



"Oman olotilan tsekkaus asiakasta- paamista ennen ja jälkeen" -Kei- noja palautumiseen työpäivän ai- kana

Antti Heikkilä
Taru Paavilainen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

"Oman olotilan tsekkaus asiakastapaamista ennen ja jälkeen" -Keinoja palautumiseen työpäivän aikana

Antti Heikkilä

Taru Paavilainen

Sosiaalialan käytäntöjen asiakasläh-
töinen kehittäminen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2019

Antti Heikkilä, Taru Paavilainen

”Oman olotilan tsekkaukseen asiakastapaamista ennen ja jälkeen” -Keinoja palautumiseen työpäivän aikana

Vuosi 2019

Sivumäärä 58

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää sosiaalialan työntekijöiden saataville keinoja, jotka auttavat ja edistävät mahdollisuutta palautua stressistä ja kuormittavista tunteista työpäivän aikana. Mielessämme oli erityisesti asiakastyötä tekevät ihmiset, joiden työpäivään sisältyy useita asiakaskohtaamisia. Työ toteutettiin Helsingin kaupungin lastensuojelupalveluiden tehostetun perhetyön työntekijöiden kanssa.

Opinnäytetyömme kehittämistehtävä oli prosessorientoitunut kehittämisprosessi, jossa käytettiin toimintatutkimuksellista lähestymistapaa, sekä osallistavia menetelmiä. Teoriapohjana palautumisessa hyödynsimme neurofysiologi Stephen Porgesin polyvagaalista teoriaa ja sietoikkunaa. Palautumiskeinojen hyödyntäminen edellyttää kykyä oman olotilan tarkkailuun. Tässä pohjaamme muun muassa Daniel Siegelin mielitaju -ajatteluun. Mielitaju määritellään tarkkaavaiseksi keskittymisen muodoksi, joka mahdollistaa mieleemme sisäisen toiminnan havainnoimisen.

Keskeiset toimijat kehittämisprosessissamme olivat perhetyöntekijöistä koostuva työryhmä, sekä opinnäytetyön tekijät, jotka toimivat ryhmän vetäjinä ja dokumentoivat prosessin etenemistä. E-lomake -taustakysely palautumiskeinoista ja siihen kiinnostumisesta lähetettiin kaikille Helsingin kaupungin perhetyöntekijöille (95 kpl). Siihen vastasi 31 työntekijää, joista jokainen oli kiinnostunut ainakin muutamasta palautumiseen liittyvästä harjoituksesta. Vastanneista viisi halusi vapaaehtoisesti osallistua kehittämisprosessiimme, joten kaikki vapaaehtoiset valittiin työryhmään.

Pidimme syksyn 2018 aikana työryhmän aikana neljä tunnin mittaista ideointityöpajaa. Tapaamisten välillä ryhmäläiset testasivat itselleen kiinnostavia palautumiskeinoja. Näistä ja muista tapaamisten välillä palautumiseen liittyvistä kokemuksista ja ajatuksista keskusteltiin aina seuraavilla tapaamisilla. Keskusteluista nousseiden asioiden pohjalta teimme jatkosuunnitelmaa prosessillemme. Tavoitteena oli löytää ja tarjota käytäntöön toimintamalleja, jotka auttavat ihmisiä palautumaan sopivaan vireeseen työpäivän aikana. Kehittämistoiminnan osallistuminen noudatti dialogista perustaa, jossa kehittäjien ja toimijoiden osallistuminen rakentui dialogin pohjalle.

Ideointityöpajojen perusteella erilaiset lyhyet muutaman minuutin mittaiset palautumisharjoitukset koettiin tärkeänä, ja niiden toivottiin jäävän työyhteisöihin pysyvästi. Keinojen käyttöönotto ja ylläpitäminen edellyttää kunkin työntekijän säännöllistä itsensä tarkkailua. Lisäksi palautumiskeinojen tulisi olla työyhteisöissä säännöllinen, perehdytykseen liittyvä teema.

Asiasanat: palautuminen, työhyvinvointi, sietoikkuna, polyvagaalinen teoria

Antti Heikkilä, Taru Paavilainen

"Checking your own presence before and after a client meeting" -Means for recovery during the working day

Year 2019

Pages

58

The aim of our thesis was to develop ways for people working in social work to help and promote the opportunity to recover from stress and stressful feelings during the working day. The authors wanted to target especially people who work with clients, whose working day includes several customer meetings. The work was carried out with the employees of the Helsinki City Child Welfare Services in family work.

The thesis was a process-oriented development process using an action research approach and participatory methods. As a basis for recovery and its importance, polyvagal theory by neurophysiologist Stephen Porges was used. Another underlying thought was Daniel Siegel's mindfulness thinking. Mindfulness is defined as an attentive form of concentration that allows us to observe the inner functioning of our mind.

The key actors in the development process were a selected team of family workers and the authors of the thesis working as team leaders and documenting the progress of the process. The E-form background questionnaire on recovery measures and interest was sent to all family workers in the City of Helsinki (95). It was answered by 31 employees, each of whom was interested in at least a few rehearsal exercises. Five of the respondents voluntarily wanted to participate in our development process, so all volunteers were selected for the work group. During the autumn of 2018, we held four brainstorming workshops that each lasted for one hour.

Between the meetings, the group members tested their self-interest recovery methods. The experiences and thoughts on these methods were always discussed at the following meetings. Based on the issues raised during the discussions, we made our follow-up plan to our land process. The goal was to find and implement practice models that help people get back to the right tone during the working day.

Participation in the development process followed a dialogue-based approach, in which the involvement of developers and actors was based on dialogue.

Based on the Idea Workshops, various short recovery rehearsals that lasted for few minutes were considered important, and a wish was made for them to remain permanently in work communities. The introduction and maintenance of methods requires regular monitoring by each employee. In addition, the means of recovery should be a regular, induction-related theme in working communities

Keywords: Recovery, well-being at work, tolerance window, polyvagal theory

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Työhyvinvoinnin taustaa	9
2.1	Myötätuntouupumus työhyvinvointia heikentävänä tekijänä	10
2.2	Myötätuntouupumuksen hoito	11
3	Polyvagaalinen teoria	12
4	Sietoikkuna	14
4.1	Oman sisäisen tilan tunnistamisen tärkeys	17
4.2	Psykologinen pääoma.....	18
5	Palautumisen merkitys terveyteen	18
5.1	Keinoja aktiiviseen palautumiseen	19
5.2	Mindfulness.....	20
6	Osallistava toimintatutkimus kehittämisprosessina	22
6.1	Toimintatutkimus käsitteenä	23
6.2	Toimintatutkimuksen prosessin kuvaus ja osallistuva toimintatutkimus.....	23
6.3	Toimintatutkimus tieteenä.....	25
6.4	Toimintatutkimuksen raportointi	26
6.5	Toimintatutkimuksen työtapa-vaatimukset	26
6.6	Validoinnin tarkastelu viidellä periaatteella.....	27
7	Kehittämisprosessi	31
7.1	Kehittämisprosessimme perustelu	31
7.2	Kehittämistoimintamme organisointi ja lomakekysely	34
7.3	Työn toteutus ja aineiston kerääminen	39
7.3.1	Yhteisölliset menetelmät	40
7.3.2	Tulevaisuusdialogi.....	42
7.3.3	Esteiden kaato.....	43
7.3.4	Kehon asennon vaikutus omaan olotilaan.....	43
7.4	Toimintatutkimuksen arviointi	44
7.5	Tulosten levittäminen.....	45
8	Ideointityöpajojen valmistelu ja sisältö.....	45
8.1	Ensimmäinen ideointityöpaja.....	46
8.2	Toinen ideointityöpaja.....	48
8.3	Kolmas ideointityöpaja	51
8.4	Neljäs ideointityöpaja.....	52
9	Ideointityöpajojen arviointi ja tulosten yleistettävyys	54
10	Pohdinta.....	55
	Lähteet	59

Liitteet..... 63

1 Johdanto

Opinnäytetyömme aihe valikoitui omien työkokemustemme pohjalta. Olemme molemmat työskennelleet lastensuojelun avohuollon työtehtävissä sekä kunnallisella puolella että yksityisellä sektorilla palveluntuottajana. Omista kokemuksistamme tiedämme, että asiakastyö lastensuojelussa edellyttää työntekijältä valmiuksia kohdata useita eri elämäntilanteissa olevia asiakkaita joka päivä. Usein kuitenkin edellisen tapaamisen päätyttyä asiakkaan kotona, on työntekijän lähdettävä välittömästi seuraavan asiakkaan luokse kotikäynnille, jolloin työntekijän palautuminen edelliseltä asiakastapaamiselta seuraavalle saattaa olla haasteellista. Työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin palautumista vapaa-ajalla (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 131). Halusimme pohtia ja tutkia erilaisia mahdollisuuksia ja keinoja asiakastyössä palautumiseen nimenomaan työpäivien aikana, sekä selvittää onko mainittua asiakastyötä tekeville ihmisillä yleisesti kiinnostusta aiheeseen. Lisäksi koimme tärkeänä selvittää, kuinka mahdolliset keinot voisivat jäädä osaksi työntekijöiden työpäiviä. Opinnäytetyömme tavoitteena oli löytää työpäivään sopivia palautumiskeinoja yhteistyössä työntekijöiden kanssa.

