tärkeää pitää itsestään hyvää huolta. Kun keho ja mieli ovat levänneitä ja virkeitä on uuden tiedon oppiminen ja itsensä kehittäminen helpompaa.

Opinnäytetyössä etsin vastauksia hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin, kuten: Mikä merkitys työhyvinvoinnilla on? Miksi se on tärkeää, mitä haasteita siinä nähdään? Miksi motivoitunut työntekijä kuuluu osaksi yrityksen pääomaa? Voinko itse vaikuttaa omaan hyvinvointiini ja sitä kautta ympärillä oleviin ihmisiin? Pohdin yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutustaitoja. Miten tunteet ja ajatukset vaikuttavat mielialaan? Miten luovuus ja ideointikyky paranevat hyvinvoinnin kasvaessa? Etsin tasapainoa työelämän ja vapaa-ajan välille. Psykkinen hyvinvointi heijastuu läpi ihmisen jokapäiväisessä elämässä, niin arjessa kuin työpaikallakin. Tässä opinnäytetyössä käydään joogan ja mindfulness – tietoisuustaitojen lähteillä ja selvitetään, miten niiden avulla voi löytää rauhan nykyajan kasvavassa kilpailussa.

## 2.1 Opinnäytetyön taustat

Opinnäytetyön aihe lähti liikkeelle omasta kiinnostuksesta hyvinvointiin. Tiesin, että haluan kirjoittaa henkisestä hyvinvoinnista heijastaen sitä työelämään. Työelämässä tapahtuva kova kilpailu ja tulosten tavoittelu luo jatkuvaa stressiä. Haluan löytää keinoja haitallisen stressin ja työuupumuksen ehkäisemiseksi.

Huomasin omassa hyvinvoinnissani merkittävän kasvun, kun aloitin joogan harrastamisen työskennellessäni assistenttina työharjoittelun aikana. Joogan yhdistäminen toimistotyöhön oli juuri mitä tarvitsin. Työpäivän jälkeen sai keskittää ajatukset muualle, sai aikaa rauhoittua ja rentoutua. Lempeät, dynaamiset venyttelyt ja hengityksen kuunteleminen tuovat ihmisen tähän hetkeen. Uskon, että hetkessä olemisessa ja elämisessä piilee hyvinvoinnin ydin. Ihminen on kosketuksissa itseensä ja hallitsee sillä hetkellä omaa elämäänsä. Hiljaisuus rauhoittaa mielen ja ajatukset virtaavat vapaina, uusia ideoita syntyy, kun mieli ja keho ovat levänneitä.

Aloitin opinnäytetyön pohtimalla hyvinvointia ja omia ajatuksiani hyvinvointiin liittyen. Mistä hyvinvointi lähtee? Mitä työhyvinvointi on? Minkälaiset tekijät niihin vaikuttavat? Mikä on henkisen hyvinvoinnin merkitys? Voinko itse edes auttaa omaa hyvinvointiani? Miksi motivaatio on tärkeää? ja niin edelleen. Luonnostelin aluksi paperille ajatuskarttaa, koska tunnen, että käsintehtynä saan luovuuden paremmin esille. Sen jälkeen käytin seuraavalla sivulla olevan mind mapin kokoamiseen Adobe Illustrator -ohjelmaa.

Ajatuskartassani on ihminen kaiken keskellä. Olen vahvasti sitä mieltä, että ihmisessä sisällä piilee hyvinvoinnin ydin. Hyvinvointi lähtee meistä itsestä, siitä mitä ajattelemme ja minkälainen persoonamme on. Asenteella ja suhtautumisella voi vaikuttaa energian flow'hun, myönteiset ja iloiset ajatukset lisäävät positiivista energiaa, kun taas kielteisten ajatusten kanssa vellominen kasvattaa ympärillemme negatiivisempaa ilmapiiriä. Uskon, että motivoitunut ihminen, (ja työntekijä!) haluaa kehittää itseään ja uskaltaa rohkeammin tarttua uusiin haasteisiin. Työn kiireet, paineet ja stressi vaikuttavat ihmiseen ja työyhteisöön. Siksi tukiverkostoilla on tärkeä rooli niin työelämässä kuin yksityiselämässäkin. Tarvitsemme tukea muilta ihmisiltä ja on tärkeää tuntea, että kuuluu joukkoon, on osana ryhmää.



Kuva 1. Mind map – Omia ajatuksia hyvinvoinnista.

Hyvinvoinnin kannalta fyysinen tekeminen, urheilu lisäävät jaksamista ja vireystilaa. Psykkistä hyvinvointia kasvatetaan rentoutumalla, joogaamalla ja mindfulnessin avulla. Kokonaisvaltainen läsnäolo ja hetkessä elämisen tärkeys korostuu. Levännyt mieli ja keho on merkittävää hyvinvoinnille ja sen seurauksena uudet ideat ja luovuus virtaavat vapaina. Siksi nostin ajatuskartassani esille myös unen & levon, jota ilman aivot eivät saa tarvittavaa aikaa hengähtää ja käsitellä päivän asioita. Tasapainon löytäminen työn ja elämän, haasteiden ja unelmien, työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin sekä kiireen ja levon kesellä on tärkeää. Kaikki asiat heijastuvat toisiinsa elämän polkuja kulkiessa.

## 2.2 Rakenne ja menetelmät

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa laadin kehittämissuunnitelman, jonka avulla omaa sekä työyhteisöjen hyvinvointia ja jaksamista voidaan tukea. Toiminnallinen eli produktiivinen opinnäytetyö keskittyy johonkin tiettyyn asiaan tai ongelmaan ja tuloksena syntyy kehittämissuunnitelma, produkti. Produktiivinen opinnäytetyö aloitetaan pohtimalla kehitettävän ongelman tarvetta sekä vaadittavia tietoja ja taitoja, joilla produkti suunnitellaan ja toteutetaan. Opinnäytetyön kehittämissuunnitelma voi olla esimerkiksi opas, prosessikuvaus, markkinointisuunnitelma tai tuotteen, palvelun, yrityksen tai yhteisön toiminnan kehittämistä. (Drake & Salmi 2018.)

Opinnäytetyöni noudattaa toiminnallisen opinnäytetyön rakennetta. Johdannossa rajaan tavoitteita ja avaan opinnäytetyön taustoja. Teoriaosuuden viitekehyksessä käyn läpi työhyvinvointia yleisesti, kerron sen haasteista ja merkityksestä, ja siitä miksi on tärkeää voida hyvin. Sen jälkeen kerron henkisestä hyvinvoinnista sekä keinoista, jonka avulla sitä voidaan saavuttaa. Kuvailen opinnäytetyössä valitseni henkisen hyvinvoinnin keinoja, rentoutumista, joogaa ja mindfulness – tietoisuustaitoja. Kuvailen, miten ohje syntyi ja kerron suunnittelu-, toteutus- ja arviointi vaiheista. Tiivistän tuotoksen johtopäätöksiin ja pohdin kehittämistarpeita. Lopuksi arvioin koko opinnäytetyötä prosessina sekä omaa oppimistani ja ammatillista kasvuani.

Valitsin toteutustavaksi toiminnallisen opinnäytetyön, koska uskon, että työyhteisöjen henkisen hyvinvoinnin kehittämiseksi on suuri tarve. Myös oma roolini opinnäytetyön taustalla näkyy voimakkaana. Haluan kehittää omia työelämäntaitojani ja valmistuvana assistenttina voida hyvin kiihtyvässä ja yhä haastavammassa työelämässä. Kokosin yhteen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman, jossa yhdistyy joogan ja mindfulnessin harjoittelu. Produkti sisältää viisi yksinkertaista askelta, jotka tukevat työstä irrottautumista, rentoutumista ja kokonaisvaltaista hyvää oloa. Produktin toinen osa on kuvasarja joogan aurinkotervehdys-liikkeestä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on omien ammatillisten vahvuuksien ja oman työhyvinvoinnin tukeminen nyt ja tulevaisuudessa. Tavoitteena myös työyhteisöjen hy-



vinvoinnin rakentaminen ja työstä aiheutuvan väsymyksen, henkisen kuormituksen ja haitallisen stressin ennaltaehkäisy.

Hyvinvoinnin viittä kultaista askelta käytän oman työhyvinvointini tukemiseen ja kehittämiseen, mutta toivon myös mahdollisimman monen työelämätahton hyödyn-  
tävän ohjetta. Kehittämissuunnitelma on sekä tulostettava versio että sähköinen  
liite. Tulostettavan version voivat yritykset halutessaan kiinnittää esimerkiksi ilmoi-  
tustaululleen tai taukokuoneeseen, ja sähköisen liitteen julkaisen oman blogini  
kautta. Sitä voidaan jakaa myös työyhteisöjen sähköisillä alustoilla ja intraneteissa.  
Opinnäytetyön avulla opitaan, miksi yksilön omasta hyvinvoinnista huolehtiminen  
on tärkeää ja miksi hyvinvoiva työntekijä on yrityksen voimavara.

### 3 Mitä työhyvinvointi on

Työhyvinvointi tarkoittaa kokonaisuutta, jossa työ on turvallista ja mielekästä, ja se tukee yksilön terveyttä ja hyvinvointia. Positiivinen ja motivoiva johtaminen, avoin työyhteisö ja työntekijöiden ammattitaito kasvattavat työhyvinvointia. Työhyvinvointia edistetään yhdessä koko työyhteisön kesken. Kun hyvinvointi kasvaa, työhön sitoudutaan ahkerammin, työn tuottavuus nousee ja työntekijät jaksavat työssään paremmin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Työelämän yleiseksi ongelmaksi muodostuu työssä jaksaminen. Ihmisen työn fyysinen kuormittavuus onkin suurimmaksi osaksi pienentynyt; sen sijaan työn henkinen kuormittavuus yhä lisääntyy. Pitkäveteyden ja raskaan ihmistyön ovat korvanneet koneet viimeisten vuosikymmenien aikana. Työntekijä kokee työstä aiheutuneen väsymyksen ongelmana; nukkumisen ja levon sijasta suunnataan hoidon piiriin. Laiskottelua ei katsota hyvällä, eikä yrityksillä ole siihen varaa. Salomäen (2002, 59) mukaan muutokset työn tekemisen laadussa selittävät kuitenkin suuremman osan ongelmasta. Työelämän muutos, jossa vaaditaan lähes pelkästään henkisiä voimia fyysisten voimien sijaan aiheuttaa suppean kuormituksen. Kun tähän yhdistetään vähäinen hyötyliikunta ilman lihaskuntoharjoittelua tai hengästy mistä työmatkoilla ja vapaa-aikana, on vaikeaa toipua informaatioähkystä ja vuorovaikutussuhteiden aiheuttamasta väsymyksestä. Sen seurauksena yöllä on vaikea saada unta ja päässä pyöritellään päivän tapahtumia ja informaatioita, jota ei ole vielä käsitelty.

Useamman vuoden ajan on ajateltu, että työ ei pelkästään merkitse taloudellisten tarpeiden täyttymistä, vaan parhaimmillaan luo ja tukee työntekijän henkistä hyvinvointia. Monien tutkimuksien mukaan yhä tärkeämpiä tekijöitä työpaikalla ovat hyvät vuorovaikutussuhteet, työn tarkoitus ja työstä saatu täyttymys, tyytyväisyys, itsenäisyys sekä uuden oppiminen. Työyhteisöihin on jo jonkin aikaa muotoiltu inhimillisempää otetta, mutta tekijöitä, jotka vaikuttavat kaikenkattavaan hyvinvointiin ei vielä tarpeeksi tunneta tai osata huomioida. Leiviskä (2011, 11) pohtii kirjassaan, kuinka inhimillisyyttä, työelämän mielekkyyttä ja henkisyiden huomioimista voitaisiinkin lisätä työelämässä.

Vaikka maailma ja työelämä elävät ja liikkuvat jatkuvassa muutoksessa, ihminen itsessään muuttuu varsin vähän, sillä ihmisen perustarpeet pysyvät ennallaan. Rauramo (2004, 12) perustaakin työhyvinvoinnin kirjansa ihmisen psyko-fysiologisiin perustarpeisiin. Olemme sisimmiltämme laumaeläimiä ja haluamme kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta. Myös turvallisuuden tunne, arvostus, kunnioitus ja itsensä toteuttaminen niin vapaa-ajalla kuin työelämässäkkin ovat perustarpeitamme. (Green elokuu 2000.) Perustarpeiden tasapaino työpaikalla ja elämässä heijastuu työntekijän hyvinvointiin ja työyhteisön aitoon ja luovaan tiimityöhön sekä tukee organisaation kestävästä taloudellisesta kasvusta (Rauramo 2004, 9).

Positiivista on kuitenkin huomata, että vuoden 2017 Työolobarometrin mukaan palkansaajat kokevat työelämän laadun kääntyneen myönteisempään suuntaan. Kohonnut taloudellinen tilanne edesauttaa työllisyyttä ja työ nähdään mielekkäämpänä. Työntekijöitä kannustetaan osallistumaan, oppimaan ja vaikuttamaan enemmän esimerkiksi työpaikan ja omien työtehtäviensä kehittämiseen. Työelämä on kokenut valtavan murroksen, ja suurin muutos näyttäytyy teknologian kehitymisessä ja sitä kautta työtapojen uudistumisessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 7-9.)

Teknisen kehityksen hurja kiihtyminen heijastuu työssä jaksamiseen. Uudet tiedonsiirtojärjestelmät vaativat työntekijöiltä nopeaa sopeutumista muutokseen. Salomäki (2002) irvaileekin, että käyttöohjeet kerkeävät vanhentua ennen kuin hitaammat lukijat pääsevät viimeiselle sivulle. Olemme maailmankaikkeudessa samoja pieniä ihmisiä kaikista saavutuksista ja muutoksista piittaamatta. Ihmisen elinehtona ovat tarpeet tuntea turvallisuutta, läheisyyttä ja hyväksytyksi tulemistä. Väsymyksen ja uupumuksen ehkäisyyn tarvitaan sisäistä uudistumista, eikä sitä voida saavuttaa nopeasti tai tehokkaasti. Rauhalliset, rentouttavat hetket takkatulen äärellä huopaan kääriytyneenä ovat korvaamattomia oman uudistumisen ja jaksamisen kannalta. (Salomäki 2002, 59.)

Jatkuvan taloudellisen kasvun ja teknisen kehityksen tasapainoksi etsitään inhimillisempää arvomaailmaa ja mielenrauhaa. Elämä on kokonaisuus ja työ muodostaa siitä osan. Tämän takia ihminen etsii keinoja siihen, miten voisi toteuttaa itseään työssä ja olla siinä myös kokonaisvaltaisemmin läsnä. Organisaatiot

puolestaan haluavat löytää tapoja kohentaa työntekijöiden sitoutumista ja hyvinvointia. Arvot nousevat entistä tärkeämpään asemaan; ihmiset yhä useammin pyrkivät työskentelemään yrityksissä, joiden arvot kohtaavat heidän omien arvojensa kanssa. (Leiviskä 2011, 11.)