Vuonna 2015 Suomessa oli 73 872 lasta tai nuorta lastensuojelun avohuollon asiakkaana. Vastaavaan väestöön suhteutettuna se tarkoittaa, että 5,9 % väestömme lapsista ja nuorista on turvautunut lastensuojelun avohuollon tarjoamiin tukitoimiin. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2015). Yleisin lastensuojelun avohuollon asiakasperheille tilattava palvelu on, ainakin Helsingissä, lastensuojelun perhetyö.

Lastensuojelun tehostettu perhetyö käynnistyy Helsingissä avohuollon tukitoimenpiteenä sosiaalityöntekijän päätöksellä. Siitä huolimatta, että tukitoimi listataan avohuollon pykälässä, sitä voidaan tarjota myös huostaanotetuille tai jälkihuollossa olevalle lapselle tai nuorelle. Lastensuojelulaki sisältää säädöksen, jolla veloitetaan perheen jälleenyhdistämiseen. Tällä tarkoitetaan, että mahdollisen huostaanoton lakkauttamista harkittaessa saattaa olla tarkoituksenmukaista tukea perheen uusiksi muotoutuvaa arkea perhetyön keinoin. (Heino 2008, 45.)

Perhetyö mielletään ihmistä lähellä tehtäväksi työksi, eli käytännössä siinä ollaan lähellä lasta ja hänen lähipiiriään. Se on samalla yksityisellä alueella tehtävää työtä silloin kun ammattilaisen työpaikka on perheen kotona. Tällöin perhetyön ja intervention kohde on suhde; perhetyöntekijä pyrkii vaikuttamaan perhesuhteisiin, suhteeseen vanhemman ja lapsen välillä, vanhempien välillä ja mahdollisesti sisarusten välillä. Työntekijä on osapuoli suhteissa tehdessään

vuorovaikutus- ja suhdetyötä. Hän voi näin samalla tutkia kuinka hänen oma toimintansa vaikuttaa, miten oman toiminnan muuttaminen muuttaa toisen toimintaa, sekä millaisia reaktioita havaitaan, kun näin toimitaan. (Heino 2008, 48.)

Perhetyöllä voidaan myös pyrkiä joko välttämään lapsen huostaanotto tai lakkauttamaan se ja sijoittamaan lapsi takaisin kotiin. Intensiiviperhetyöllä viitataan vahvaan psykososiaaliseen tukeen koko perheelle, tutkimukseen, hoitoon ja kuntoutukseen. (Heino 2008, 46.)

Opinnäytetyömme on prosessorientoitunut kehittämisprosessi, jossa käytetään toimintatutkimuksellista lähestymistapaa ja työntekijöiden osallistavia menetelmiä. Tarkoituksena on kehittää sosiaalialan työntekijöiden saataville keinoja, jotka auttavat ja edistävät mahdollisuutta palautua stressistä ja kuormittavista tunteista työpäivän aikana. Päädyimme toimintatutkimukselliseen lähestymistapaan, koska halusimme olla itse mukana prosessissa oppijan ja kehittäjän roolissa. Tähän vaikutti osaltaan myös se, että työssä palautumiseen ja siihen liittyvien keinojen vahvistamiseen liittyvää tutkivaa tekstiä oli haasteellista löytää.

Opinnäytetyömme on suunnattu erityisesti asiakastyötä tekeville ihmiset, joiden työpäivään sisältyy useita asiakkaiden kohtaamisia. Työntekijät pyrkivät tekemään työtään empaattisesti ja heidän tärkein työvälineensä on heidän oma persoonansa. Oman kokemuksemme perusteella väitämme, että mikäli työntekijä voi olla avoin kuulemaan ja kohtaamaan asiakasta, on hänen itsensä oltava läsnä ja avoimena. Asiakkaiden tilanteista kiinnostutaan ja niitä tutkitaan myös sitä kautta, mitä tunteita ja ajatuksia nämä herättävät työntekijässä. Tällainen avoimena olo asettaa työntekijän alttiiksi myös toisen ihmisen tai tilanteen aiheuttavien tunteiden jäämiselle omaan elimistöön. Mikäli tällaista tunnetaakkaa kerääntyy, lisää se riskiä työntekijän uupumiseen, työhön väsymiseen, kynnistymiseen, sekä siihen, ettei työntekijä pysty olemaan läsnä juuri sen hetkisellemme asiakkaalle. Etukäteispohdinnossamme mietimme, että palautuminen on merkittävässä yhteydessä työhyvinvointiin ja että auttamistyössä eräs merkittävistä riskeistä huonon palautumisen yhteydessä on myötätuntouupumus.

Useilla ammattiauttajilla elää omassa keskuudessaan yhä vahvana käsitys auttajasta, joka on tasapainoinen, sekä hallittu missä tahansa tilanteessa. Sen kaltaiseen ammatti-identiteettiin ei kuulu inhimillinen reagointi. Asiat, jotka auttaja jakaa autettavan kanssa, ei saisi vaikuttaa hänessä itsessään häiritsevästi. (Nissinen 2009, 115.)

Päädyimme opinnäytetyössämme prosessorientoituneeseen kehittämiseen sekä toimintatutkimukselliseen lähestymistapaan etsiessämme samaan teemaan liittyviä aikaisempia opinnäyte-

töitä. Emme löytäneet omaan aihealueeseemme liittyvää vastaavaa tutkimusta, mutta seuraavissa kahdessa tutkimuksessa vaikutti työtä suunnitellessamme olevan samankaltaisia lähestymistapoja kuin omassamme.

Naser Abdullahi tutki aivoriihityöskentelyn (brainstorming) vaikutuksia kehittäessään luovan ongelmanratkaisun kykyjä miesopiskelijoiden keskuudessa Saud Al-Kharji -nimisessä koulussa Kuwaitissa. Abdullahi viittaa tutkimusartikkelissaan brainstormingin kehittäjä Alex Osbornin teeseihin, joiden perusteella rohkeiden, toisiaan kannustavien ja jopa hullujen ideoiden tuominen ongelmanratkaisutilanteisiin voi rohkaista ja ruokkia luovia ongelmanratkaisuja. Tutkimusartikkelissa opiskelijoiden aivoriihityöskentely eteni kolmessa vaiheessa: ryhmän valmistaminen tilanteeseen, ongelman esittäminen ja keskustelun ohjaaminen. Kvantitatiivisen tutkimuksen perusteella tutkija suositteli aivoriihityöskentelyä yleisesti jatkossakin Kuwaitilaisessa koulumaailmassa. (Naser 2015, 137-138.)

Teemaltaan omaa työtämme lähimpänä oli Arja Jääskeläisen akateeminen väitöskirja Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Tutkimuksessa oli mukana viisi sallalasta sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöä.

Jääskeläinen määritteli stressiä, työuupumusta ja työn imua työhyvinvoinnin kuvaajiksi. Työuupumus olisi seurausta työhyvinvoinnin puutteesta. Työkyvyn tasapainomalleissa ajatellaan työntekijän työkyvyn ja työn vaatimusten tuottavan työhyvinvointia. (Jääskeläinen 2013, 18-19.)

Toimintatutkimuksellisessa kehittämisprosessissa Jääskeläinen käytti osallistavia menetelmiä, joista keskeisimpänä oli tulevaisuusdialogi ja muutospajamenetelmät. Vastausta haettiin kysymykseen, millainen on tulevaisuusdialogiin pohjautuva, osallistavia kehittämismenetelmiä yhdistävä kehittämismalli, sekä kuinka malli luodaan. (Jääskeläinen 2013, 46.)

2 Työhyvinvoinnin taustaa

Työn koetaan tukevan hyvinvointia silloin, kun työntekijät itse kokevat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi, sekä elämänhallintaa tukevaksi asiaksi. Mikäli työ edistää tyytyväisyyttä, se vaikuttaa työntekijään kokonaisvaltaisesti. Tyytyväisyys sinällään ei tarkoita epärealistista, jatkuvaan hyvään oloa työnteossa, vaan työntekijän omaa kokemustaan merkityksellisyydestään, sekä siitä että hän voi vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin. Työolosuhteiden pitäisi antaa työntekijälle mahdollisuus tehdä työnsä hyvin. (Nissinen 2012, 76.)

Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle tarpeesta, ettei työntekijä sairastuisi työntöön tavoista, työvälineistä tai käytetyistä materiaaleista. Tuolloin on puhuttu työsuojelusta.

Huomio on ollut pitkään työn terveystarpeissa ja työn kuormittavuuden arvioinnissa. Vähitellen työhyvinvoinnin käsite on kuitenkin laajentunut kattamaan työn tekemisen tavat, johtamisen ja ilmapiirin, osaamisen ja yhteisöllisyyden. Huomion kohde on muuttunut työnteon voimaannuttaviin piirteisiin positiivisen psykologian myötä. Työhyvinvointi syntyy työpaikan, työn, esimiehen ja työkavereiden vuorovaikutuksesta. (Manka & Bordi 2013, 12-13.)