### **3.1 Työhyvinvoinnin haasteet**

Organisaatioiden ydinhaasteena on hallita häiritsevää työstressiä. Hyvinvoinnin edistäminen kuuluu kaikille ja sitä tulisi rakentaa yhdessä. Tunteiden tunnistaminen ja käsittely työelämässä on haastanut tieto- ja informaatio-osaamisen. Työntekijöiltä vaaditaan työelämässä yhä enemmän, jolloin hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot korostuvat haasteellisessa tietotyö maailmassa. Yksilön ja yhteisöjen sopeutumiskyky on koetuksella työn tehostamisen, kiireen ja työn henkisen kuormittavuuden takia. (Nummelin 2008, 11, 15.)

Teknologiamaailman mullistuminen ja uudet työtavat nostavat esille uusia haasteita työaikojen sääntelyyn, työn teon ajan ja paikan joustavuuteen sekä esimiehen ja työntekijän roolien sekoittumiseen liittyen. Teknologia on mahdollistanut jatkuvan yhteyden työn ja vapaa-ajan välillä mikä osaltaan vaikeuttaa töistä irrottautumista ja vapautumista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 11-12.)

Kansainvälinen kilpailu, teknologian nopea kehittyminen ja taloudellinen kasvu ovat johtaneet uudentilaisiin tehokkuuden ja palveluiden vaatimuksiin ja muutoksiin työelämässä viimeisen vuosikymmenen aikana. Elämme tietoyhteiskunnassa, jolloin työn tekeminen ei enää ole yhtä riippuvainen ajasta ja paikasta. Epäsäännölliset ja usein hankalat työajat aiheuttavat huolta terveyden ja hyvinvoinnin näkökannalta. (Rauramo 2004, 18.)

Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuneiden muutosten seurauksena työ koetaan henkisesti yhä raskaampana, ja siksi henkiseen työsuojeluun pitäisikin kiinnittää enemmän huomiota. Henkisen työsuojelun avulla ennaltaehkäistään ja korjataan työtä käytännönläheisesti, jotta työntekijän voimavarat riittäisivät hyvin täyttämään työn vaatimukset. Ammattitaito, työkokemus ja edellytykset suhteessa kohtuullisen ja oikeudenmukaisen työnjaon kanssa vähentävät henkistä kuormitus-

ta. Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus sekä riittävät tauot antavat energiaa ja tukevat henkistä jaksamista. (Rauramo 2004, 90-91.)

Työlleen omistautunut työntekijä voi olla halukkaampi tekemään ylitöitä uralla etenemisen, taloudellisen hyödyn ja työn epävarmuuden vähenemisen toivossa. Pitkien työaikojen terveysvaikutukset kuitenkin heijastuvat usein epäsuorasti työntekijään; vähäinen vapaa-aika kasvattaa nautintoaineiden käyttöä ja epäterveellisiä elämäntapoja. Myös vähenevät sosiaaliset suhteet, liikunnan määrä ja huonot ruokailutottumukset ovat yhteydessä pitkiin työpäiviin. Yllä mainitut muutokset näkyvät hyvinvoinnissa ja onnellisuudessa niin töissä kuin yksityiselämässäkin. Alttius terveysriskeille ja stressille nousee huomattavasti. Työntekijät, jotka kokevat paljon kiirettä kärsivät enemmän unettomuudesta, ahdistuneisuudesta, ärtyneisyydestä ja väsymyksestä kuin vähän kiirettä kokevat. Selkäkivut, vatsaongelmat ja päänsärky ovat yleisiä fyysisiä oireita reagoida kiireeseen. Kiireisistä tilanteista paremmin suoriutuakseen työntekijät tarvitsevat työyhteisön kannustusta, tukea ja avointa keskustelua. (Nummelin 2008, 22, 24.)

Rauramo (2004) pyörittelee kirjassaan samanlaisia asioita tunteista ja niiden kokemisesta työpaikalla. Stressiä ja kiirettä harvoin pystytään oikeasti mittaamaan, olisikin hyvä muistaa, että kiire koetaan pääasiassa tunteena. Avainasemassa on ajatus olosuhteiden luomisesta, joissa kiireen tunne kuormittaisi työntekoa fyysisesti ja psyykkisesti mahdollisimman vähän. Stressi on ihmiselle luonnollinen reaktio vastata ympäristön muutoksiin. Työelämässä nousee esille kysymys jaksamisesta ja sen pakonomaisesta ylläpitämisestä. Pakonomaisen jaksamisen sijaan meidän tulisi tavoitella innostusta ja työniloa, joka voitaisiin saavuttaa sopivalla vuorottelulla, jossa työ ja vapaa-aika, tehokkuus ja laiskottelu sekä ilo ja pettymykset ovat tasapainossa. (Rauramo 2004, 12, 20, 37.)

Työstä aiheutunut uupumus on seurausta vakavasta ja pitkäaikaisesta työstressistä. Työuupumuksen vaikutuksena ihminen on kokonaisvaltaisesti väsynyt, asenne työtä kohtaan on muuttunut välinpitämättömäksi ja ammatillinen itsetunto on huonontunut. Syy uupumiseen ei kuitenkaan liity pelkästään työhön, vaan on paljon syvemmällä ihmisen persoonallisuudessa. Liian suuret vaatimukset oman itsensä suhteen ja korkea työmoraali ovat tyypillisiä työuupuneiden piirteitä. Riskiryhmään kuuluva työntekijä pyrkii vastaamaan kaikkiin häneen kohdistettuihin odotuksiin

tehdn paljon enemmän kuin mihin energiat riittävät. Yksilöllisten ratkaisujen hakeminen ja vaihtoehtojen toteuttaminen linkittyvät suurelta osin työhyvinvoinnin edistämiseen. Edelläkävijäyritykset helpottavat yhä enemmän perheen tai yksityiselämän ja työn yhteensovittamista ja luovat kokonaisvaltaista tasapainoa elämään. Lyhyen tähtäimen menestyksen, työuupumuksen ja burn outien sijaan yrityksiin tulisi panostaa pitkäaikaiseen, kasvavaan kehitykseen, yhteiskunnalliseen vastuuseen ja eettisiin arvoihin. Tällainen ajatusmaailma tukee työelämän kehitystä ja siihen kuuluvaa henkilöstön hyvinvoinnin edistämistä. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantaminen on pitkäjänteinen ja suunnitelmallinen prosessi, liittyen osana johtamiseen ja arkiseen työhön. (Rauramo 2004, 14, 67.)

### **3.2 Työhyvinvoinnin tärkeys ja vaikutus tuloksellisuuteen**

Työntekijöiden asiantuntemus, motivaatio ja innostus heijastuvat suoraan yrityksen tuloksellisuuteen. Tietotaito ja halu tehdä työtä ovat tärkeimpiä suomalaisten työyhteisöjen valttikortteja; hyvinvoiva henkilöstö kuuluu osaksi yrityksen aineetonta pääomaa. (Valtionkonttori 2012a.)

Onnellisuutta ja kokonaisvaltaista hyvinvointia on viime vuosina tutkittu enenevässä määrin. Useampi taloustieteen tutkimusryhmä on innostunut hyvinvoinnista talouden kehittämisen näkökulmasta. Nyt uskalletaan jo linkittää ihmisten elämäntyytyväisyys ja hyvinvointi yritysten menestymiseen ja tuloksellisuuteen. (Leppänen & Rauhala 2012, 289.)

Yksilön hyvinvoinnin on havaittu vaikuttavan positiivisesti yrityksen taloudelliseen kasvuun. Hyvinvoiva työntekijä pystyy reagoimaan paremmin ongelmatilanteissa ja mahdollisissa muutoksissa. Työhyvinvointiin satsaaminen ilmenee sekä tuloksellisuuden kasvuna että yrityksen säästöinä henkilöstökuluissa; eläke- ja sairauskustannukset pienenevät. Motivoitunut ja terve henkilöstö tekee työnsä laadullisesti paremmin sekä myös palvelee asiakkaitaan onnistuneemmin. Motivaatio ja halu tehdä työtä näkyvät suoraan työsuorituksessa ja työn tuloksissa. (Rauramo 2004, 29, 32.)

Positiiviset tunteet ja onnellisuus työpaikalla vaikuttavat organisaation tuloksellisuuteen. Positiivinen yrityskulttuuri synnyttää työympäristön ja työntekijöiden on-

nellisuutta. Kun työyhteisö on onnellinen, asiakkaat ovat tyytyväisiä, ja se puolestaan lisää yrityksen tuottavuutta. Yritys hyötyy hyvinvoivista työntekijöistään. Onnelliset työntekijät ovat luovempia, innovatiivisempia, halukkaampia oppimaan uutta, tehokkaampia ja vahvemmin sitoutuneita työhönsä. Myös fyysinen ja psyykinen terveys, sosiaalinen aktiivisuus ja tyytyväisyys työhön nousee. (Leppänen & Rauhala 2012, 289-292.)

Työhyvinvoinnin seurauksena innostus ja yhteisöllisyyden tunne sekä tarmokkuus tehdä tuloksellista työtä kasvavat. Työn tulos ja laatu paranevat. Hyvinvointia luodaan ja siihen vaikutetaan yhdessä koko työyhteisön voimin. (Valtionkonttori 2012b.)

Työssään hyvinvoiva henkilöstö vaikuttaa asiantuntemuksen lisäksi organisaation tuloksellisuuteen. Tuotannon ja palvelun määrään ja laatuun vaikuttavat työpaikan käytännöt ja siellä vallitseva ilmapiiri. Suositellaankin, että tavoitteiden ja tehokkuuden lomassa pitäisi olla aikaa tutustua toinen toisiinsa. Yrityksissä pitäisi tavoitella keinoja, joilla kylvetään sovittuja toimintatapoja ja kehitetään yrityskulttuuria läpi koko organisaation. Usein myös henkilökohtaiset asiat kuten perhe, ihmissuhteet, talous, harrastukset, opinnot ja terveys heijastuvat työelämään kuten myös työhön liittyvät vaatimukset, stressi ja käännekohdat heijastuvat yksityiselämään. Työyhteisön, työnantajan ja henkilöstön vastavuoroinen joustavuus turvaa organisaation työhyvinvointia. (Rauramo 2004, 26-27.)

Keskeistä työhyvinvoinnin kannalta on haitallisen ja liiallisen kuormituksen tunnistaminen, stressinhallinta. Tämä on tärkeä työelämätaito sekä yksilönä että koko organisaation tasolla. Yhteisöllisyys ja yhteisöllinen kehittäminen luo työkykyä ja työhyvinvointia. Yhteisöllinen kehittäminen on ihmisen ja työn välisten vuorovaikutustaitojen kehittämistä, jotta työ koettaisiin hallittavana. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä lisää hallinnan kokemusta ja parantaa merkittävästi työn suorituskkyä sekä torjuu haitallista työperäistä stressiä. Yksilön hallinnan kokemus rakentuu halusta ja innokkuudesta tehdä työtä, tietotaidoista, omista resursseista ja yleisistä psykososiaalisista taidoista. Näihin psykososiaalsiin taitoihin kuuluu sosiaaliset kanssakäymiset, joustavuus ja kyky sopeutua uusiin tilanteisiin. Yritykseen ja työhön linkittyvistä elementeistä tärkeimpiä ovat työn sisällön ja organisoinnin selkeys sekä mahdollisuus vaikuttaa ja oppia. Hyvin suunniteltu ja jär-

jestelmällinen työ saa aikaan hyviä tuloksia ja tukee työhyvinvointia. (Nummelin 2008, 16-17, 29.)

Toimivat ihmissuhteet luovat työpaikan ilmapiirin. Ilmapiiri näkyy oleellisesti työntekijöiden työtyytyväisyydessä. Työn tekeminen hyvässä hengessä kasvattaa motivaatiota, edistää innovatiivisuutta ja saa aikaan tuloksien nousun. Työntekijä, joka on motivoitunut, on kiinnostunut työstään ja pyrkii kohti asetettuja päämääriä. Motivaatio näkyy myös ihmisen kyvyssä havainnoida ja tulkita ympäristöään sekä siinä miten omaa työtä tehdään ja ohjataan. Nummelin (2008) puhuu työntekijän sisäisestä motivaatiosta, joka syntyy työntekijän vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksista ja hankittujen taitojen hyödyntämisestä työssä. Yksilön sisäinen motivaatio vahvistuu sitä paremmin, mitä enemmän hän voi työssään toteuttaa itseään. Ihminen kerää tarvittavia voimavaroja positiivisten ja rohkaisevien palautteiden sekä palkitsevien kokemusten kautta. (Nummelin 2008, 36-39, 54.)

Henkisestä tasapainosta ja henkisyudesta puhuu myös Leiviskä (2011, 34) kirjassaan *Työ täynnä elämää*. Jos haluamme kehittää työelämäämme ja hyvinvointia työpaikoilla, on hyväksyttävä rohkeasti näkökulma, jonka mukaan me ihmiset olemme henkisiä olentoja, kaipaamme antoisaa elämää ja työtä ja haluamme sopeutua organisaation työyhteisöön. Työntekijän psyykkisten voimavarojen ja tarpeiden tukemisella on monia merkittäviä hyötyjä yritykselle. Yksilö, joka kokee, että hänen henkisiä tarpeitaan kuunnellaan ja täytetään, todennäköisemmin panostaa työhönsä ja koko organisaatioon niin psyykkisesti, fyysisesti kuin emotionaalisestikin. Tällainen työntekijä yleensä myös näkee työnsä merkittävämpänä elämäntyönä, haluaa kasvattaa osaamistaan ja mahdollisuuksiaan sekä sitoutuu yritykseen voimakkaammin. Henkinen sitoutuminen työhön luo usein parempia mahdollisuuksia uralla etenemiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen kuin työntekijä, joka suhtautuu työhönsä piittaamattomasti.

Työntekijän rooli työssä kuvastaa vain osan elämänkaaresta. Ihmisellä on oltava erilaisia rooleja, joiden avulla tasapainotetaan elämää ja ammennetaan energiaa myös töihin. Työhön sopivassa suhteessa sitoutunut työntekijä elää yhtenäistä, runsasta elämää ja kykenee paremmin välttämään haitallista työstressiä. Säännölliset, normaalin pituiset työpäivät jättävät sopivasti vapaa-aikaa, jolloin voimat palautuvat ja energiatasot kohoavat. Pidemmän aikavälin tarkastelussa on huomattu,



että työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi merkittävää on työn ja muun elämän sopusuhtaisuus. (Nummelin 2008, 51.)

Rauramo (2004, 11) tiivistää tasapainon työssä tarvittaviin taukoihin, rytmitykseen ahkeran uurastuksen ja huokoisten hetkien välillä sekä rutiinien ja luovuuden vaihtelevuuteen. Arjen pienistä ihmeistä kerätään energiaa ja mahdolliset ongelmat pyritään ratkomaan ajallaan.

## 4 Henkisen hyvinvoinnin merkitys

Ihmisen henkisyys, tarpeet ja pyrkimykset saavuttaa sisäinen rauha ja tasapaino sekä kokonaisvaltainen onnellisuus elämässään kumpuavat sisäisenä virityksenä ja motivaationa. Tähän henkiseen motivaatioon liittyy vahvasti myös ihmisen halu selviytyä paremmin työelämässä ja koko yhteiskunnassa. Tämän takia työelämään tarvittaisiinkin uudenlaisia näkökulmia ihmisyyteen ja ihmisyyden kunnioittamista. Työn henkisyys merkitsee oman työn tarkoituksen ja merkityksen kirkastamista, ja syvempää tietoisuutta koko työyhteisön tasolla. Tunne siitä, että ihminen on kontaktissa omaan työhönsä ja ympärillä oleviin ihmisiin. Henkisyys työelämässä tukee vahvasti hyvinvoinnin kokemusta ja luottamusta siitä, että tekee tärkeää ja merkittävää työtä. (Leiviskä 2011, 29, 31, 33.)

Monien ihmisten ja työn välistä suhdetta käsittelevien tutkimuksien, keskusteluiden ja artikkeleiden tuloksena on korostunut työn henkisyys ja merkityksellisyyden vaikuttavat tekijät. Ennakoidaan, että työelämän ja johtamisen ydinhaasteet vastaisuudessa linkittyvät työn kokemiseen mielekkäänä ja merkityksellisenä. (Leiviskä 2011, 7.)

Rauramo (2004) viittaa kirjassaan tanskalais-saksalais-amerikkalaisen psykologin, Erik H. Eriksonin elämänkaarimalliin, joka tukee aikuisen ihmisen jaksamista ja hyvinvointia työyhteisössä. Ajatusmallin pohjana on ajatus, että ihmisen henkinen kasvu ja kehitys jatkuu läpi koko elämän. Uusia haasteita ja kehitettäviä asioita kohdataan matkan varrella. Itsereflektion avulla hankitaan uutta tietoa omasta itsestä. Se on katsomista sisäänpäin, omia menettelytapoja havainnoidaan ja tulkitaan. Ihminen voi kasvattaa potentiaaliaan ja mahdollisuuksiaan, kun omaa osaamista ja vahvuuksia tarkastellaan. Yksilö kerää ja rakentaa tietoja ja taitoja useissa ikävaiheissa, sen hetkisten käsityksien, ajatuksien ja toimenpiteiden avulla muodostaen kuvan itsestään suhteessa ympäröivään maailmaan. Itseään riittävästi arvostava ihminen ymmärtää ja omaksuu helpommin oman subjektiivisuutensa, hän ohjaa omaa käyttäytymistään ja toimintatapojaan. Tällainen ihminen ei pelkää, vaan tarttuu rohkeasti uusiin asioihin, kokee haastavat tilanteet myönteisemmin ja vastaanottaa palautetta. Hyvinvoinnin juuret lähtevät syvältä meistä jokaisesta ja ihmisjoukossa ne kasvavat. (Rauramo 2004, 22-23; Tampereen ammattikorkeakoulu 2013.)

Ei pidä unohtaa, että vaikka yhteiskunnalla ja organisaatioilla on tehtävänäan edesauttaa ja tukea työssäkäyvien aikuisten hyvinvointia koko ammattiuran aikana, on ihminen itse lopulta vastuussa sen soveltamisesta käytäntöön. Rauramo (2004, 38) kehottaa jokaista katsomaan itseään peilistä ja kysymään omiin tavoitteisiin ja unelmiin liittyviä kysymyksiä. Mitä haluan omalta elämältäni, onko työni mielekästä, mitä voin tehdä saavuttaakseni asetetut tavoitteet ja kuinka voin ratkaista työtä ja elämäniloani vahingoittavat ongelmat? Myös työympäristöön, työyhteisöön ja yritykseen liittyvät ajatukset ovat tärkeitä. Mitä voin tehdä organisaationi hyväksi? Työhyvinvoinnin parantaminen henkilötasolla vaatii omien arvojen kristallisoitua ja tasapainoa henkilölle itselleen tärkeillä elämän sektoreilla. Keinot, joilla stressi saadaan hallintaan tukevat hyvinvointia. Työelämässä esiintyviä ongelmia pystytään ehkäisemään ja jopa välttämään omilla elämäntavoilla, jotka edistävät terveyttä. Onnistumisen ja mielihyvän kokemukset rakentuvat mieluisista harrastuksista ja itsensä kehittamisestä.

Ihmisen luonnollinen tapa uudistua ja ”ladata akkuja” syntyy kun kuluttamamme energia on pienimillään. Mieli ja koko keho rentoutuu. Terveiden ja henkisen tasapainon ylläpitämiseen vaaditaan rentoutumista. Nykymaailman kiihtyvillä työmarkkinoilla tuskin on tarpeeksi aikaa tai edellytyksiä rentoutumiselle. Taukoamatonta kuormitusta aivoille ja lihaksistolle kuluttaa rutkasti energiaa, mikä näkyy stressiperäisinä oireina. Rentoutuksen avulla parannetaan yhteyttä omaan kehoon, kerätään voimia, vähennetään stressiä ja lievennetään kehon kipuja ja särkyjä. Jatkuvat, sekalaiset ärsykkeet, joita aivot joutuvat käsittelemään, kuormittavat mieltä liiaksi. Osa ahdistuksesta ja työpaineista on todellisia, osa itse luotuja, mutta ne molemmat saavat elimistössä aikaan hermojännityksen, joka vie paljon voimia. Henkinen väsymys rasittaa koko kehoa. Jokaisessa päivässä tulisi olla tarpeeksi aikaa rauhoittaa mieltä ja antaa sen uudistua. Ihminen tarvitsee joka päivä myös aikaa rauhoittua ja olla yksin, se on hyvinvoinnille korvaamaton päivän hiljainen hetki. (Rauramo 2004, 69-70.)

”Osaatko tyynnyttää mielesi ja keskittyä olennaiseen?” kysyy Maaret Kallio (2018) kolumnissaan. Mielentaitoja voi harjoitella, ne kumpuavat lempeän elämän ja ihmissuhteiden ytimestä. Ajatuksilla on valtavasti väkevää voimaa, joka vaikuttaa elämämme laatuun ja hyvinvointiin. Tästä riippumatta, emme anna niille juurikaan

huomiota. Mielentaitojen avulla voidaan merkittävästi pyrkiä kohti hyvää elämää ja hyviä ihmissuhteita. Samaan aikaan ajatuksemme ovat yleensä se isoin ongelma. Mielen ymmärtäminen, suvaitseva huomiointi ja näkeminen, sekä inhimilliset, syvät ihmissuhteet luovat perustan paremmin voivalle elämälle. Vahva mieli tulee esiin kyvyissä rauhoitella mieltä ikävien tunteiden hallitessa, keskittymisessä olennaisiin asioihin ja korjaavassa työssä, jolla luodaan harmoniaa ihmissuhteiden solmukohdissa. Taidot, jonka kautta ymmärretään ja tyydynnetään mieltä ja kehoa, ovat merkittäviä arjen apuvälineitä koko elämänkaaren ajalle. Kunkin meistä mieli voi horjahdella tai murtua välillä, silloin on oikeus saada tarvittavaa tukea. Ihminen, joka omistaa mielentaitoja, jakaa rauhaa myös muille. Harjoittelemalla oppii ymmärtämään ja johtamaan omaa mieltään, se on matka, joka kestää koko eliniän. (Kallio 17.1.2018.)

#### **4.1 Ihminen itse oman motivaationsa kehittäjänä**

Ulkoapäin tulevan sparrauksen sijasta yhä enemmän korostuu yksilön panostus vaikuttaa omaan motivaatioonsa. Sisältäpäin kumpuava innostus ja motivaatio tarkoittaa nimenomaan sisäistä tarvetta ja halua kehittää ja toteuttaa itseään. Se on myös aitoa kiinnostusta jotakin tehtävää tai aihetta kohtaan. (Leiviskä 2011, 49, 51.)

Maailma monimutkaistuu ja työelämän haasteet kasvavat, uudet ajatukset ja innovaatiot liikehtivät nopeasti. Selviytyäksemme, nousevat oman itsensä johtamisen taidot yhä merkittävämpään asemaan. Oman itsensä johtaminen lähtee mielen johtamisesta, jossa ajatukset, tunteet ja oman toiminnan tarkastelu ovat keskiössä. (Åhman, 2012.)

Myönteinen asennoituminen ja innostus työntekoon on mielentila, joka motivoi saavuttamaan tavoitteet. Työvire ja työinto luovat positiivista puhtia työhön, jolloin työntekijä keskittyy tekemiseen tehokkaammin. Työinnolla tarkoitetaan työntekijän suhtautumista kunnianhimoisesti työhön, työ antaa energiaa ja on työntekijälle mielekästä ja tärkeää. Myös itsensä kokonaisvaltainen ilmaiseminen työssä ja yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisön kesken ovat työintoa. Ihmisen henkilökohtaisista ominaisuuksista positiivinen energia, sisäinen harmonia, tietoisuuden kehittäminen ja mahdollisuuksien ja henkisyyden vastaanottavaisuus saavat aikaan

työssä inspiroitumista ja työnintoa. Kun ihmisen ajatukset ja tunteet muokkautuvat ja kehittyvät, käsitys omasta itsestä voi vaihdella. Kuinka omat tunteet, huomiot ja innokkuus vaikuttavat työhömmö sekä kuinka työpäivän tehtävät ja kokemukset vaikuttavat työstä suoriutumiseen. Ihminen pystyy itse paljolti vaikuttamaan käyttökseen ja omaan asenteeseensa. Monet uskovat, että ihminen suoriutuu paremmin työstään, jos siihen sisältyy yksilön vahva sisäinen motivaatio, innokkuus ja intohimo sekä positiiviset havaintokokemukset työstä, työyhteisöstä ja esimiehestä. (Leiviskä 2011, 39, 41, 47-48.)

Ihminen voi merkittävästi kehittää omaa hyvinvointiaan, koska oppii uusia asioita pitkin elämää. Emme ole minkään elämänvaiheen aikana valmiita vaan joudumme toistuvasti arvioimaan suhdettamme ympäröiviin ihmisiin ja maailmaan ja miettimään arvojamme ja ajattelutapojamme. Samaan ideologiaan pohjautuu teoria elinikäisestä oppimisesta. Halu oppia, uteliaisuus ja motivaatio löytää oma sisäinen potentiaali antavat valmiuksia selviytyä yhteiskunnan ja työelämän murrosvaiheissa. Tarpeet oman potentiaalinsa edistämiseen ja kasvattamiseen perustuvat pyrkimykseen olla parempi, uskaliaisuuteen ylittää omia rajojaan ja uusien taitojen, piirteiden ja ulottuvuuksien löytämiseen. Älylliset haasteet ja oivallukset joiden kautta opitaan uutta ja kehitytään ihmisinä. Kun ihminen kaikessa luovuudessaan ja inspiraatiovaiheessaan päästää irti menneisyyden ja tulevaisuuden tajusta, hän elää täysillä tässä hetkessä. Kokonaisvaltainen läsnäolo, hurmio ja sulautuminen tähän hetkeen, käsinkosketeltavaan nykyisyyteen, nyt ja tässä. (Rauramo 2004, 124, 148-149.)

Ihminen muodostaa henkilökohtaisen suhteen omaan työhönsä, työrooliinsa ja ammatti-identiteettiinsä. Työn tuloksiin vaikuttaa työntekijän ja työn välisen vuorovaikutussuhteen muodostuminen; millaisena hän pitää työtään ja työtehtäviään ja onko hän sitoutunut omaan työrooliinsa. Yksilö pystyy vaikuttamaan omaan työkäyttäytymiseensä ulkoisten ja sisäisten voimavarojen perusteella. Yksilön psykkinen hyvinvointi heijastuu tämän itse asettamiin tavoitteisiin ja tavoitteiden arviointiin. Työn yli- tai alikuormittavuus perustuu työntekijän omiin tavoitteisiin ja siihen onko hän asettanut ne liian korkeiksi tai mataliksi. Liian korkealle asetettu työn tavoite yhdistettynä ympäristöön, jossa tavoitetta ei pystytä saavuttamaan, luo pitkällä aikavälillä kyllästymistä, mielipahaa sekä stressi- ja väsymysoireita. Liian matalat tavoitteet puolestaan kasvattavat vahingollista kuormitusta, koska ne pysäyt-

tävät ammattitaidon kehittymisen ja sitä kautta toteutuvan energiatasojen uusiutumisen. Psykkisen hyvinvoinnin kannalta ihanteellinen työn tavoitetaso on haasteellinen mutta mahdollinen ja saavutettavissa oleva. (Nummelin 2008, 31.)

Humanistinen psykologia on haara, jonka aatteena on ihmisarvon, yksilöllisyyden ja luovuuden korostaminen. Suuntauksen tärkeimpänä teoreetikkona pidetään yhdysvaltalaisesta Abraham Maslowista, joka nosti esille yksilön kokonaisvaltaisen tutkimuksen ja näkemyksen ihmisen luovuudesta ja pyrkimyksistä kasvaa henkisesti. Ihmisyyttä pystytään ymmärtämään paremmin, jos tärkeimmät pyrkimykset otetaan huomioon. Ihmisen kasvu, itsensä toteuttaminen, identiteetin etsiminen ja terveellisen elämän tavoittelu ajavat kohti hyvinvointia ja onnellisuutta. Abraham Maslow halusi selvittää mikä motivoi ihmistä, ja ymmärtää ihmisen potentiaalia ja sitä, mihin kaikkeen ihminen kykenee ollessaan onnellisimmillaan. (Pursuit of Happiness 2016.)

Ihmisen tulisikin tavoitella hänelle luonteenomaisten potentiaalien toteuttamista. Itseään toteuttavat ihmiset ovat yleisesti ottaen onnellisempia, tyytyväisempiä ja nauttivat elämästään enemmän. He ovat realistisia ja keskittyvät ongelmien ratkaisuun niiden kanssa painimisen sijaan. Motivaatio on se sysäys, joka muuttaa työn iloksi. Ihmisen voi määrätä tekemään työtä, mutta ei haluamaan sen tekemistä. (Rauramo 2004, 39.)