Ratkaisukeskeisyys edistää työhyvinvoinnin kehittämistä. Työntekijät on tärkeä ottaa mukaan pohtimaan, mikä lisää työniloa sen sijaan, että kysyttäisiin mikä on vialla. Työntekijöiltä on hyvä kysyä myös mitä tukea he tarvitsevat työnilon ja innostamisen kasvattamiseen. (Manka & Bordi 2013, 15.) Mankan mukaan työhyvinvointia olisi hyvä kytkeä työpaikan strategiseen suunnitteluun siten, että se tukisi strategisia tavoitteita. Sen olisi asetettava tavoitteet, määriteltävä kehittämisen toimenpiteet ja vastuut aikatauluineen. (Manka 2013, 17)

Edellä mainituista syistä johtuen koimme etukäteen tärkeäksi asiaksi sen, että mahdolliset käyttökelpoiset palautumiskeinot, joita kehittämisprosessissamme löytyy, voisivat jäädä työyhteisöihin pysyviksi asioiksi edistämään työhyvinvointia. Muutoin palautumiskeinot jäisivät vain ideointityöpajoihin osallistuvien työntekijöiden käyttöön.

2.1 Myötätuntouupumus työhyvinvointia heikentävänä tekijänä

Myötätuntouupumus on ihmissuhdetyöntekijän työuupumusta (Nissinen 2012, 25). Myötätuntostressi (compassion stress, emotional stress) on myötätuntouupumuksen (compassion fatigue) eräänlainen sukulaiskäsite. Myötätuntostressi koskee jokaista ihmissuhdetyöntekijää ja henkilöä, joka työroolissaan todistaa inhimillisessä elämässä esiintyviä tragedioita. Myötätuntouupumukseksi kehittyvä stressi etenee ja voimistuu vähitellen huomaamatta. Se liittyy työn emotionaalisiin haasteisiin, jotka koskettavat jokaista työntekijää henkilöhistoriasta, luonteesta tai ammattitaidosta riippumatta. (Nissinen 2012, 30-31.) Myötätuntouupuminen on väsymystilana työstressiä kokonaisvaltaisempi ja syvempi kuin tavanomainen loppuunpalaminen. Ihminen tarvitsee myötätuntouupumisen ja myötätuntostressin hoitamiseen lepoa ja itsehoitoa, sekä niiden lisäksi kokonaisvaltaista elämänsä ymmärtämistä. Eräs merkittävä myötätuntouupumisen oire on pakkomielleinen omainen tarve auttaa juuri tiettyjä asiakkaita. (Nissinen 2012, 32.)

Myötätuntouupumisen havainnoinnissa tutkijat ja työntekijät käyttävät sen synnystä ja merkeistä toisistaan poikkeavia tapoja ilmaista sitä. Kuvaustavat riippuvatkin siitä, mitä taustateorioita käytetään. Selitystavat voivat perustua psykotraumatologiaan, joskus ryhmädynamiikkaa tai työyhteisödynamiikkaa kuvaaviin teorioihin. Välillä selitystavat saattavat perustua muihin työhyvinvointiin linkittyviin ilmiöihin. (Nissinen 2012, 18.) Suomessa puhutaan paljon

henkisestä kuormittumisesta, mutta myötätuntostressistä ja myötätuntuupumisesta ei ole tehty vielä kovin mittavasti tieteellistä tutkimusta (Nissinen 2012, 16).

Amerikkalainen perheterapeutti ja psykotraumatologi Charles Figley on tutkinut myötätuntuupumis -käsitettä, tehden ensimmäiset havainnot ilmiöstä 1970-luvulla hoitaessaan Vietnamin sotaveteraaneja. Hän havaitsi tuolloin omaisilla samoja kriisireaktioita ja ongelmallisia toimintatapoja kuin veteraaneilla. Figley havaitsi, että ongelma liittyy auttamiseen. Figley alkoi pyrkiä irti patologisoivasta asenteesta ja valitsi käsitteen myötätuntuupuminen kuvatakseen uuvuttavuutta. Hänen mukaansa riski koskee jokaista ammattiauttajaa, koska emotionaalisesti kuormittavat tekijät ovat luonnollinen osa ammattiauttamisen vuorovaikutuksessa. Riski ei ole seurausta persoonallisista tekijöistä eikä epäammattillisuudesta vaan työn sisällöstä. (Nissinen 2009, 53-54). Jatkuva pahan todistaminen vaikuttaa auttajaan siten, että auttaja muuttuu. Pelot, turvattomuus ja epäluottamus ihmissuhteissa värittävät kokemuksia ja vaikuttavat maailmankuvaan ja ihmiskäsitykseen. Uupumiselle altistaa erityisesti työntekijän omien traumaattisten kokemusten aktivoituminen. (Nissinen 2009, 64-65.)

2.2 Myötätuntuupumuksen hoito

Myötätuntuupumusta hoidetaan samoin menetelmin kuin työuupumusta. Työnohjaus, koulutukset sekä yhteisön kehittämispäivät ovat tuttuja suomalaisessa työelämässä. Virkistystoiminta, levon ja toiminnan sopiva vaihtelu sekä työtehtävien määrään ja sisällölliseen kuormittavuuteen vaikuttaminen kuuluvat myös myötätuntuupumisen hallintaan. Tukitoimilta edellytetään, että huomio kiinnitetään erityisesti auttajan kokemuksellisuuteen ja uupumisen seurauksiin yksilö- ja yhteisötasolla. Auttajille tarkoitetun tuen suunnittelua tulisi ohjata kolme periaatetta: 1. tiedostaminen ja tunnistaminen, 2. tasapaino ja 3. yhteys muihin ihmisiin, omaan itseen ja elämää kannatteleviin tekijöihin (Nissinen 2009, 185, 186).

Ennaltaehkäisyyn kuuluu kaksi näkökulmaa: auttamisen uuvuttavuus ja sen merkitys auttajan kehittymiselle. Uupumiseen vaikuttaminen perustuu raskaiden työtehtävien analysointiin sekä siihen, että tietoisuus työn merkityksellisyydestä vahvistuu. Mikäli ymmärretään, että työn tunnerasitteet kuuluvat auttamiseen ja että uupumisoireet ovat pyrkimyksiä sopeutua, niitä tutkitaan työn kysymyksinä. Rasitteet voivat muuttua voimavaroiksi. Auttajan on myös tärkeä tutkia elämää; tulisi tarkkailla ympäröivää todellisuutta ja pohtia millaisesta elämänkulusta se kertoo. Elämän tutkimiseen kuuluu myös tietoisuus työn emotionaalisesti kuluttavista ilmiöistä. Auttajan tulee siis nähdä ahdistus ja muut negatiiviset tunteet auttamistyöhön kuuluvina. (Nissinen 2009, 190-191.)

Lipponen, Litovaara ja Katajainen (2016) kirjoittavat myötätuntuupumuksen olevan oikeastaan takertumisuupumusta. Takertumisuupumus tarkoittaa, että työntekijä itse takertuu toivomaansa lopputulokseen ja haluaa nopeita ratkaisuja siihen suuntaan. Takertumisuupumuk-

sen merkkejä ovat tunne omasta korvaamattomuudesta ja pettymys niitä kohtaan, joita yrittää auttaa, ja jotka eivät etene ja toimi tavoitteiden mukaisesti. Lian tiivis takertuminen päämääriin ja lopputuloksiin on uhka kenen tahansa hyvinvoinnille. Tällaiseen uupumukseen vastalääke on itsemyötätunto ja sen tunnistaminen, että tilanteessa on paljon asioita, joihin työntekijä ei voi vaikuttaa. "Ihmiset ovat itse omien ongelmiansa ja valintojensa omistajia". (Lipponen, Litovaara & Katajainen 2016, 231, 232.)

3 Polyvagaalinen teoria

Teoriapohjana palautumisessa hyödynnämme muun muassa polyvagaalista teoriaa. Polyvagaalinen teoria selittää sosiaalisen liittymisen biologista ja toiminnallista perustaa. Teoria on tämän ajan uutta tietoa lajimme käyttäytymisestä suhteessa ympäristön ärsykkeisiin. Polyvagaalinen teoria tuo esiin sosiaalisuuden merkityksen evolutiivisessa perspektiivissä. Nisäkkäiden, eli myös ihmisen, kehityksessä sekä aikuisiän selviytymisessä on oleellista kyky asettaa lajitoverin läheisyyteen. Teoria auttaa ymmärtämään turvallisen kiintymyssuhteen biologista taustaa sekä vaikutusta yksilön hyvinvoinnille. (Porges 2011, 297-298; Leikola, Mäkelä & Punkanen 2016.)

Polyvagaalisen teorian mukaan niin ihmisten kuin muidenkin nisäkkäiden autonomisen hermoston kehittyminen luo emotionaalisia kokemuksia, jotka ovat sosiaalisen käyttäytymisen tärkeimpiä työkaluja. Teorian mukaan fysiologinen tila rajoittaa käyttäytymistä ja psyykkistä kokemusta. Hermoston kehitys määrittelee ihmisen tunneperäisen ilmaisun, viestinnän laadun, sekä kyvyn säädellä kehon ja käyttäytymisen tilan. Polyvagaalinen teoria yhdistää autonomisen hermoston kehittymisen tunnepitoisiin kokemuksiin, kuten emotionaaliseen ilmaisuun, kasvojen ilmeisiin ja suulliseen kommunikointiin, sekä muuhun vuorovaikutukseen. Teoriaa voi myös hyödyntää stressiin liittyvissä asioissa. (Porges 2001, 126-127.)