## **4.2 Yhteisö ja yhteisöllisyys**

Henkisen hyvinvoinnin perustana on esimiehen ja alaisen hyvä, vuorovaikutteinen suhde (Rauramo 2004, 67). Monien tutkimuksien mukaan työntekijän tuntemaan vahingollisen työstressin ja esimiehen johtamisen välillä on selvä yhteys. Esimiehen tuella voidaan merkittävästi vaikuttaa työntekijän tuntemuksiin hänen omasta arvosta, hyväksynnästä ja tärkeydestä. Työntekijän kokema tyytyväisyys työssä kasvaa oleellisesti, kun henkisen hyvinvoinnin perustarpeet toteutetaan. (Nummelin 2008, 46.)

Ihmisinä olemme sosiaalisia olentoja, "laumaeläimiä", ja hyvinkin riippuvaisia muista ihmisistä ympärillämme. Ihmisen tarve ja halu olla ja kuulua erilaisiin ryhmiin elämänsä varrella on täysin luontaista. Itsetuntomme rakentuu suhteesta toisiin, ja

sitä rikastuttavat myönteiset palautteet. Yksilö saa yhteisöstä voimaa ja tasapainoisen yhteisön jäsenenä, yksilön persoonallisuus saavuttaa täyden loistonsa. Yhteiskuntaa tukeva ja koossa pitävä vahvuus syntyy yhteisöllisyyden tunteesta. Rauramo (2004, 122-123) viittaa kirjassaan ranskalaiseen sosiologiaan, Emile Durkheimiin, jonka ajatuksena yhteisö ja yhteisöllisyys ovat aina täällä, paikalla olevana näkymättömänä energiana, osana yhtä ihmisen mystisimmistä aikaansaannoksista. Ihmisellä on keho- ja mielitietoinen, tunteva henki ja siksi työn kautta muodostuvat työ- ja ihmissuhteet vaikuttavat oleellisesti työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen sekä työhyvinvointiin. Avoimuus, luottamus ja yhteistyökykyisyys työyhteisön kesken, mahdollistaa tuloksekkaamman ja henkisesti rikastuttavamman työn.

Yhteisön ja yksilön keskeinen vuorovaikutus toistuu jatkuvasti. Joustava ja mutkaton yhteistoiminta työssä saa aikaan tyydytystä ja kasvattaa tehokkuutta. Yhteistyön ongelmat heijastuvat kuitenkin myös toiseen suuntaan, kun toiminta takkuu, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus laskevat herkästi. Hyvä yhteistyö saa aikaan hiljaisen tiedon hyödyntämisen ja luovuuden, jonka avulla organisaatio pystyy merkittävästi erottumaan kilpailijoistaan. Yhteisöllisyys myös parantaa eheää, samankaltaista arvomaailmaa, jonka seurauksena työntekijä tuntee työnsä arvokkaaksi ja tärkeäksi osaksi omia arvojaan. Positiivisen työyhteisön jäsenenä, jokaisella on merkittävä rooli omana yksilönään ja hyvää tekevä työyhteisö vaalii omanarvontuntoa. (Nummelin 2008, 44, 48; Rauramo 2004, 138.)

Työelämässä yhteinen tekeminen aikaansaa myönteistä, iloista energiaa ja tuo tiimien työntekijöiden välisiä ihmissuhteita läheisemmiksi. Hyvien ihmissuhteiden ansioista syntyy toimiva, onnellinen organisaatio. (Leppänen & Rauhala 2012, 302.)

Kallio (2017) tiivistää kirjassaan *Inhimillisiä kohtaamisia*, että koko elämämme merkityksen ydin piilee inhimillisyydessä, ja siinä kuinka kohtaamme toisemme. Aito, syvä kohtaaminen vaatii pysähtymistä ja läsnäolevaa, havainnoivaa mielentilaa. Inhimillisyys ja läsnäolo itsensä ja toisten kanssa on taito, jota pitäisi vaalia ja kasvattaa. Kiristynyt tahti työelämässä on vienyt huomaamatta meiltä ihmisyyden perustarpeita, arvostusta ja kohdatuksi tulemistä, yhteisöllisyyttä, syviä tunteita ja haurautta. Nykyaikana ihmisen arvostus on kiinnitetty voimakkaasti kestävyys-

tehokkuuden ja saavutuksien tavoitteluun, armollisuuden ja inhimillisyyden sijasta.  
”Ihmisinä itsellemme, ihmisinä toisillemme”, kirjoittaa Kallio (2017.)



## 5 Jooga ja rentoutuminen työhyvinvoinnin tukena

Työstä palautuminen ja sen puute ajavat alentuneeseen suoritustasoon ja työtehon heikkenemiseen. Vähätteleme levon tarvetta, vaikka tärkeää olisi luoda rentouttavia rutiineja, joiden avulla voimavarat palautuvat. Ongelmana ei välttämättä ole liian suuri työmäärä ja siitä aiheutunut fyysinen väsymys, vaan henkinen uupumus. Henkinen uupumus on seurausta suurentuneesta aivotyöskentelystä, jota nykytyöelämä vaatii. Aivojen palautumisen puute ajaa helposti burnouttien ja työväsymyksen partaalle. (Leppänen & Rauhala 2012, 154-155.)

Suoritukset ja tehokkuus ovat työelämässä niin yleisesti vaadittua, että levähdys hetkiä ei arvosteta, kirjoittaa Salomäki (2002, 94). Lepäily nähdään tehottomuutena ja saamattomuutena. Ongelmaksi nousee tila, jossa stressaantunut ihminen ei kykene rentoutumaan ja lepäämään. Aktivisuus jää pysyväksi olotilaksi, jonka keskeytys on hankalaa. Siihen tarvitaan erilaisia rentoutukseen tarkoitettuja menetelmiä. Rentoutumisen tarkoituksena on ottaa itselle omaa aikaa, ilman paineita tai suorituksia.

Stressin ehkäisemisen kannalta on tärkeää pystyä irrottamaan ajatukset työasioista. Ihmisen aivot käsittelevät niin suuria määriä informaatiota ja työhön liittyvää ahdistusta, ettei nukkuminen riitä purkamaan sitä. Samoihin ongelmiin on vaikea löytää ratkaisua, ja ne pyörivät jatkuvasti mielessä. Tällöin ei saavuteta syvää rentoutumisen tilaa, jota alitajunta tarvitsee työstääkseen asioita ja järjestääkseen ajatuksia uudestaan, eikä mielen syvällä olevat kerrostumat kykene korjaamaan ja uusimaan energiavaroja. (Salomäki 2002, 94-96.)

Mieli on lihas ja kehittyäkseen se tarvitsee jatkuvaa henkistä kuntosalitreeniä. Tietoinen läsnäolo, visualisointi, keskittymiskyvyn harjoitukset, fokusointi ja kannustava sisäinen puhe ovat tärkeimpiä elementtejä mentaalisen energian ja hyvinvoinnin kasvattamisessa. Mielen harjoittamisen on todettu lisäävän yksilön rohkeutta, luovuutta ja periksiantamattomuutta, negatiiviset ajatukset vähenevät ja keskittymiskyky kehittyy. (Leppänen & Rauhala 2012, 86-87.)

Kehon ja mielen rentoutumisen ydin on oman olemassaolon ja tietoisuuden vähentäminen. Tarkoituksena on vaihdella tajunnan tiloja. Kun tajunnan tila laskee, aivot pystyvät luomaan uutta ja intuitiivisuus voimistuu, ihmisen olemus ja havainnointikyky kukoistaa. Samaan aikaan saadaan aktivoitua autonomisen hermoston parasympaattinen osa, joka rauhoittaa ja tasapainottaa, avaa lihasjännityksiä, laskee pulssia ja verenpainetta, hidastaa aineenvaihduntaa sekä vähentää hapenkäyttöä. Miellyttävä hyvinolontunne valtaa rentoutujan, myös nukkuminen ja unen saanti helpottuu rentoutuksen jälkeen. Rentoutuminen on merkittävää, sillä siitä saatu mielen ja kehon virkistyminen vaikuttaa hyvinvointiin pitkään. (Salomäki 2002, 96-97.)

Joogan juuret löytyvät intialaisesta filosofiasta. Jooga yhdistää mielen ja kehon harjoittelua, johon kuuluu asentovenytyksiä, hengitystekniikoita, rentoutumista ja meditointia. Kehon ja mielen kontrollointi paranee, ihmisen hyvinvointi lisääntyy ja stressin hallinta helpottuu harjoittelun avulla. Joogan tarkoituksena on alun perin ollut henkisen energian ja tasapainon avartaminen. Nykyajan moderni harjoittelu keskittyy voimaan, joustavuuteen ja hengitykseen, joilla tehostetaan fyysistä ja henkistä hyvinvointia. (Nichols 29.4.2016.)

Joogassa ihminen keskittyy itseensä ja syvien hengitysten avulla pääsee läsnä-olevaksi tähän olemassa olevaan hetkeen. Harjoittelun tuoma sisäinen rauha ja emotionaalinen tasapaino lisäävät tyytyväisyyden tunnetta. Yksi merkittävimmistä joogan hyödyistä on energian latautuminen ja luonnollinen eheytyminen kehon toksiineista. (Yoga Saucha 2015.)

Joogan terveysvaikutuksista on tehty monia tutkimuksia. Tutkimuksissa on keskitytty selvittämään joogan mahdollisuuksia ehkäistä ja parantaa sairauksia. Masennuksen ja ahdistuksen hoidossa on usein käytetty mielen ja kehon välisiä harjoituksia, ja jooga on näistä tunnetuin. Joogan on tutkitusti todettu alentavan myös stressihormoni kortisolin tuotantoa ihmisen kehossa. Harjoittelun myötä myös positiiviset ajatukset, keskittyminen, itsetunto ja energiatasot nousevat. Joogan tuoman tasapainon ja harmonian seurauksena unen saanti helpottuu ja kokonaisvaltainen elämän laatu kohenee. (Nichols 29.4.2016.)

Berbari (26.6.2017) kirjoittaa artikkelissaan, että jooga on auttanut ja muokannut hänestä ihmisen, joka hän tänä päivänä on. Epävarmuuden pelko, joka heijastui elämään, ihmissuhteisiin ja työelämään on vähitellen hiipunut. Jooga opettaa luopumaan myös itsekeskeisyydestä ja tuomaan esiin ihmisen inhimillisiä piirteitä ja haavoittuvaisuutta. Harjoittelun aikana hiljaisuus ja energiat virtaavat vapaina ja nykyisyys on kaikki, mitä sillä hetkellä on.

Joogan tarkoituksena on ottaa aikaa itselle, se on elintärkeää oman sisäisen rauhan löytämisessä ja itsensä hyväksymisessä. Ihminen, joka hyväksyy itsensä, on suvaitsevaisempi myös toisia kohtaan. Elämässä etsitään nopeita, tehokkaita ratkaisuja ja turhaudutaan kun niitä ei saavuteta. Kärsivällisyyden opettelu, turhasta stressistä luopuminen ja oman kehon kuuntelu tuovat voimaa. (Berbari 26.6.2017.)

Ihmisen keho ja mieli on luotu liikkumaan, sopeutumaan ja oppimaan uutta. Ihmismieli hallitsee kehon ja aivojen välillä kulkevaa energiaa ja informaatiota. Miellellä on vaikutus tunteisiin, ajatuksiin, käytökseen ja koko ihmiskehoon. Henkinen ja fyysinen hyvinvointi heijastuu mielestä, sillä luomme ajatuksen kiireestä ja raskuudesta. Kun rauhoitamme oman mielemme, ehkäisemme oikeaa, todellista stressiä. Jos emme hoida uupunutta mieltä koemme stressin kehossa fyysisinä oireina. Voimme valmentaa ja rauhoittaa mieltä esimerkiksi joogan, meditaation ja mindfulnessin avulla, ne synnyttävät onnellisuutta ja uusia voimavaroja. (Leppänen & Rauhala 2012, 85, 317.)

Ihminen on pidemmän aikaa yrittänyt laajentaa tietoisuuttaan erilaisilla keinoilla. Henkisyyden harjoittaminen, itsensä kehittäminen, luovuus, erilaiset terapiat ja jooga koskettavat aivojen monia verkostoja. Nämä menetelmät ovat hoitavia, lisäävät tietoisuutta ja myötätuntoa, ja siten ovat hyvin lähellä mindfulnessia. Tärkeää on muistaa, että mindfulness on yksinkertaisesti hetkessä elämistä. Kun harjoittelet joogaa, kiinnitä huomiota mieleesi ja kehoosi, jotta ne olisivat samassa paikassa samaan aikaan. (Russell 2017, 72, 75.)

Jooga on ainutlaatuinen harjoittelumuoto, koska se hoitaa ihmisen kehoa, mieltä ja henkisyyttä samaan aikaan. Ennen kaikkea, fyysisen liikkeen ja mindfulnessin yhdistäminen lievittävät pahaa oloa ja tukevat yksilön terveyttä. Tietoisien läsnäolon avulla tyhjennetään mieli ja luodaan yhteys omaan itseensä, samaan aikaan kun

joogan liikkeet vahvistavat tärkeää kehon ja mielen yhteyttä. (The Minded Institute 12.2.2018.)

## 6 Mindfulness – tietoisuustaidot

Mindfulness tarkoittaa täydellistä tietoisuutta hetkessä, jossa olet; mitä teet ja miksi. Syvän tietoisuuden kehittäminen vaikuttaa tapoihimme sitoutua ympäröivään maailmaan, teknologiaan ja toisiimme. Tapojemme muuttaminen lähtee avoimuudesta, rohkeudesta ja vaivannäöstä, joka lopulta palkitaan. Luovuus, syvemmät ihmissuhteet ja yhteys maailmaan kehittyvät, ja ne pienet asiat, jotka tekevät elämästä merkityksellisen näyttäytyvät voimakkaammin. (Russell 2017, 17.)

Mindfulnessin juuret ovat lähtöisin buddhalaisuudesta, 500-luvulta ennen ajanlaskun alkua. Buddhat uskoivat, että mielen mestaruus vähensi kaiken olemassa olevan kärsimyksiä. Länsimaissa tietoista läsnäoloa alettiin tutkia ja kehittää terveydenhuollon tueksi 1970-luvulla. Myös psykologit ovat tutkineet mielenhallintaa vuosia; mielenhallintaa on käytetty tunneperäisten haavojen hoidossa ja itsetunnon rakentamisessa. Mindfulness on noussut moderniin ja länsimaiseen yhteiskuntaan jäädäkseen, sen uskotaan auttavan stressiin ja mielenterveyshäiriöihin, parantavan elämänlaatua sekä psyykkistä ja fyysistä kuntoa. Mindfulnessin avulla suhteutetaan ja samaistutaan itseensä sekä muihin ihmisiin. (Russell 2017, 74, 77, 79.)