Nisäkkäiden autonominen hermosto ei ole kehittynyt pelkästään hengissä selviytymistä ajatellen, vaan sen tarkoituksena on edistää sosiaalisia vuorovaikutustilanteita, ja sosiaalisia siteitä turvallisessa ympäristössä. Tällaisen joustavuuden saavuttamiseksi ihmisen hermosto on kehittynyt uudelle "hermostrategialle" turvallisille ympäristöille säilyttäen samalla kaksi primitiivisempää neuronipiiriä suojausstrategioiden säätämiseksi. (Lewis, Porges 2010, 256.)

Autonomisen hermostomme yksi tärkeimmistä tehtävistä on pitää meidät turvassa. Hermostomme reagoi vaaran signaaleihin ja välittää viestiä aivoihimme ja kehoomme. Reaktio voi olla lamaantuminen, taistele tai pakene reaktio, tai tilanteen huomioiminen ja siihen vastaaaminen sosiaalisten taitojemme avulla. Kaikkein kehittynein tapamme reagoida sisältää vuorovaikutusta toisten ihmisten kanssa käyttäen sanoja, kasvojen ilmeitä ja kehon eleitä. Tässä vuorovaikutuksessa meidän elimemme jatkavat normaalia toimintaa, sydän pumppaa rauhallisesti ja kasvojemme ilmeet reagoivat keskusteluun. Tämä on terveellinen tapa reagoida, ja antaa meille parhaan mahdollisuuden ajatella kirkkaasti, kun reagoimme tapahtuneeseen.

Oma reagoititapamme odottamattomiin tilanteisiin liittyy elämäkokemuksiimme ja saamaamme malliin siitä, kuinka kasvattajamme ovat pystyneet pysymään rauhallisina. Tapa reagoida on koodattu hermostoomme, ja se vaikuttaa kykyymme sietää stressiä ja olla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. (Garland 2014, 27, 28)

Polyvagaalisen teorian mukaan autonominen hermosto voidaan jakaa totutusta mallista poiketen kolmeen erilliseen osaan, jotka ovat hierarkkisessa suhteessa toisiinsa. Mallissa nähdään sympaattinen hermosto, sekä kaksi erillistä parasympaattisen hermoston rakennetta: ventraalinen (VVK) ja dorsaalinen (DVK) vagus kompleksi. Ventraalinen ja dorsaalinen kiertäjä eli vagushermit ovat siis anatomisesti kaksi erillistä² neuraalista systeemiä, joilla on omat lähtötumakkeensa sekä säikeensä ja niiden fysiologiset vaikutukset ovat vastakkaiset. Ventraalivagaalinen aktivaatio syntyy turvallisessa vuorovaikutuksessa. Turvallinen ilmapiiri aktivoi vagaalista jarrua, jonka vaikutuksesta sympaattinen järjestelmä² ei käynnisty, ja sosiaalinen kiinnittyminen on mahdollista. Dorsaalivagaalisen systeemin tehtävä² on lamaannuttaa elintoiminnot energiaa säästävissä suojelutarkoituksessa henkeä ja olemassaoloa uhkaavissa tilanteissa. Sympaattinen hermosto (SNS) sijoittuu fysiologisesti ja fylogeneettisesti vagushermiten väliin ja sen tarkoituksena on aktivoida autonomisen hermoston "taistele tai pakene" -reaktio stressaavassa, toimintaa vaativassa tilanteessa. Hermojärjestelmien yhteinen tavoite on siis palvella yksilön selviytymistä², mutta kullakin neuraalisella systeemillä² on oma erikoistunut funktionsa. Polyvagaalinen teoria auttaa ymmärtämään elimistön toimintaa ja käyttäytymistä suhteessa ympäristöön. Teorian mukaan VVK pitää huolen hengityssykliin liittyvästä sykevälivaihtelusta (RSA), joka optimoi aivojen hapensaannin. Tämä tukee uuden oppimista, mikä on merkittävää kehityksessä ja myös korjaavassa kehityksessä kuten psykoterapiassa. Toistuvien vuorovaikutuksellisten (sosiaalisten) turvallisten kokemusten myötä VVK kypsyä ja myelinisoituu, jolloin tunteiden säätelykyky paranee. Polyvagaalisen teorian perusteella hyvin toimivaa VVK:ta voidaankin pitää psyykkisen terveyden keskeisenä osana. (Leikola, Mäkelä & Punkanen 2016, 55-61.)

Traumapsykoterapiassa samaa kuvataan siedettävyyssikkunan käsitteellä: ihminen ei ole yliviireystilassa (sympaattinen aktiivisuus) eikä alivireystilassa (DVK). Sympatikotoninen tila aktivoituu uhan kokemuksessa. Siinä hapen kulutus keskittyy ensisijaisesti muuhun kuin aivotoimintaan, jolloin myös uuden oppiminen häiriintyy helpommin.

Autonominen hermosto arvioi ulkoisten ärsykkeiden ja tilanteen turvallisuutta tietoisuuden edellä jatkuvasti. Tämän systeemin Porges on nimennyt neuroseptiksi. (Leikola ym. 2016.; Sovijärvi, Arina ja Halmetoja 2018, 57.)

Opinnäytetyössämme hyödynnämme polyvagaalista teoriaa sympaattista hermostoa ja vagaalista jarrua aktivoivilla harjoituksilla.

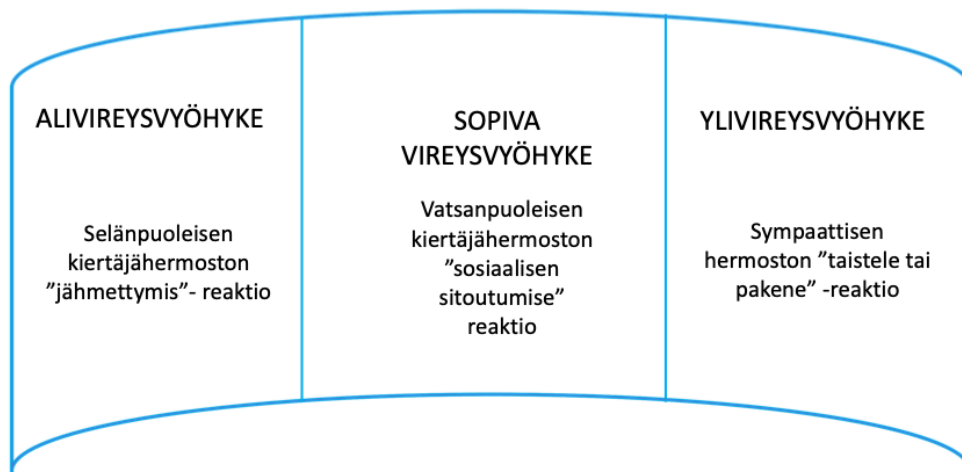
Polyvagaalinen teoria tarjoaa siis teoreettisen perustan tulkita sosiaalista käyttäytymistä neurofysiologisessa yhteydessä. Polyvagaalisen teorian näkökulmasta ihmisen yhteiskunnallinen

käyttäytyminen on autonomisen hermoston fylogeneettisen kehityksen kehittynyt ominaisuus. Teoria voi olla avuksi, mikäli halutaan selvittää ihmisen vaikeuksia selvitä erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa käyttäytymisensä suhteen. (Porges 2001, 144.)

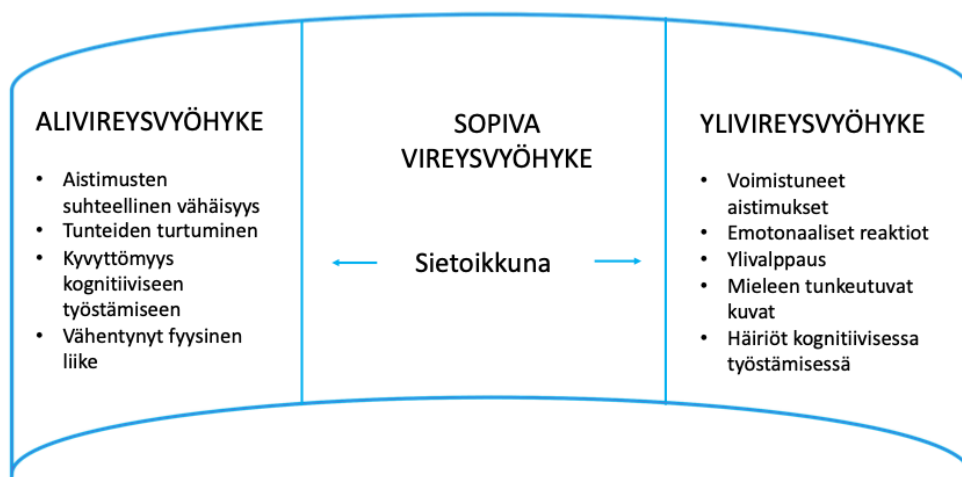
4 Sietoikkuna

Olemme soveltaneet opinnäytetyössämme erityisesti traumaterapiassa käytettyä sietoikkuna - käsitettä. Sietoikkunan ja polyvagaalisen teorian yhteyttä on kuvattu kuvioissa 1, 2 ja 3. Ajatuksemme on, että myös työntekijä voi liikkua työpäivänsä aikana ulos sietoikkunan keskustasta, vaikka reuna-alueilla olemista ei ajatella tapahtuvan samassa mittakaavassa kuin mitä traumatisoituneiden ihmisten kanssa tarkoitetaan. Traumaperäisissä häiriöissä sekä yli että alivireys jättävät asiakkaan hallitsemattoman vireystilan armoille. Traumaterapiassa ylivireys tarkoittaa niin voimakasta vireyden kohoamista, että asiakas ei kykene informaation tehokkaaseen työstämiseen, ja häntä piinaavat mieleen tunkeutuvat kuvat ja kehoaistimukset. Alivireydessä vallan saavat tunteiden ja aistimusten vähäisyys, turtuneisuus, kuoleman ja tyhjyyden tunnot, passiivisuus sekä mahdollisesti halvaantumisen tuntu. (Odgen, Minton & Pain 2009, 27.) Työntekijäkin voi olla erilaisista syistä ylivireä tai alivireä, joka vaikuttaa siihen, kuinka hän voi olla läsnä tilanteelle ja asiakkaan tarpeille. Vireystila vaihtelee luonnollisesti myös sopivan vireysvyöhykkeen puitteissa liittyen mm. energiatasoon, väsymysasteeseen ja nälkään. Leveän sietoikkunan omaavilla ihmisillä on parempi kyky tulla toimeen äärimmäisten vireystilojen kanssa, ja he pystyvät työstämään tehokkaasti monimutkaista ja paljon ärsykeitä sisältävää tietoa. (Odgen, Minton & Pain 2009, 28-29.) Työntekijän on hyvä oppia tarkistamaan oma vireystilansa ennen asiakastapaamista ja laskemaan tai nostamaan sitä tarpeen mukaan. Myös tapaamisen jälkeen oman vireystilan tarkastelu on tärkeää, jotta voi tietoisesti palauttaa sitä optimaalisen vireystilan alueelle.

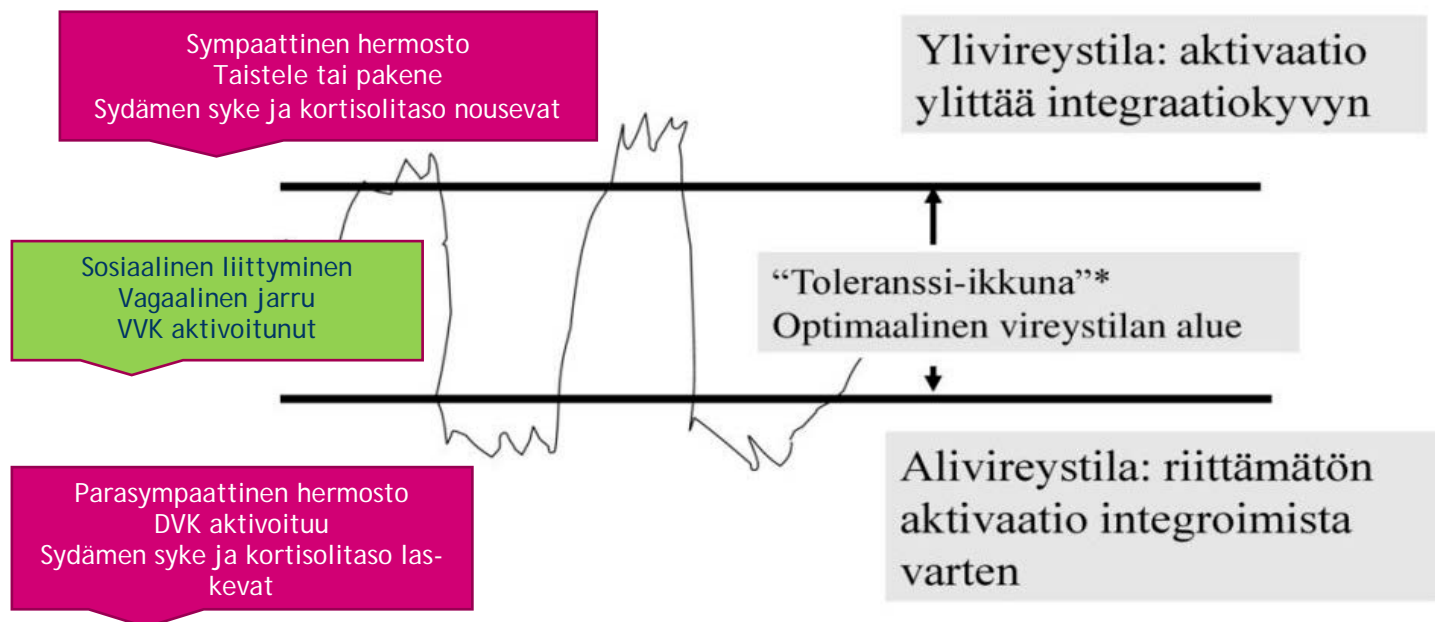
Vireystilan palauttamisessa voi käyttää traumaterapiassa käytettäviä hengityksen avulla tapahtuvia vakauttamisen keinoja. Pitkillä uloshengityksillä voi vaikuttaa vagushermoon, joka laskee vireystilaa. Pitkät sisäänhengitykset taas voimistavat sympaattista hermoa, ja nostavat vireystilaa.



Kuvio 1: Kolmen vireysvyöhykkeen ja kiertäjähermojen vastaavuus (Odgen, Minton & Pain 2009, 33)



Kuvio 2: Kolme vireysvyöhykettä ja vireystilan autonomista säätelyä. (Odgen, Minton & Pain 2009, 28)



Kuvio 3: Polyvagaalisen teorian ja vireysvyöhykkeiden yhdistämistä

Kuviossa 3 on yhdistetty polyvagaalisesta teoriasta tulevaa sympaattisen ja parasympaattisen hermoston aktivoitumista ja traumaterapiassa käytettyä sietoikkunaa. Kuva auttaa ymmärtämään, kuinka vagaalista jarrua ja sympaattisen hermoston aktivoimista voi hyödyntää oman vireystason säätelyssä.

Jotta omaa vireystilaansa voisi tietoisesti säädellä, tulee sitä oppia ensin havainnoimaan. Yksi keskeinen opinnäytetyömme taustalla vaikuttava ajatus on Daniel Siegelin mielitaju -ajattelu. Mielitaju on peruskäsite "yhteisöllisessä neurobiologiassa", jonka tienraivaaja Siegel on. Mielitaju määritellään tarkkaavaiseksi keskittymisen muodoksi, joka mahdollistaa mielemme sisäisen toiminnan havainnoimisen: voimme tiedostaa omia henkisiä prosessejamme ilman, että ne vievät meidät mukanaan. (Siegel 2010, 11.) Mielitajuun liittyvän tietoisuuden (mindful awareness) on osoitettu muuttavan aivojen toimintaa, aktiivisuutta ja ihmissuhteita yleistä hyvinvointia kohti (Siegel 2009, 137). Mikäli ihmisellä on sekä turvallinen että itsenäinen mielentila, heidän itsereflektionsa ja ajattelunsa on sujuvaa. Ihmiselle kehittyy tällöin erilaisia malleja ajatella, jotka mahdollistavat sen, että he voivat olla joustavia omista käsityksissään ja toimintasuunnitelmissaan. (Siegel 1999, 91.)

Modernin neurotieteen yksi keskeisistä opetuksista on se, että tietoisella huomion keskittämisellä johonkin voidaan muokata aivojen laukaisukuvioita eli mahdollisia aktivoitumistiloja samoin kuin aivojen koko arkkitehtuuria. (Siegel 2010, 62).

Ihmisen oma kokemus stressistä ja sen päättymisestä välittyy aivoista autonomiseen hermostoon saaden aikaan joko sympaattisen tai parasympaattisen hermoston aktiivisuuden kohoamisen. Autonomisen hermoston toiminta on tahdosta riippumatonta ja osittain itsenäisesti toimivaa. Kuitenkin, vaikka esimerkiksi verenpaineen ja sykkeen laskua tai energiavarastojen täyttymistä ei saada aikaan tahdon voimalla, voidaan parasympaattisen hermoston aktiivisuuteen vaikuttaa välillisesti esimerkiksi rentoutumisharjoitusten avulla (Kinnunen & Mauno 2009. 30-31).

Harri Peltomaa määrittelee palautumisen elpymisenä stressitilasta, eli palautuminen on rasituksen ja stressin vastavoima. Voimavarojen väheneminen ja väsyminen johtavat palautumisen tarpeeseen. Fysiologisesti palautumisessa on kyse elimistön vireystason palautumisesta kuormitusta edeltävälle tasolle. Fysiologinen stressitila ilmenee autonomisen hermoston tasolla sykevälivaihtelun laskuna ja palautuminen puolestaan nousuna. Psykkinen stressi ilmenee henkisenä paineena ja rasittuneisuuden kokemuksena, ja psykkinen palautuminen on tapahtunut, kun ihminen kokee olevansa virkistynyt ja valmis jatkamaan toimintaa. Tällöin myös tunne- ja ajattelutoiminnot ovat palautuneet tavanomaiselle tasolle. (Peltomaa 2015, 82.)