Tietoisuustaidoilla tarkoitetaan myös läsnä olemista ja aktiivista hereillä oloa. Vaikeidenkin asioiden kohtaaminen tyynesti ja rauhallisesti auttaa näkemään asioiden todellisen laidan, ei vain sitä mitä luulemme seuraavaksi tapahtuvan. Taidot hallita impulsseja ja reaktioita kehittyvät, jolloin pystymme valitsemaan reagoititapamme. Tyynyneisyys auttaa meitä tekemään selkeämpiä päätöksiä, jotka ovat tasapainossa omien päämääriemme kanssa. Tietoisuuden opettelussa tärkeää on kriittisyyden kitkeminen ja myötätunnon lisääminen itseään kohtaan, sillä ilman pelkoa ja syytelyä olemme avoimempia luovuudelle ja uusille innovaatioille. Tietoinen läsnäolo, joka ei tuomitse, auttaa meitä kohtaamaan elämässä vastaantulevia haasteita. (Leppänen & Rauhala 2012, 87-89.)

Tietoisuuden läsnäolon harjoittaminen auttaa meitä olemaan rehellisiä itseämme kohtaan. Kriisi- ja muutostilanteissa tarvitsee katsoa syvälle itseensä ja yrittää hyödyntää opittuja taitoja, eikä vain kuluttaa energiaansa ponnistellen vastaan. Jatkuvalla

tietoisien läsnäolon harjoittelulla kokemus elämästä muuttuu; reaktiivisuus ja tuomitseminen vähenee, hetkessä elämisen taito ja myötätuntoisuus itseään ja muita kohtaan lisääntyy. Ihmissuhteet paranevat samalla kun kohtelemme itseämme paremmin, se helpottaa meitä ymmärtämään muiden tunteita ja reaktioita. (Russell 2017, 128-132.)

Mindfulness herättelee yksilöä ajattelemaan tietoisuutta ja sitä miksi tietoinen läsnäolo on tärkeää. Tätä kysymystä tarvitaan omien potentiaalien ja tietoisuustaitojen kehittämisessä. Mikä merkitsee minulle eniten? Mitä haluaisin muuttaa elämässäni? Omien prioriteettien ja visioiden selkeys auttaa ihmistä käyttämään henkistä ja fyysistä energiaansa viisaammin. Mindfulness on ajatuksiemme tiedostamista ja niiden kehittämistä tarkoituksella syvemmiksi. Se opettaa meitä elämään asioiden kanssa joita tarvitsemme, ei asioiden kanssa joita haluamme. (Russell 2017, 21-23, 133.)

Mindfulnessin hyödyt jokapäiväisessä elämässä heijastuvat moneen; hyvänolon tunne, vaikka asiat eivät ole ihan niin kuin haluaisimme, rauhallisuuden säilyttäminen paineen alla, joustavat ja tehokkaat ajattelumallit sekä kyky tuntea ja ajatella samanaikaisesti. Tietoisien, läsnäolevan suhteen luominen omaan kehoon lisää hyvää oloa ja tyytyväisyyttä elämään. Aistien kytkeminen nykyhetkeen rikastuttaa ympäröivän maailman kokemista ja sosiaalinen tietoisuus tukee ihmissuhteiden luomista. Tietoisuustaitojen avulla pystymme muuttamaan suhdettamme omaan kehoon, mieleemme ja toisiin ihmisiin. Tasapainoisuus ja olemassaolon vapautuminen ja rentoutuminen luovat inhimillisiä, humaaneja tunteita, kasvattaen fyysistä ja henkistä hyvinvointia. (Russell 2017, 36-39.)

Nykyajan kasvu ja kehitys asettaa haasteita tietoiselle läsnäololle. Työelämässä tavoitellaan asioita yhä enemmän nopeasti ja kovempaa, kun taas tietoinen läsnäolo kutsuu yksilöä elämään hitaammin ja lempeämmin ja tekemään vähemmän. Teknologia ja älylaitteet vievät meidät virtuaaliseen maailmaan, kauemmaksi omasta kehostamme. Mindfulnessin avulla vahvistetaan kontaktia ja yhteyttä ihmiseen itseensä. Myös monen asian tekeminen samaan aikaan, multitasking, voi pahimmillaan lisätä tietotulvaa ja johtaa ylikuormitukseen sekä stressiin. Mindfulness kehottaakin meitä pysähtymään ja keskittymään yhteen asiaan kerrallaan. Kun opimme tiedostamaan ajatuksiamme enemmän, huomaamme usein, kuinka

helposti ajatuksemme harhailevat. Tämän takia huomion hajautuneisuudesta onkin noussut hallitseva tekijä. Tietoisuustaitojen kehittäminen vaatii sitoutumista ja keskittymistä. (Russell 2017, 30-32.)

Suurimmat ongelmat työelämän vuorovaikutustilanteissa juontuvat ihmisten henkisestä läsnä olemattomuudesta. Kokouksiin tullaan myöhässä ja päässä pyörii aikaisemmat keskustelut ja samalla stressataan tulevia, odottamassa olevia toimeksiantoja. Mieli on jatkuvasti kiireinen, vaikka kuvittelemme olevamme läsnä. Positiivinen energia, jonka avulla ymmärretään toisia paremmin, kumpuaa läsnäolevasta, aidosta vuorovaikutuksesta. (Leppänen & Rauhala 2012, 268, 300.)

Moni työntekijä työskentelee ja käyttää aikansa ympäristössä jossa on paljon häiriötekijöitä, kritiikkiä ja arvostelua. Yhä useampi kärsii sekä henkisesti että fyysisesti modernin työelämän vaatimuksista. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän ja se usein johtaa työn ja yksityiselämän tasapainon horjumiseen. Tällöin mindfulnessia tarvittaisiin kipeästi, vaikka se tuntuisi mahdottomalta toteuttaa. Tauottaminen ja pysähtyminen sekä oman kehon kuuntelu ovat pieniä mutta hyödyllisiä muutoksia. (Russell 2017, 91.)

Joissakin organisaatioissa tarjotaan jo tietoisuustaitojen oppeja vastaamaan stressiin ja työuupumukseen sekä vahvistamaan ajattelua ja intuitiota. Tutkimukset aiheesta ovat olleet houkuttelevia; yritykset, joiden työntekijät saivat joka päivä aikaa mindfulnessin harjoittamiselle, olivat iloisempia, tehokkaampia ja innovatiivisempia. Tiedetään myös, että niin uuden asian, kuin mindfulnessin opetteluun kanssa, helpottaa jos ympärillä on joku, joka kannustaa ja motivoi eteenpäin. (Russell 2017, 92.)

Kun sosiaaliset verkostot ja työyhteisöt mutkistuvat, on tarvetta vahvemmillä stressin- ja mielenhallinnan keinoille. Tietoisen läsnäolon, eli tietoisuustaitojen avulla keskittymiskyky tehostuu ja mieli on avoin ja joustava. Niiden avulla ihminen oppii olemaan hetkessä ja on siten tukevasti kiinnittynyt omaan itseensä ja elämäänsä. Tietoisuustaitojen opettelu ja harjoittaminen parantaa kokonaisvaltaista hyvinvointia, onnellisuutta ja ymmärrystä ympäröivää maailmaa kohtaan. Masennus, ahdistuneisuus ja unettomuus vähenevät, kun mieli on tyyni ja utelias havainnoimaan. Tietoisuustaidot ovat merkittävä inhimillisen elämän perusta. (Kallio 2017.)

Russellin (2017) mukaan sosiaaliset ja emotionaaliset taidot korostuvat tulevaisuudessa entisestään monikielisuuden, monikulttuurisuuden ja globaalisuuden kasvaessa. Stressaavissa ja haastavissa tilanteissa tarvitsemme eniten aikaa pysähtyä ja kerätä ajatuksia. Inhimillisuus ja siihen lukeutuvat tunteet, avoimuus ja haavoittuvuus yhdistävät meitä ja auttavat meitä oppimaan ja kasvamaan ihmisenä. Mindfulnessin avulla voisimme tunnistaa työelämän ja kulttuurien tapoja, ja kääntää ne meitä ruokkiviksi eikä vain näännyttäviksi ja meitä kuluttaviksi. (Russell 2017, 81, 87, 139.)

Mindfulnessia on alettu harjoittamaan kouluissa ja organisaatioissa, ja se on tuonut mukanaan uusia mieltä herätteleviä mahdollisuuksia. Russell (2017, 137) tiivistää hienosti kirjansa loppuun muutamia tärkeitä kysymyksiä; mitä jos työelämässä olisi enemmän tietoisesti läsnäolevia työntekijöitä? Tekisivätkö johtajat ympäri maailmaa parempia päätöksiä, jos he olisivat tietoisesti läsnä?



## 7 Kehittämissuunnitelman suunnittelu, toteutus & arviointi

Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu aina kirjallisesta teoriaosuudesta eli raportista ja kehittämissuunnitelmasta eli produktista. (Drake & Salmi). Raportin ja viitekehysten perusteella laadin kehittämissuunnitelman tukemaan oman ammatti-identiteettini kasvua ja kehitystä sekä avuksi työelämän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kehittämiseen. Produktin työstämismuotoihin kuului lähtötilanteen arviointi, tavoitteiden kirkastaminen, toimintatapojen ja prosessin suunnittelu ja toteutus sekä lopputuloksen arviointi.

### 7.1 Suunnittelu

Prosessiajattelu auttoi kehittämissuunnitelman suunnittelussa. Prosessi on toimintaohje, jolla voidaan kuvata yrityksissä käytettävien tuotteiden ja palveluiden työvaiheita. Prosessiajattelu lähtee tarpeen havaitsemisesta ja loppuu sen täyttämiseen. Oleellista on ymmärtää lähtökohdat ja prosessin tavoitteet, joita kohti pyritään. Lähtö- ja tavoitetilanteiden pohjalta laaditaan toimintasuunnitelma, jonka avulla halutut tavoitteet saavutetaan. Tarkoituksena on välittää tietoa tehokkaasti ja suoraviivaisesti. Kun tarkennetaan ja kehitetään prosesseja, saadaan aikaan parempia tuloksia, toimintatavat yhtenäistyvät ja työn laatu paranee. (Tiski 6.12.2016.)

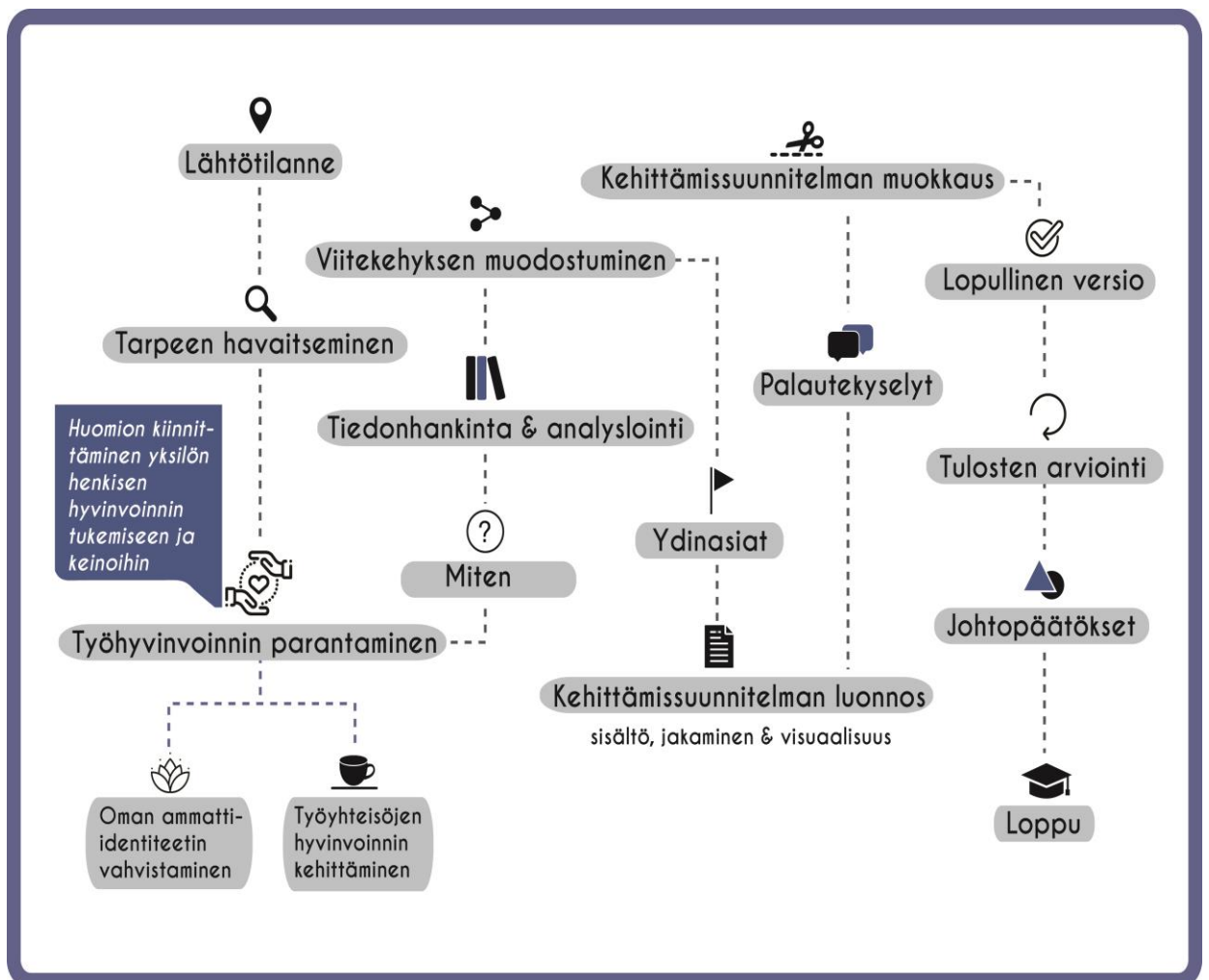
Produktin suunnittelu lähti liikkeelle lähtötilanteen kartoittamisesta ja tarpeen havaitsemisesta. Tarpeena työhyvinvoinnin parantaminen. Miten tarve täytetään, eli mikä on tavoite? Tavoitteena oman ammatti-identiteetin vahvistaminen ja työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittäminen. Miten tavoitteeseen päästään? Teoriaan tutustuminen, eli tiedonhankinta ja analysointi auttavat kokoamaan viitekehystä, josta poimit ydinasiat. Viitekehysten pohjalta tein kehittämissuunnitelman luonnoksen.