4.1 Oman sisäisen tilan tunnistamisen tärkeys

Peilisolujen avulla pystymme tunnistamaan toistemme mielentiloja. Peilisolujen toiminta on automaattista. Syntymästä asti meidät on rakennettu tunnistamaan tapahtumasarjoja ja tekemään aivoissamme karttoja toisten ihmisten sisäisestä tilasta ja heidän aikeistaan. Tämä peilaaminen ei rajoitu pelkästään näön alueella, vaan se toimii kaikilla aistikanavilla niin, että ääni, kosketus tai haju voi antaa meille vihjeen toisen ihmisen aikomuksista tai sisäisestä tilasta. Voimme peilata toisten ihmisten tavoitesuuntautuneita tekoja, mutta myös heidän tunnetilojaan. Emme vain aisti seuraavaa tekoa vaan myös teon taustalla olevan tunne-energian. Siihen kuinka tarkka mielitajulinsistämme kehittyy, vaikuttaa, onko huoltajamme käyttäytymismallit olleet ennustettavia. Hajanaisesti ja vaikealukuisesti toimivat vanhemmat saattavat aiheuttaa vääristyneitä karttoja. (Siegel 2010, 83, 84.)

Tunteet tarttuvat ihmiseltä toiselle. Toisten sisäiset tilat kuten ilo, suru, pelko, vaikuttavat välittömästi omaan mielentilaamme. Tähän tunteiden tarttumiseen liittyen voimme jopa tulkita toisiinsa liittymättömiä tapahtumia tietyn ennako-oletuksen kautta, esimerkiksi oltuamme masentuneen ihmisen seurassa voimme tulkita seuraavan kohtaamamme ihmisen vakaavuuden suruksi. Ennako-oletusten ymmärtäminen on tärkeää terapeuteille ja auttamistyötä tekeville, jotta edellinen kohtaaminen asiakkaan kanssa ei estä meitä olemasta avoimia ja vastaanottavia uudelle asiakkaalle, jonka kanssa meidän on resonoitava. (Siegel 2010, 85.) Se, kuinka hyvin voimme olla tietoisia toisen ihmisen mielentilasta, riippuu siitä, kuinka hyvin tunnemme oman mielentilamme. Insula, otsalohkon alla sijaitseva aivosareke, tuo sisälämme resonoivan tilan ylöspäin aivokuoren etuoslohkon keskiosaan, missä teemme kartan

sisäisestä maailmastamme. Tunemme siis muiden tunteet tuntemalla omamme. Kaikki aivo-kuorenalainen aineistomme - sydämen lyöntitiheys, hengitys, lihasjännitys, tunteen limbinen värittyminen- kulkee insulaa pitkin ylös kertomaan mielentilamme aivokuorelle. Tämän vuoksi kehostaan tietoiset ihmiset ovat tutkimusten mukaan myötätuntoisempia. Kun opimme aisti-imaan oman sisäisen tilamme, mahdollistuu myös resonoiminen toisten kanssa. (Siegel 2010, 85.)

4.2 Psykologinen pääoma

Manka & Manka (2016) kirjoittavat psykologisesta pääomasta, joka on entistä tärkeämpi ominaisuus työntekijöillä. Työelämän muutokset edellyttävät työntekijältä sopeutumiskykyä muutoksiin. Useissa työyhteisöissä työntekijät toimivat itseohjautuvasti ja vaikuttavat merkittävästi omaan ja lähiympäristönsä työhön. Tällöin ei olla objekteja, joille vaan tapahtuu ikäviä tai iloisia asioita, vaan ollaan oman työn tekijöitä. Psykologinen pääoma kytkeytyy tähän mahdollisuuteen ja kykyyn tuntea mielenrauhaa. (Manka & Manka 2016, 158-173.)

Psykologinen pääoma ei ole persoonaan liittyviä ominaisuuksia, vaan ominaisuuksia, joita voi kehittää. Psykologinen pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimismista ja sitkeydestä. Näistä erityisesti sitkeys voidaan liittää työssä palautumiseen. Sitkeys liittyy resilienssiin, yksilön lannistumattomuuteen ja joustavuuteen. Sitkeyttä voi kehittää voimavaroihin suuntautuvan strategian omaksumisella ja sosiaalisen pääoman kehittämisellä. Sitkeyden kehittämisen kannalta on myös merkittävää, kuinka vastoinkäymisiä tulkitaan. Tässä auttaa läsnäolotaidon ja itsereflektion kehittäminen.

Psykologisen pääoman kehittäminen edellyttää aktiivista itsensä kehittämistä, koska niitä ominaisuuksia ei voi toinen antaa. Itsereflektio tarkoittaa tarkkaavaisuuden suuntaamista itseensä ja omien kokemustensa ja ajatustensa tutkimista. Tavoitteena on tulla tietoiseksi ilmiöistä, joita itsessä tapahtuu. Itsereflektiossa ei olla kokijana, vaan tarkkailijana. Jotta tämä omien ajatusten tarkkailu olisi mahdollista, vaatii se tietoisia rauhoittumista ja pysähtymistä omien ajatusten äärelle. Näitä läsnäolon taitoja voi harjoitella. (Manka & Manka 2016, 158-173.)

5 Palautumisen merkitys terveyteen

Palautumisen on todettu olevan yhteydessä terveyteen ja hyvinvointiin: jos palautuminen epäonnistuu, terveys ja hyvinvointi heikkenevät. Niin psyykkisen kuin fyysisen palautumisen puute on uhka jaksamiselle. Riittämätön palautumisen altistaa masennukseen, kohonneeseen verenpaineeseen, verenkiertoelimistön sairauksiin ja jopa kohonneeseen kuolleisuusriskiin. Sydäntauti-kuolleisuuden riski kohoaa työntekijöillä, jotka kokevat palautuvansa huonosti viikonlopun aikana tai kokevat jatkuvaa palautumisen tarvetta työstä. Levon ja palautumisen puutteen on havaittu olevan jopa suurempi terveysriski kuin työn ja vapaa-ajan sisältämä stressi. (Peltomaa 2015, 82.)

Psyykkinen palautuminen on yksilön kokeman kuormittuneisuuden ja väsymyksen vähentämistä, jonka tarkoituksena on, että ihminen kokee itsensä valmiiksi jatkamaan toimintaa. Palautumisen tarvetta kuvaa paineen, ylikuormituksen ja ärtymyksen tuntemukset, joihin kuuluu energian puute ja tarve vetäytyä sosiaalisista tilanteista. Jatkuvan psyykkisen palautumisen tarpeen on todettu ennakoivan psykosomaattista oirehtimista ja uupumusta. (Peltomaa 2015, 86, 87.)

Fyysinen ja psyykkinen kuormittuminen eroavat toisistaan elpymisjakson pituuden osalta. Lihasistoon kohdistuneesta rasituksesta palautuminen alkaa välittömästi rasituksen lakattua, tunteet ja ajatukset voivat pitää vireystasoa yllä pitkään työpäivän jälkeenkin. Ihmisten toleranssi psyykkisen kuormituksen suhteen on hyvin erilainen. Toiselle voi samankaltaisesta kuormituksesta palautuminen viedä tunnin, kun joku toinen voi tarvita siihen vähintään viikonlopun mittaisen jakson. (Kataja 2003, 176,177.)

5.1 Keinoja aktiiviseen palautumiseen

Pitkäaikainen elimistön virittyminen lisää sairastumisriskiä, joten virittymistason laskeminen on tärkeää. Rentoutuneen olotilan voi saada aikaan tarkoituksellisesti rentoutumisharjoitusten tai meditaation avulla. (Peltomaa 2015, 86, 87.)

Palautumiseen liittyviä vireystason säätelyyn sopivia keinoja on olemassa paljon. Niitä voidaan jakaa esimerkiksi toiminnallisiin, keskittymis-, rauhoittumis- ja suggestiomenetelmiin sekä tietoisuustaitojen harjoittamiseen liittyviin menetelmiin.

Toiminnallisissa kehollisissa menetelmissä, kuten joogassa, taijissa tai jännitä-laukaise-mentoutusharjoituksessa toiminnalliset keholliset menetelmät perustuvat harmonisen liikkeen toistamiseen. Keskittymis-, rauhoittumis- ja suggestiomenetelmät korostavat mielikuvien ja suggestioiden käyttöä. Useat meditaatiotekniikat ovat kehittyneet uskontojen harjoittamisen muotona, mutta niitä on alettu länsimaissa käyttää yleisesti rentouttavina keskittymisharjoituksina. Meditaatio -menetelmät voidaan katsoa kuuluvaksi tähän ryhmään, vaikka niiden kehittäjät eivät useinkaan pidä menetelmiään rentoutusmenetelminä. Niissä kuitenkin asettuminen, rauhoittuminen ja tietoinen hengitys tuottavat parasympaattisen toiminnan vahvistamista. (Peltomaa 2015, 96, 97.)