Kehittämissuunnitelman suunnitteluvaiheessa mietin sen sisältöä ja visuaalisuutta, eli värejä, tekstin fonttia, kuvaa ja sitä, miten ne sommitellaan kauniiksi kokonaisuudeksi. Pohdin produktin hyödynnettävyyttä ja jakamista, ja päädyin sekä tulosnettavaan että sähköiseen versioon. Sähköisen version voin jakaa omassa blogissani tai muuten sosiaalisen median kautta. Toivon myös monen hyvinvoinnin kanssa kamppailevan yrityksen hyödyntävän ohjetta esimerkiksi työyhteisönsä

intranetissä. Tulostettavan version voi niin ikään kiinnittää esimerkiksi työpaikan ilmoitustaululle tai taukhuoneeseen.

Kehittämissuunnitelman luonnoksesta pyysin hyvin avointa palautetta ja kommentointia yhteensä seitsemältä työelämän ammattilaiselta. Palautteiden perusteella tein tarvittavia ja toivottuja muutoksia, ja siitä syntyi produktin lopullinen versio. Viimeisenä produktin tulosten arviointi ja johtopäätökset.

Hyödynsin prosessikuvausta opinnäytetyön kehittämissuunnitelman luomisessa. Alla olevassa prosessin havainnollistamisessa on käytetty Adobe Illustrator -ohjelmaa.



Kuva 2. Kehittämissuunnitelman prosessikuvaus.

## 7.2 Toteutus

Lähdin liikkeelle teorian pohjalta. Viitekehysten keskeisimpiä esille nousseita asioita ovat haitallisen stressin kokeminen ja työn liian suuri kuormittavuus. Nykytyöyhteisöjen ongelmana on työstä irrottautuminen, sillä teknologia mahdollistaa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta. Ajatuksia on vaikea saada pois töistä eikä mielen palautumiselle jää tarpeeksi aikaa. Kiireen tunne pakottaa meitä jatkamaan, vaikka oikeasti meidän tarvitsisi hetkeksi pysähtyä ja hengähtää. Työhyvinvointi lähtee oman kehon ja omien tarpeiden kuuntelusta. Se on matka yksilöön itseensä. Kun hyväksymme itsemme ja elämme oman näköistä elämää, olemme onnellisia. Taito reflektoida omaa sisäistä maailmaa on keskeisessä asemassa, kun hyvinvointia ja merkityksellistä elämää halutaan syventää. (Leppänen & Rauhala 2012, 167.)

Kootessani yhteen kehittämissuunnitelmaa, tarkastelin käyttämiäni lähteitä ja poimin niistä pääkohtia. Kehittämissuunnitelma on viitekehysten pohjalta luotu kokonaisuus. Haluan tässä nostaa esille muutamia vaikuttavia lähteitä, kuten mindfulnessissa käyttämäni päälähteen, englantilaisen neurotieteiden ja psykologian tohtorin, Tamara Russellin (2017), koska arvioin hänen kirjansa *What is Mindfulness?* olevan hyvin luotettava ja nykyaikainen tietolähde. Paljon hyviä näkökulmia aiheeseen oli myös Leppäsen & Rauhalan (2012) kirjassa *Johda ihmistä - Psykologiaa johtajille*.

Hyvinvointi on ensisijaisesti katsomista omaan itseensä ja vasta sen jälkeen muihin. Näen hyvinvoinnin matkana, joka muuttuu ja kehittyy. Siksi valitsin kehittämissuunnitelmaan hyvinvoinnin askeleet, joita seuraamalla opitaan ja kehitytään yksilöinä ja yhdessä. Hyväntuulisuus tarttuu ihmisestä toiseen ja yhteisöissä hyvinvointi luo yhteistä voimaa. Itsensä ymmärtäminen auttaa muiden ymmärtämisessä ja hyvät johtajuustaidot lähtevät itsensä johtamisesta. Mielen harjoittelu kasvattaa yksilön empatiaa ja tunneälyä. Niitä tarvitaan työyhteisöissä ja etenkin toisten ihmisten johtamisessa. (Leppänen & Rauhala 2012, 87.)

Mielen harjoittaminen ja herättely lähtee jokapäiväisistä hetkistä, joilla voimme vaikuttaa päivämme kulkuun. Mindfulnessista pitäisi luoda päivittäinen rutiini. Pysähdy ja huomaa pienet hetket päivän aikana, kun astut ovestasi ulos, kun puhelin soi

työpaikalla, kun keskusteleet tai syöt, aisti tietoisesti kahvikuppisi liike nostaessasi sitä pöydältä. Tarkkaile ajatuksiasi ja tunteitasi, ole läsnä ja keskity. Mindfulnessin kehittäminen lähtee yksilön sisältä, omista olosuhteista ja psyykkisistä tavoista. Sen avulla opimme ymmärtämään itseämme ja sitä, miten reagoimme eri tilanteissa. (Hasson 2015, 4; Russell 2017, 29.)

Halusin luoda hyvinvoinnin kehittämissuunnitelman, joka on helposti toteutettavissa oleva, matalankynnyksen harjoitus. Halusin sovittaa yhteen kehon ja mielen harjoituksia, hiljaisuutta ja oman sisäisen maailman reflektointia. Työpäivän jälkeen, kotona tehty hyvinvoinnin harjoitus auttaa irrottautumaan töistä ja luo aivoille tilaa hengähtää. Mieli voi aluksi vaeltaa helposti, mutta säännöllinen harjoittelu on avainasemassa tietoisuustaitojen opettelussa. Kehon hyvinvointia tukemaan lisäsin joogasta tuttuja harjoituksia. Jooga on palauttava liikuntalaji, joka parantaa kehon ryhtiä, hengityksen laatua ja tietoista läsnäoloa (Leppänen & Rauhala 2012, 158-159). Jos harjoituksen tekee illalla ennen nukkumaan menoa, siitä saatu rentoutunut olo auttaa saamaan unen päästä kiinni.

Koska aika tuntuu kiireisellä ja stressaantuneella ihmisellä olevan tiukassa, halusin kehittämissuunnitelman olevan vain noin 20 minuutin mittainen, jolloin sen toteuttaminen ei tunnu liian haastavalta tai aikaa vievältä. 20 minuutin aikana yhdistyvät tietoisien läsnäolon harjoitukset ja joogan perusliike, aurinkotervehdys. Valitsin aurinkotervehdyksen, sillä se on aloittelijoille sopiva liike, ja kokeneemmat joogailijat voivat muokata siitä itselleen haastavamman. Kuvat joogan aurinkotervehdysliikesarjasta ovat produktin toisella sivulla. Kuvat on otettu itse ja kuvassa esiintyvältä henkilöltä on kysytty lupa kuvien julkaisuun.

Hyvinvoinnin viisi kultaista askelta ja siihen liittyvä kuvasarja joogan aurinkotervehdyksestä on toteutettu Adobe Illustrator -ohjelmalla. Kehittämissuunnitelman toteutuksessa halusin käyttää luovuutta, ja tehdä siitä visuaalisesti kauniin ja hartelevän. Joogan ideologiaan liittyy vahvasti ajatus ihmiskehon energiakeskuksista, joita kutsutaan nimellä *Chakra*. Näitä chakra-keskuksia on ihmiskehossa seitsemän, ja jokaisella on oma värinsä. Otin kehityssuunnitelmaani värit näiden energioiden mukaan. Violetin värin uskotaan esimerkiksi edistävän ajatusten virtausta, henkisyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä auttavan meditaatiossa. (Mindvalley blog 2017.)

Lisääntyneen informaatiotulvan takia yhä useampi kärsii vaeltavista ajatuksista. Liiallinen multitasking ja vaeltava mieli heikentävät työn tekemistä tehokkaasti. Päivittäiset, rauhalliset hetket ovat ehdottomia aivojen ja tiedon jäsentelylle. Tärkeää on luoda palauttavia, hyvinvointia tukevia rutiineja. Iltaisin tehty *ajattelukävely* auttaa refleктоimaan asioita ja rauhoittaa mielen ennen nukkumista. Syvään hengittäminen tekee hyvää, sillä jo muutamat syvät hengitykset parantavat energiatasojamme. Tällöin luomme tilaa tehokkuuden keskelle ja uusien voimaannuttavien ajatusten virtaamiselle. (Leppänen & Rauhala 2012, 90-91, 158-159.)

Kiitollisuus on osana tietoista läsnäoloa, se lähtee elämän positiivisten asioiden huomaamisesta ja arvostamisesta. Päivän jälkeen kannattaisi tarkastella tapahtumia positiivisen linssin läpi. Pysähtyminen ja keskittyminen myönteisiin asioihin rohkaisee ihmisen omaa sisäistä hyvinvointia ja onnellisuutta. Mieti päivän jälkeen asioita, tilanteita ja ihmisiä, joista olet kiitollinen. Kaikessa yksinkertaisuudessaan päivän kiitollisuus voi näyttäytyä kauniissa auringonpaisteessa, hyvässä ruoassa tai ystävän rohkaisevissa sanoissa. (Hasson 2015, 94-95.)

### **7.3 Matka hyvinvointiin – hyvinvoinnin viisi kultaista askelta**

Alla avaan hyvinvoinnin viiden kultaisen askeleen vaiheita tarkemmin. Hyvinvointia kannattaa itse vaalia ja askeleiden avulla toivon yksilön niin henkisen kuin fyysisenkin hyvinvoinnin vahvistuvan ja saavan tukea. Hyvinvointi on jatkuva matka, mitä enemmän harjoittelet, sitä enemmän kasvat ja kehityt.

Ensimmäinen askel: Pysähdy. Hyvinvoinnin viisi kultaista askelta alkavat pysähtymisellä ja hiljentymisellä. Ota mukava asento ja sulje silmäsi. Rauhoita oma mieli ja keho tähän käsillä olevaan hetkeen.

Toinen askel: Mindfulness-harjoitus. Hengitysharjoituksen avulla harjoitellaan tietoista läsnäoloa. Keskity omaan rauhalliseen hengitykseen, älä yritä muuttaa sitä väkisin. Ajatus voi vaeltaa, mutta yritä keskittyä vain tässä hetkessä olemiseen. Säännöllisen harjoittelun myötä keskittymiskyky paranee ja voit tehdä pidempiä hengitysharjoituksia.

Kolmas askel: Jooga. Joogan aurinkotervehdys yhdistää kehon ja mielen harjoittelun. Liikkeet venyttävät lempeästi ja dynaamisesti sekä avaavat kehon ja mielen yhteyden. Liikesarjojen jälkeen käy istumaan jalat ristissä mukavaan asentoon.

Neljäs askel: Hengitysharjoitus. Loppu rentoutus tehdään toisen hengitysharjoituksen avulla. Peukalolla suljetaan oikea sierain ja hengitetään sisään ja ulos vasemman sieraimen kautta. Joogan uskomuksiin liittyy vahvasti ajatus energioista ja niiden virtauksesta. Vasemmalla sieraimella hengittäminen vahvistaa rauhoittavan energian virtausta, kun taas oikean puolen energia piristää. Koska harjoitus tehdään illalla, valitsin rauhoittavan, vasemman puolen hengitysharjoituksen. (GRD Healing Arts Clinic 2018.)

Viides askel: Kiitä itseäsi. Viides ja viimeinen askel on kiitollisuuden harjoittaminen. Istu edelleen mukavasti ja silmät kiinni. Kiitä itseäsi, jolloin vahvistat positiivista minäkuva. Mieti myös päivän asioita, mistä tai kenestä olet kiitollinen. Luo lisää positiivisia mielikuvia huomiseksi, seuraavaan uuteen päivään.

#### **7.4 Kehittämissuunnitelman palautekysely & kehitysideat**

Kun kehittämissuunnitelmasta oli valmiina luonnos, pyysin avointa palautetta, kehitysideoita ja kommentteja seitsemältä työelämän ammattilaiselta. Sana oli täysin vapaa ja halusinkin luoda avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin. Käytössäni ei ollut erillistä palautelomaketta, vaan kehitysideat ja kommentit on kerätty suullisten keskustelujen pohjalta.

Keskusteluista saatu palaute oli hyödyllistä ja avasi hyvin silmiäni. Oli kiva kuulla työntekijöiden ajatuksia tärkeästä aiheesta, sillä hyvinvointi koskettaa meitä kaikkia. Kiva oli myös huomata, että moni olisi valmis kokeilemaan tekemääni hyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaa! Näiden kehitysideoiden ja palautteiden perusteella sain vielä muokattua produktia helpommin ymmärrettäväksi, ja kiinnitinkin erityisesti huomiota kieleen ja tekstin selkeyteen. Alla yhteenveto palautteista.

Vastaajat kommentoivat produktin kieltä ja tekstiä seuraavasti:

- ytimekäs aloitus, ”Pysähdy”

- joitain lauseita voisi hieman lyhentää tai tiivistää
- osa lauseista voisi olla esimerkiksi kursiivilla, niin ne korostuisivat paremmin
- hyviä sanavalintoja
- tarpeeksi informatiivinen sisältö
- otsikko voisi olla hieman isompi
- numerot auttavat viiden askeleen seuraamisessa
- helppo ymmärtää ja seurata vaiheita
- koska kyseessä on ohje, tekstin sävy voi olla käskevä.

Näin vastaajat antoivat palautetta produktin ulkoasusta ja visuaalisuudesta:

- ihania kuvia!
- kiva sommittelu
- pirteät värit
- hyvinvoinnin viidessä askeleessa teksti sopii hyvin kuvion keskelle
- selkeä ja tarpeeksi yksinkertainen
- kuvat ovat hyvän kokoiset
- kuvat tukevat tekstiä loistavasti
- kiva mandala-kuvio
- joogakuvat helpottavat ymmärtämistä
- en tiedä mitään joogasta, mutta kuvien ja ohjeiden avulla pystyisin varmasti tekemään liikkeit.

Keskusteluista saadut yleiset palautteet & kommentit:

- kiva idea
- askeleista on varmasti hyötyä monelle
- tärkeä aihe
- hyvä sisältö
- kiva kun on sekä joogaa että mindfulness-harjoituksia
- saa omat ajatukset liikkeelle
- herättelevä
- ihanan luova toteutus
- sopii myös aloittelijoille, hyvät ja selkeät ohjeet
- haluaisin kokeilla toteuttaa näitä!

- olisi kiva kuulla jonkun organisaation palautetta!
- sopivan pituinen, viisi askelta ei tunnu liian haastavalta tai vaativalta harjoitukselta, jolloin sen varmasti jaksaa tehdä, vaikka joka päivä.