Kaikkia rentoutusmenetelmiä yhdistää hyvä ja oikea hengitys. Aktiivisissa rentoutusmenetelmissä hengityksen harjoittelu on tullut yhä olennaisemmaksi, koska pinnallinen hengitystapa on lisääntynyt ihmisen kestojännityksen ja myös liikunnan vähenemisen johdosta. Rauhoittumismenetelmissä luonnollinen hengitys on tärkeää. Niiden harjoituksissa pyritään tasamaan ja tarkkailemaan hengitystä. Rauhallinen, syvä, rytmisen ja luonnollinen hengitys auttaa ihmistä keskittymään ja rauhoittumaan. Se myös lisää voimavaroja. Ihmisen ollessa vapau-

tunut ja sisäinen energia virtaa ympäristöön, on myös hänen hengityksensä sopeutunut tilanteen vaatimiin olosuhteisiin. Ihmisen tärkein lihas hengittäessä on pallealihas. (Kataja 2003, 53-54.)

Tietoisuustaitojen harjoittelu aktivoi aivoalueita, jotka ovat yhteydessä empatiaan ja kykyyn havainnoida toisen ja omia psyykkisiä tiloja. Harjoittelun aikana aivojen aktivaation painopistealue siirtyy erityisesti aivokuoren etuotsalohkoalueelle, jonka tiedetään säätelevän tarkkaavaisuutta ja toiminnanohjausta. Aivojen tunnekeskus säätelee ja rauhoittaa aivojen toimintaa, mikä lisää myönteistä mielialaa. Samalla ahdistuneisuus ja jännittyneisyys vähenevät. Ihmisen mieli seikkailee useimmiten tulevaisuudessa tai menneisyydessä. Läsnaolon kokemuksen tähän hetkeen voi saada keskittämällä ajatuksensa ja huomionsa hengitykseensä. Yhteen asiaan keskittyminen, kuten hengityksen tarkkailu pitää ajatukset nykyhetkessä. Silloin, kun huomaa ajatustensa karkailevan, ne voi vain lempeästi palauttaa hengityksen tarkkailuun. Tietoisuustaitojen säännöllinen kehittämien on tehokasta muun muassa stressin, uupumuksen, kroonisen kivun, masennuksen ja tunne-elämän epävakaisuuden hoidossa. Hyvinvointivaikutukset liittyvät aivokuoren etummaisten alueiden tunteiden säätelyn vahvistumiseen. (Manka & Manka 2016, 158-173.)

Telles, Gerbag & Kozasa (2015) kirjoittavat BioMed Research International -lehden pääkirjoituksessa, kuinka erilaisista kehomieli -harjoitteista ja niiden fysiologisista vaikutuksista on tehty useita tutkimuksia, joiden taso vaihtelee paljon. Nykyisillä tutkimuksilla pystytään yhä paremmin havaitsemaan ja mittaamaan mieleen ja kehoon kohdistuvien harjoitusten vaikutuksia. Tunnistamalla ja esiintuomalla toimiviksi todettuja kehomieli -harjoituksia voidaan parantaa ihmisten hyvinvointia aikaa ja rahaa säästävällä tavalla. Tutkimuksia esiin nostamalla voidaan edistää myös mielen ja kehon monipuolisten vaikutusten taustalla olevien mekanismien ymmärtämistä. (Telles, Gerbag & Kozasa 2015.) Kinnunen (2017) kirjoittaa, kuinka tutkimuksissa, joissa mindfulness- ja stressinhallintaharjoituksia sisältäviä interventioita on käytetty ensisijaisesti parantamaan erilaisia hyvinvointiin liittyviä ongelmia, on todettu harjoitteiden auttavan myös palautumisprosesseissa. Mindfulnessharjoitusten on esimerkiksi todettu lisäävän irrottautumista työstä työpäivän jälkeen (Kinnunen 2017, 139).

5.2 Mindfulness

Hyväksyvä tietoinen läsnäolo (mindfulness) tarkoittaa tietoista keskittymistä käsillä olevaan hetkeen. Se on mieltä ja kehoa yhdistävä taito, joka auttaa tulemaan tietoiseksi kehotunteuksista, ajatuksista ja tunteista. Kaikessa yksinkertaisuudessaan siinä on kysymys pysähtymisestä havainnoimaan nykyhetkeä, tarkkaavaisuuden suuntaamisesta ja keskittymisestä. Havainnointia tehdään ilman suodattamisyrittämiä, arvostavasti, sallivasti ja tuomitsematta. Vaikka tietoinen läsnäolo on ihmiselle aivan luonnollista, usein varsinkin aikuiset kuljettavat

huoliajutuksiaan jatkuvasti joko menneessä tai tulevassa. Lapset ja eläimet ovat luonnosta yleensä läsnä tässä hetkessä, mutta he eivät tee sitä tietoisesti. Aikuinen voi valita tietoisesti, mihin hän huomionsa suuntaa. Toiminta ja ajattelu automatisoituvat silloin kun mieli on toisaalla. Autopilotilla toimiessamme keskitymme lähinnä päässämme tapahtuviin asioihin, ja saatamme pitää totena lähes kaikkea mielessämme liikkuvaa. Tällöin on vaarana, että päätöksemme eivät ole kovin hyviä, järkeviä, saati tietoisia. (Lipponen, Litovaara & Katajainen 2016, 163, 165, 183.) Lisäksi nykyään ihmisen mieli ylikuormittuu levottoman elinympäristön ja varsinkin uuden informaatioteknologian tuottamasta ärsyketulvasta. Mindfulnessin säännöllinen harjoittaminen lisää tietoista läsnäoloa. Tutkimuksissa on todettu säännöllisen mindfulnessin harjoittamisen vaimentavan reaktiota akuuttiin stressiin, nopeuttavan stressistä palautumista ja lisää resilienssiä eli psyykkistä joustavuutta. (Raevuori-Helkamaa 2016, 1890.) Mindfulnessin juuret löytyvät noin 2500 vuoden takaa itämaisesta meditaatioperinteestä. Länsimaissa nykyisin suosiossa oleva mindfulness pohjautuu buddhalaiseen filosofiaan ja psykologiaan, eikä liity mitenkään uskontoon. Juuret ovat itämaisissa uskonnollis-filosofisissa traditioissa, mutta harjoittaminen ei ole sidoksissa uskontoihin tai uskomusjärjestelmiin. (Lipponen, Litovaara & Katajainen 2016, 202.) Buddhalaisen meditaation yksi perustarkoitus on lievittää elämälle laaja-alaisesti ominaista epämukavuutta, kärsimystä ja kipua, joten se sopii hyvin yhteen myös länsimaiseen Hippokrateen perintönä syntyneeseen lääketieteeseen. (Raevuori 2016, 1890.)

Klemola (2015) kuvaa mielen harjoittamista seuraavan havainnollistavan esimerkin kautta. Arki-ajattelussa lähdetään siitä, että mieli antaa meille oikeanlaista ymmärrystä, kun tutkimme ja tarkastelemme sisäistä maailmaamme, sekä maailmaa ulkopuolellemme. Buddhalaisessa ajattelussa ajatellaan, että mieli tekee jatkuvasti virheitä tulkitessaan maailmaa omien intressiensä ja ennakkokäsitystensä kautta, eikä kykene näkemään todellisuutta sellaisena kuin se on ja perustaa myös toimintansa näille virheellisille käsityksille. Tämän vuoksi mieltä tulee harjoittaa, jotta se pystyy heijastamaan todellisuutta selkeämmin ilman vääristymiä. Mieltä voi verrata kuuta heijastavaan lammen pintaan. Lammen pinnan ollessa jatkuvasti liikkeessä, ei se pysty heijastamaan kuun kuvajaista täysin oikein. Mikäli kuvajainen voisi heijastua lamasta ilman vääristymiä, pitäisi lammen pinnan tyyntyä. Samoin mielen tulisi oppia tyyntymään, jotta se voisi heijastaa todellisuutta virheettömämmin. (Klemola 2015, 15-16.)

Mindfulnessia harjoitetaan eri tasoilla. Klemola (2015) puhuu mindfulnessin ohentumisesta, kun sitä käytetään esimerkiksi pelkkänä stressinpoistomenetelmänä. Monia idän kehomielitekniikoita on tuotu länteen, jossa ne kadottavat alkuperäisen syvyytensä ja yhdistyvät läntisiin pinnallisiin viitekehyksiin. Klemola ajattelee mindfulnessin toimivan myös tässä tarkoituksessa, mutta näkee, että näin toimimalla emme kykene näkemään, mikä merkitys mielen har-

joittamisella voisi olla ihmisenä olemisen kannalta yleensä. Tietoisuustaitoja ei voi oppia lyhyessä ajassa, vaan ne ovat osia koko elämän filosofisesta järjestelmästä. (Klemola 2015, 20,35.)

6 Osallistava toimintatutkimus kehittämissä

Toimintatutkimuksella pyritään yhdessä ratkaisemaan käytännön ongelmia ja saamaan samalla aikaan muutosta. Toimintatutkimus on osallistavaa tutkimusta, joka sopii sen vuoksi kehittämistyön lähestymistavaksi. Toimintatutkimuksellisessa lähestymistavassa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka asioiden tulisi olla. Tavoitteena on siis tämänhetkisen todellisuuden muuttaminen. Tutkimuksen ja kehittämisen kohteena on yhteisön toimintatavat ja toimintatilanne. Siihen liittyy myös vahvasti käytännönläheisyys. Toimintatutkimuksen tulisi myös tavoittaa tavalliset ihmiset ja heidän toimintatapansa. Toimintatutkimuksessa on tyypillisiä piirteinä ongelmakeskeisyys, sekä tutkijoiden ja tutkittavien rooli toimijoina muutosprosessissa. Myös tutkijoiden ja tutkittavien välinen yhteistyö on tärkeää. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 58.)