## 7.5 Arviointi

Kehittämissuunnitelmasta kysytyt avoimet palautteet ja kommentit olivat todella hyödyllisiä ja auttoivat arvioinnissa. Keskusteluiden perusteella muokkasin kehittämissuunnitelmaa selkeämmäksi. Tein toivottuja ja tarpeellisia muutoksia. Kiinnitin huomiota erityisesti saamaani palautteeseen produktin kielestä, ja halusinkin korostaa selkeitä sanavalintoja. Lyhensin joitakin lauseita, muutin niitä hieman yksinkertaisemmiksi ja otin turhia täytesanoja pois. Osa vastaajista toivoi tuotokseen myös suurempaa otsikkoa.

Produktin visuaalisuudesta pidettiin paljon ja joogakuvat saivat kehuja. Kun osa tekstistä lyhentyi, sain suurennettua kuvia, jolloin toivon informaation välittyvän vielä paremmin. Tekstin ja kuvien sommittelusta pidettiin ja niiden sanottiin tukevan hyvin toisiaan. Hämmennystä aiheutti aluksi Hyvinvoinnin viiden kultaisen askeleen reunoilla olevat lisätekstit. Osa palautteen antajista ei heti ymmärtänyt, että ne toimivat ikään kuin ylimääräisinä ajatuskuplina. Pienensin niiden kokoa ja vaihdoin ne kursivoituiksi, jolloin ymmärrettävyys parani.

Kaiken kaikkiaan palautteiden positiivisuus yllätti minut täysin, sain keskusteluista paljon kannustusta ja itsevarmuutta. Moni työelämän ammattilainen olisi ollut heti valmis kokeilemaan kehittämäni työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaa! Ajanpuutteen takia, en kuitenkaan kerennyt antamaan kehityssuunnitelmaa käytäntöön. Jos aikaa olisi ollut enemmän, olisi ollut kiinnostavaa antaa tuotos jollekin yritykselle ja saada sen käytöstä konkreettista palautetta. Olisi ollut myös todella mielenkiintoista tehdä tutkimustyötä kehityssuunnitelman vaikutuksista. Tutkimuksessa olisi voinut tarkastella tuotoksen vaikutuksia yrityksen työntekijöihin ja heidän hyvinvointiinsa. Kiinnostavaa olisi ollut nähdä kehittyikö työhyvinvointi, ja millaisia vaikutuksia sillä oli työilmapiiriin, työn tekemisen laatuun ja sitä kautta työn tuloksiin.



Kehittämissuunnitelman edetessä huomasi olevani aika ankara ja kriittinen itseäni kohtaan. Pohdin paljon, miten saan herätettyä produktilla mielenkiinnon tärkeään aiheeseen ja miten ihmiset innostuisivat kokeilemaan kehittämääni tuotosta. Halusin olla samaan aikaan luova mutta ammattimainen. Tässä opinnäytetyössä on puhuttu paljon työelämän inhimillisyydestä, ja kuinka siihen pitäisi työpaikoilla kiinnittää enemmän huomiota. Siksi pyrin lähestymään aihetta ihmisläheisesti, ja tekemään tuotoksesta innovatiivisen mutta samalla helposti lähestyttävän. Ihmiseltä ihmiselle.

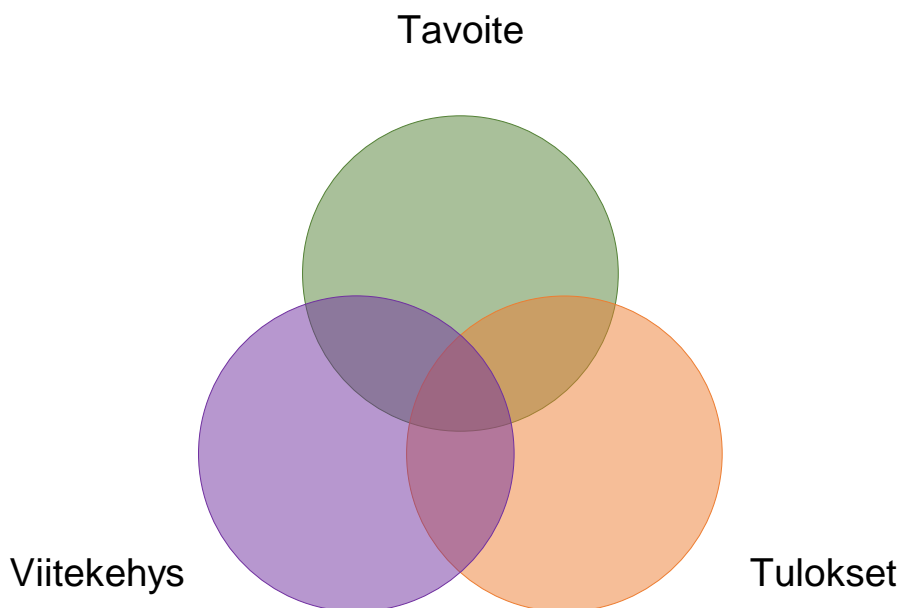
Hyvinvointi lähtee ihmisen perustarpeista, halusta tulla kohdatuksi, nähdyksi ja kuulluksi sekä yhteisöllisyyden tunteesta. Työelämän inhimillisyys ja pehmeät arvot korostuvat tulevaisuudessa yhä hektisemmässä ja ärsykekylläisemmässä maailmassa. (Hautala 2.2.2018.)

Uskon, että ajankohtainen ja trendikäs aihe kiinnostaa monia työelämän ammattilaisia, jolloin produktiin on helpompi tarttua. Toivon yksinkertaisten ja selkeiden ohjeiden madaltavan kynnyksiä aloittaa tällä hyvinvoinnin kehittämispolulla. Työhyvinvointi aiheena on aina läsnä työelämässä. Haluamme varmasti kaikki voida hyvin ja kuulua voimaannuttavaan, arvostavaan työyhteisöön. Siksi arvioin kehittämissuunnitelman olevan tarpeellinen työkalu, jota voidaan käyttää apuna yritysten kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä yksilön ja yhteisöjen työelämätaitojen vahvistamisessa.

## 8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön johtopäätöksiä pohtiessa, tarkastelin viitekehysten, tavoitteen ja tuloksien linkittymistä toisiinsa. Tämän opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvointi ja miten sitä voidaan tukea joogan ja mindfulness – tietoisuustaitojen avulla. Halusin opinnäytetyössäni korostaa psyykkisen hyvinvoinnin merkitystä, joka heijastuu niin työntekijän motivaatioon kuin yrityksen tuloksiinkin. Pohdin opinnäytetyössä yksilön omaa panosta motivaationsa ja hyvinvointinsa kehittäjänä. Opinnäytetyössä esille nousseita kysymyksiä olivat työhyvinvoinnin tärkeys, haasteet, mistä hyvinvointi lähtee ja miten ihminen itse voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa.

Teoriaan pohjautuen tarkoituksena oli tehdä työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma, jota voidaan käyttää apuna työyhteisöjen hyvinvoinnin tukemisessa ja oman ammatti-identiteetin vahvistamisessa.



Kuva 3. Kuvio opinnäytetyön tavoitteesta, viitekehksestä ja tuloksista

Yhteenveto opinnäytetyön tavoitteista:

- Kertoa työhyvinvoinnista, sen haasteista ja merkityksestä
- Oman ammatti-identiteetin vahvistaminen nyt ja tulevaisuudessa
- Parantaa yksilön ja työyhteisöjen työhyvinvointia
- Innostaa työyhteisöjä kokeilemaan uudenlaisia hyvinvointia tukevia keinoja
- Kertoa joogan ja mindfulness – tietoisuustaitojen vaikutuksista työhyvinvointiin
- Oppia itsensä kehittamisestä ihmisenä ja työntekijänä, mikä minua motivoi?
- Tarjota ennaltaehkäisevää huolenpitoa työstä aiheutuvaan uupumukseen ja pahoinvointiin.

Koen, että saavutin opinnäytetyöni asetetut tavoitteet. Osa tavoitteista on toki pitkän aikavälin prosesseja ja kehitys jatkuu läpi työelämän. Opin itse paljon työhyvinvoinnista, sen haasteista ja motivaatiosta. Osaan hyödyntää keinoja, joilla lievitan työperäistä stressiä tai vahvistan hyvinvointiani. Osaan kiinnittää niihin asioihin enemmän myös tulevaisuudessa huomiota. Työyhteisöjen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantaminen on kunnianhimoinen, mutta selkeä ja saavutettavissa oleva tavoite. Opinnäytetyön tavoitteiden kristallisointi auttoi kokonaisuuden hahmottamisessa. Kautta linjan, tiesin mihin ja mitä kohti kuljin.

Opinnäytetyön viitekehys on napakka teoriaosuus, joka vastaa opinnäytetyön tavoitteisiin ja niihin liittyviin kysymyksiin. Viitekehys tukee kehittämissuunnitelman toteuttamista. Tiedonhankinnassa käytin hyödyksi suomalaista ja ulkomaalaista kirjallisuutta, erilaisia artikkeleita ja blogikirjoituksia sekä tieteellisiä julkaisuja. Pyrin olemaan lähdekriittinen kootessani viitekehystä ja pohtimaan tiedon tarvetta ja paikkaansa pitävyyttä. Tietoa löytyy enemmän kuin tarpeeksi, joten pyrin pitämään teoriaosuuden selkeänä ja ytimekkäänä.

Teoriaan peilaten tuloksena syntyi työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Valmistun assistentiksi, ja burn outit ovat alallamme yleisiä. Työn haasteet, tehokkuus ja moniosaaminen luovat paineita, ja siksi haluan voida hyvin työelämässä sekä ennaltaehkäistä mahdollista työstä aiheutuvaa uupumusta. Hyödynnän hyvinvoinnin askeleita omalla ammattuurallani nyt ja tulevaisuudessa. Koska tarkkaa ja rajattua

kohderyhmää ei ole, toivon myös mahdollisimman monen työelämätahon hyödynnettävän ohjetta. Kehittämissuunnitelma sopii hyödynnettäväksi kaikille, niin toimistojen ahkeroiville assistenteille kuin organisaation ylimmän johtoportaan esimiehille.

Uskallan myös väittää, että kehittämissuunnitelmasta saatu hyöty auttaa parantamaan yksilön ja yhteisöjen työhyvinvointia ja samalla tärkeitä työelämätaitoja. Kun ihminen oppii löytämään työhyvinvointia tukevia keinoja ja vaalimaan omaa henkistä hyvinvointiaan, hän ymmärtää itseään ja ympäröiviä ihmisiä paremmin. Ihminen, jolla on realistinen kuva itsestään suhteessa ympäristöönsä, sitoutuu myös paremmin työhönsä (Nummelin 2008, 41). Niin ikään itsensä tunteminen, inhimillisuus, luovuus, vuorovaikutus ja innostuneisuus ovat tärkeitä työelämätaitoja (Ilmarinen 4.9.2017).

Johtopäätöksenä pidän työhyvinvoinnin tukemista ja parantamista merkittävänä tekijänä nykyajan organisaatioissa. Työhyvinvointi on prosessi, jonka kehittämiseen on niin yksilön kuin työyhteisönkin sitouduttava. Psykyinen kuormittavuus ja henkinen hyvinvointi nousevat ratkaisevasti esiin työelämän kiihtyvässä kilpajuoksuissa. Tässä opinnäytetyössä tarkastelin joogan ja mindfulness – tietoisuustaitojen vaikutusta työhyvinvointiin. Säännöllisen joogan ja mindfulness-harjoitusten avulla voidaan olettaa yksilön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin paranevan merkittävästi. Johtopäätöksenä voidaan siis pitää, että jooga ja mindfulness-tietoisuustaidot tukevat työhyvinvointia.

## **8.1 Yhteenveto koko opinnäytetyöprosessista**

Opinnäytetyöprosessi kesti noin puoli vuotta. Pyörittelin mielessä ajatusta työhyvinvoinnista jo pitkään ennen opinnäytetyön aloitusta, mutta aiheesta puuttui jotain. Viime syksynä huomasin psyykkisen hyvinvoinnin tärkeyden ja vaikutuksen omassa työssäni. Työpaikalla järjestettiin joogaa, ja siitä saatu kehon ja mielen virkeys näkyi positiivisesti omassa sekä muiden työntekijöiden työpanoksessa. Halusin ehdottomasti ottaa tämän henkisen hyvinvoinnin näkökulman opinnäytetyöhöni.

Opinnäytetyön menetelmäksi valikoitui toiminnallinen opinnäytetyö, vaikka varsinaista toimeksiantajaa ei ollut. Koin toiminnallisen kehitystyön olevan lähempänä

omia henkilökohtaisia tavoitteitani ja toiveitani sekä antavan enemmän myös muille. Tähän toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluvalla kehitystyöllä, produktilla on tarkoitus parantaa ja tukea työyhteisöjen työhyvinvointia. Pyrin opinnäytetyössäni myös kirkastamaan oman roolini merkityksen sekä haluni kehittää omaa ammatti-identiteettiäni ja työelämätaitojani.

Opinnäytetyön tekeminen vaatii ahkeraa työskentelyä ja vahvaa sitoutumista. Selkeiden tavoitteiden, aikataulutuksen ja omien välitavoitteiden avulla pysyin hyvin aikataulussa ja etenin suunnitellusti. Opinnäytetyö tuntui aluksi valtavalta ja epä määräiseltä haasteelta, mutta kun lähti liikkeelle, asiat alkoivat rullaamaan ja työ imaisi hyvin mukaansa.

Kritiikkinä itselleni annan opinnäytetyön aloitukseen ja viitekehyksen kokoamiseen liittyviä asioita. Aloitin opinnäytetyön innolla, mutta tukeuduin aluksi liikaa vain muutamiin lähteisiin. Tietoperustan kokoamisessa janosin tietoa ja helposti sitä tulikin liikaa samasta lähteestä. Olisin alussa tarvinnut malttia kahlailla erilaisia lähdemateriaaleja läpi ja valikoida sieltä parhaita pointteja. Kun opinnäytetyötä työstää yksin, voi helposti hieman sokaistua. Onneksi sähköpostiviestittely ja palautteet opettajalta auttoivat opinnäytetyön punaisen langan säilyttämisessä. Sain myös hyviä kehitysideoita ja neuvoja monipuolisten lähteiden etsintään. Tiivistin tietoperustan joitakin kohtia, lisäsin ajankohtaisempaa tietoa ja etsin kattavampia lähteitä.

Opinnäytetyöprosessi oli ajoittain haastava, mutta palkitseva ja opettavainen kokemus. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekeminen oli antoisa matka, se viimeinen etappi ennen valmistumista työelämään. Eikä pidä unohtaa, että tärkeintä ei aina ole päämäärä vaan itse matka. Hyvästä elämästä kertovat hetkessä elämisen taito ja ihanista asioista nauttiminen, sillä päämäärät vain auttavat meitä kulkemaan oikeaan suuntaan. (Leppänen & Rauhala 2012, 252-253.)

## **8.2 Ammatillinen kasvu**

Ammatillinen kasvu tarkoittaa omien tietotaitojen kehitystä, oman roolin ja ammatti-identiteetin sisäistämistä ja opiskelijan valmiuksia siirtyä työelämään. (Haaga-Helia Opinto-opas 2016). Oman oppimisen ja ammatillisen kasvun näkökulmasta,

tunnen kasvaneeni opinnäytetyöprosessin aikana paljon, niin ihmisenä, opiskelijana kuin työntekijänäkin. Opinnäytetyön kirjoittaminen ja produktin työstäminen sai omat ajatukset liikkeelle. Omien ajatusten ja sisäisen maailman reflektointi avasi elämään uusia näkökulmia. Pohdin, millainen ihminen haluan olla itselleni ja ympärilläni oleville ihmisille. Hetkessä elämisen taito ja aito läsnäolo nousevat tärkeään rooliin.

Työelämässä tunnistan työn liialliseen kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä, ja osaan ennaltaehkäistä haitallista stressiä. Osaan vahvistaa fyysistä ja psyykkistä hyvinvointiani joogan ja mindfulnessin avulla, ja tiedän, miksi työstä irrottautuminen ja palautuminen ovat merkittäviä oman hyvinvoinnin tukemisen kannalta. Työntekijänä ymmärrän yhteisöllisyyden, hyvien vuorovaikutustaitojen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkityksen.

Vuonna 2018 työelämässä puhutaan itsensä johtamisesta, omien potentiaalien löytämisestä, itseohjautuvuudesta ja kokonaisvaltaisesta työn ja elämän välisestä tasapainosta. Itsensä johtamisen palettiin nousee yhteisöllisyys ja siihen liittyvät työelämätaidot, yhdessä tekeminen, arvostava vuorovaikutus ja avoin kommunikatio. (Jarenko 16.1.2018.)

Opinnäytetyön aikana haastoin itseäni analysoimaan tietoa ja oppimaan uutta. Tulevaisuudessa haastan itseni hyödyntämään opittuja taitoja työelämän kiemuroissa. Työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittäminen on jatkuva prosessi, jonka tulisi tasapainoilla työelämän murroksissa. Myös oman ammatti-identiteettini ja omien työelämätaitojeni vahvistaminen jatkuu kasvaen ja kehittyen.

”Lähde etsimään sitä missä olet hyvä. Mitä paremmin ymmärrät itseäsi, sitä paremmin ymmärrät maailmaa” (Coelho 2007, 19).

## Lähteet

Berbari, G. 26.6.2017. 13 Things That Yoga Can Teach You About Life That Nothing Else Can. Elite Daily. Luettavissa: <https://www.elitedaily.com/life/year-yoga-ten-life-lessons-learned/892119> Luettu: 16.3.2018.

Coelho, P. 2007. Elämä. Kauneimmat mietelauseet. Suomentanut Sanna Pernu. Bazar Kustannus Oy. Helsinki.

Drake, M. & Salmi, M. 2018. Opinnäytetyö ja menetelmät tutuksi. Menetelmäopinnot virtuaalisesti. Haaga-Helia Moodle.

GRD Healing Arts Clinic. 2018. Techniques of Today, Wisdom of the Ages. Left Nostril Breathing (For calming). Luettavissa: <https://www.grdhealth.com/articles/left-nostril-breathing-calming> Luettu: 12.4.2018.

Green, C. Elokuu 2000. Classics in the History of Psychology. A Theory of Human Motivation. A. H. Maslow. York University, Toronto. Luettavissa: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm> Luettu: 6.2.2018.

Haaga-Helia Opinto-opas 2016. Ammatillinen Kasvu. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma. Opintojaksokuvaus. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/Opinto-opas/opintojaksokuvaukset/SER2LS210> Luettu: 15.4.2018.

Hasson, G. 2015. Mindfulness pocketbook – Little Exercises For A Calmer Life. Capstone Publishing Ltd. West Sussex.

Hautala, J. 2.2.2018. Inhimilliset työelämätaidot – blogi. Work goes happy. Luettavissa: <http://www.wgh.fi/inhimilliset-tyoelamataidot/> Luettu: 11.4.2018.

Ilmarinen 4.9.2017. Uudistu tai katoa. Mitkä ovat tulevaisuuden tärkeimmät työelämätaidot? – artikkeli. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2017/uudistu-tai-katoa/> Luettu: 11.4.2018.

Jarenko, K. 16.1.2018. Mistä työelämässä puhutaan vuonna 2018? – blogi. Filosofian Akatemia. Luettavissa: <https://filosofianakatemia.fi/blogi/mista-tyoelamassa-puhutaan-vuonna-2018> Luettu: 12.4.2018.

Kallio, M. 2017. Inhimillisiä kohtaamisia – otteita Google-verkkokirjasta. WSOY. Luettavissa: <https://bit.ly/2GWEarC> (linkkiä lyhennetty). Luettu: 14.3.2018.

Kallio, M. 17.1.2018. Lujasti Lempeä – kolumni. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/blogi/lujastilempea/art-2000005527002.html?share=7429807d9e19de5dae913b394ee4d886>. Luettu: 17.1.2018.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tietosanoma Oy. Helsinki.

Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012. Johda ihmistä – Psykologiaa johtajille. Talentum Media Oy. Helsinki.

Mindvalley blog. Maaliskuu 2017. Why Are Chakra Colors So Important And What Do They Mean? Luettavissa: <https://blog.mindvalley.com/chakra-colors/> Luettu: 14.4.2018.

Nichols, H. 29.4.2016. Yoga: What is yoga? How does it work? Medical News Today. Luettavissa: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/286745.php> Luettu: 15.3.2018.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. WSOY. Juva.

Pursuit of Happiness 2016. Abraham Maslow. Luettavissa: <http://www.pursuit-of-happiness.org/history-of-happiness/abraham-maslow/> Luettu: 1.3.2018.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy. Helsinki

Russel, T. 2017. What is Mindfulness? Watkins Publishing. London.



Salomäki J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssan Kirjapaino Oy. Forssa.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Työhyvinvointi. Luettavissa:

<http://stm.fi/tyohyvinvointi> Luettu: 22.3.2018.

Tampereen ammattikorkeakoulu. 2013. Erik H Erikson. DIGMA-oppimisympäristö, Moodle verkkomateriaalit. Luettavissa:

<https://moodle.amk.fi/mod/page/view.php?id=934> Luettu: 31.3.2018.

The Minded Institute 12.2.2018. How Can Yoga Therapy Help With Depression? – blogi. Luettavissa: <https://themindedinstitute.com/can-yoga-therapy-help-depression/> Luettu: 12.4.2018.

Tiski, E. 6.12.2016. Prosessikuvaukset pienissä yrityksissä – blogi. Luettavissa:

<https://tiski.fi/prosessikuvaus/> Luettu: 27.3.2018.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työolobarometri 2017. Helsinki. Luettavissa:

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap\\_3\\_2018\\_Tyoolobarometri.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf) Luettu: 23.3.2018.

Työterveyslaitos 2018. Työhyvinvointi. Luettavissa:

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu: 23.3.2018.

Yoga Saucha. Syyskuu 2015. Beneficios de la practica del yoga – Joogan harjoittelun hyödyt – blogi. Luettavissa: <http://yoga-saucha.blogspot.fi/2015/09/beneficios-del-la-practica-del-yoga.html>

<http://yoga-saucha.blogspot.fi/2015/09/beneficios-del-la-practica-del-yoga.html>

Luettu: 15.3.2018.

Valtionkonttori 2012a. Työhyvinvointi tuottavuustekijänä. Luettavissa:

<http://www.valtiokonttori.fi/fi->

[FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaik](http://www.valtiokonttori.fi/fi-)  
[utyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi\\_tuottavuustekijana](http://www.valtiokonttori.fi/fi-)

Luettu: 29.3.2018.

Valtionkonttori 2012b. Mitä työhyvinvointi on? Kaiku-työhyvinvointimääritelmä.

Luettavissa: <http://www.valtiokonttori.fi/fi->

[FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaik](http://www.valtiokonttori.fi/fi-)  
[utyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita\\_tyohyvinvointi\\_on](http://www.valtiokonttori.fi/fi-) Luettu: 29.3.2018.

Åhman, H. 2012. Mitkä ovat ihmismielen johtamisen menestystekijöitä. Manage-

ment Institute of Finland. Luettavissa: <https://mif.fi/mitka-ovat-ihmismielen->

[johtamisen-menestystekijoita/](https://mif.fi/mitka-ovat-ihmismielen-) Luettu: 14.3.2018.

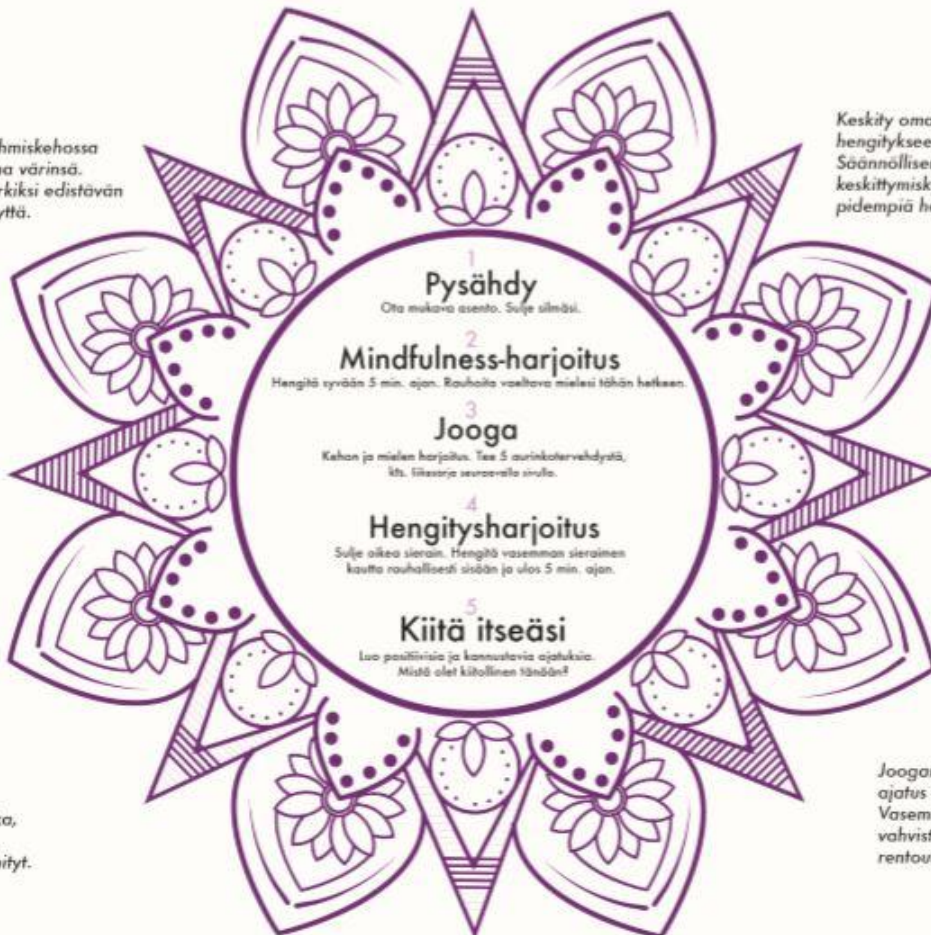
## Liitteet

### Liite 1. Hyvinvoinnin 5 kultaista askelta

#### Hyvinvoinnin 5 kultaista askelta



Chakra-energiakeskuksia on ihmiskehossa seitsemän, ja jokaisella on oma värinsä. Violetin värin uskotaan esimerkiksi edistävän ajatusten virtausta ja henkisyyttä.



Keskity omaan rauhalliseen hengitykseen, älä yritä muuttaa sitä väkisin. Säännöllisen harjoittelun myötä keskittymiskyky paranee ja voit tehdä pidempiä hengitysharjoituksia.



Hyvinvointi on jatkuva matka, mitä enemmän harjoittelet, sitä enemmän kasvat ja kehityt.



Joogan uskomuksiin liittyy vahvasti ajatus energioista ja niiden virtauksesta. Vasemmalla sieraimella hengittäminen vahvistaa rauhoittavaa energiaa sekä rentouttaa kehoa ja mieltä.

## Liite 2. Joogaharjoitus. Aurinkotervehdys-liikesarja

### Joogaharjoitus | Aurinkotervehdys



Seiso suorassa, varpaat lähellä toisiaan. Laita kämmenet vastakkain sydämelle. Sisään hengityksellä tuo kädet sivukautta ylös, kämmenet yhteen ja ojenna selkää. Katse käsiä kohti. Ulos hengityksellä taivuta alas.

\*Ulos- ja sisäänhengitykset tapahtuvat aina nenän kautta.



Sisään hengityksellä suorista selkää ja katso eteenpäin. Jos kädet eivät yltä lattiaan, voit pitää nilkoistasi kiinni.



Ulos hengityksellä laita kämmenet tukevasti maahan ja astu taakse punnerusasentoon.



Samalla ulos hengityksellä punnerra alas. Kädet ovat kiinni kyljissä. Jos liike tuntuu haastavalta, voit punnertaa alas polvet maassa.



Sisään hengityksellä pyöräytä hartiat taakse ja nosta rintakehä ylös. Venytä ja avaa rintakehä. Jalkapöytä ja varpaat ovat vasten lattiaa.



Ulos hengityksellä nouse kolmioasentoon eli alaspäin katsovaan koiraan. Pidä selkä suorana. Voit koukistaa polvet, jos asento venyttää liikaa pohkeita. Hengitä tässä asennossa muutamia kertoja syvään nenän kautta sisään ja ulos.



Sisään hengityksellä astu eteen. Ulos hengityksellä rentouta ja pyöristä selkää. Sisään hengityksellä nouse ja tuo kädet sivukautta ylös, kämmenet vastakkain. Ulos hengityksellä palaa seisomaan, kämmenet vastakkain sydämellä. Tämä oli joogan aurinkotervehdys, toista liikesarja viisi kertaa.



Voit käydä tähän lapsen lepoasentoon milloin vain liikkeiden aikana, jos tunnet kipua tai epämukavuutta. Käy matolle ja anna vatsan levätä polvien päällä. Otsa vasten lattiaa, kädet rentoina. Lapsen lepoasentoon on hyvä myös palata koko joogaharjoituksen lopuksi.