Yhdessä kehitetty asia on yleensä parempi ratkaisu kehittämisiongelmaan kuin ulkopuolelta tulevat ajatukset, joten tästä syystä osallistava kehittäminen tarjoaa kehittäjälle useita etuja. Oman yhteisönsä jäsenet tuntevat usein haasteensa paremmin kuin muut, mikäli he ovat valmiita muutokseen. Tutkijan ja kehittäjän mukaantulo prosessiin tuo ulkopuolisen näkökulman ja mahdollisen teoreettisen osaamisen, joita ilman ongelmia voi olla vaikea ratkaista. Haasteena toimintatutkimuksessa on sen tilannesidonaisuus. Tällöin aikaisempia tuloksia vastaavista teemoista tai pulmista on vaikea hyödyntää. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 59.)

Toimintatutkimuksellista tiedontuotantotapaa luonnehditaan prosessimaiseksi ja kokeiluvaksi, eikä sen tutkimusprosessia voida useinkaan suunnitella ennalta tarkoin. Tutkijan osallisuus voi myös vaihdella ulkopuolisesta asiantuntijasta tasavertaiseen toimijaan. Tutkija kuitenkin asettaa tutkimusongelmat ja valitsee tutkimusmenetelmät. (Toikko & Rantanen 2009, 31.)

Kehittämistoiminta on eri toimijoiden luoma kokonaisuus. Siinä on usein osallisena myös organisaation ulkopuolisia kehittämisen asiantuntijoita, jotka ovat tuomassa toimintaan tietynlaiset käsitteet, viitekehykset ja toimintatavat. Kyseisten asiantuntijoiden tietoisuus taustaolettamuksistaan vaihtelee, sekä se kuinka julkisesti he tuovat asiat esille. Tutkimus ja kehittäminen ovat risteämiskohdassa menetelmien kohdalla. Se mitä tutkimuksella on tarjota kehitystä edesauttavaksi, on menetelmät ja niiden soveltaminen. Toimintatutkimusta pidetään tärkeänä tutkimuksen ja kehittämisen risteämiskohtana. (Seppänen-Järvelä & Karjalainen 2006, 24-25.)

6.1 Toimintatutkimus käsitteenä

Toimintatutkimuksessa tutkitaan ihmisen toimintaa, ja sen tarkoituksena on tuottaa tietoa käytännön kehittämiseksi. Järkipärisyyttä ja tavoitteellisuutta pidetään ihmisen lajityypillisinä piirteinä, joten toimintatutkimuksessa käytäntöjä kehitetään entistä paremmiksi käyttämällä järkeä. Toimintatutkimus kohdistuu erityisesti sosiaaliseen toimintaan, joka pohjautuu vuorovaikutukseen. Yleensä toimintatutkimus on ajallisesti rajattu tutkimus- ja kehittämisprojekti, jossa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. (Heikkinen, Rovio, Syrjälä 2006, 16, 17.)

Toimintatutkimuksesta on esitetty useita määritelmiä sen aihetta koskevissa metodologisissa kirjallisuudessa, mutta sen sisällöstä ei ole olemassa vain yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Toimintatutkimuksen laajassa käsikirjassa se määritellään sellaisen käytännöllisen tiedon tuottamiseksi, joka on hyödyllistä ihmisille itselleen heidän arkielämässään. Lähtökohdiana on se, että esimerkiksi työyhteisö tai sen organisaation jäsenet ovat halukkaita yhteistyöhön ja ovat mukana prosessissa. Toimintatutkimuksen suuntaukset vaihtelevat sen mukaan, millaisia muotoja yhteistoiminnalla nähdään. (Kuusela 2005, 10.) Toimintatutkimuksen isänä pidetään yleisesti amerikkalaista sosiaalipsykologia Kurt Lewiniä, joka toi toimintatutkimuksen käsitteenä esille kirjoituksissaan 1940-luvulla tehden sen tunnetuksi. Toimintatutkimus on perusajatukseltaan käytännönläheistä, ja tiedettä tulee tehdä tavallisten ihmisten kanssa ja yhdistää sitä heidän päivittäiseen toimintaansa. Toimintatutkimukseen liitetään usein lause ”Mikään ei ole niin käytännöllistä kuin hyvä teoria”. (Heikkinen, Huttunen, Moilanen 1999, 25, 26.)

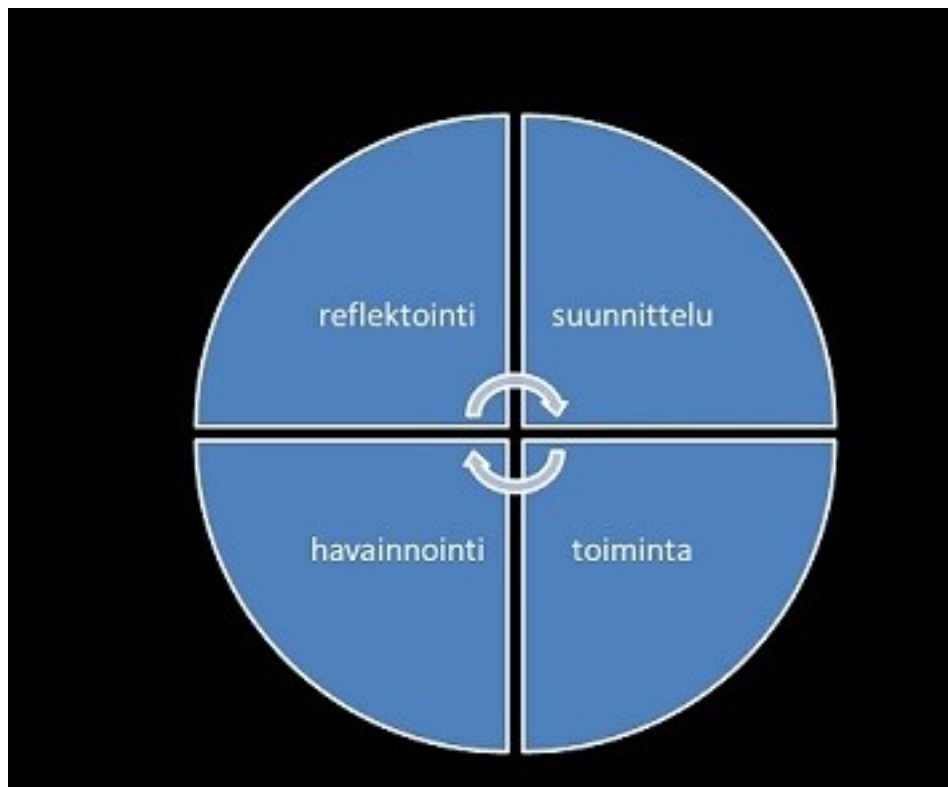
Voidaan määritellä, että toimintatutkimusta tehdään, mikäli toimitaan yhteisössä, jossa yksilöt reflektoivat ja kehittävät täten omaa työtään. Heidän tulisi myös samalla analysoida, kuinka toiminta on historiallisesti kehittynyt nykyiselleen. Tärkeää olisi myös käsitellä vaihtoehtoja ongelmien ratkaisemiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi, sekä tuottaa toiminnasta uutta tietoa. (Heikkinen, Huttunen, Moilanen 1999, 25.)

6.2 Toimintatutkimuksen prosessin kuvaus ja osallistuva toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen pääsuuntauksiksi on määritelty teknillinen toimintatutkimus, ymmärtävä toimintatutkimus ja osallistuva toimintatutkimus. Teknillisen toimintatutkimuksen lähtökohta on se, että toimintatutkija on ekspertti, joka testaa erityistä esiteoreettiseen viitekehukseen perustuvaa interventiota työyhteisössä. Kyseessä ei ole tasa-arvoinen kommunikaatiosuhde tutkijan ja osallistuvien välillä, vaan tutkijan tehtävänä on tiedottaa ryhmälle intervention vaikutuksista. Käytännöllisen toimintatutkimuksen lähtökohtana on käytännöllinen arviointikyky ja toiminta. Sen periaatteena on osallistujien käytännöllinen viisaus, jonka mukaan tulisi pohtia sitä, miten hyvän toteutuminen onnistuu eri tilanteissa. Osallistuvan toimintatutkimuk-

sen lähestymistapa poikkeaa muista toimintatutkimuksen suuntauksista siinä, että sen lähtökohtana on kriittisen tietoisuuden lisäämisen synnyttäminen. Se taas saa aikaan poliittista ja käytännöllistä toimintaa muutoksen aikaansaamiseksi. (Kuusela 2005, 23-26.) Toimintatutkimuksessa eräs keskeisimmistä piirteistä on pyrkimys reflektiivisyyteen ja sen avulla spiraalimaisesti toiminnan parantamiseen. Toimintatutkimusta hahmotellaankin usein itsereflektiivisenä kehänä, jossa toiminta, sen havainnointi, reflektointi ja uudelleensuunnittelu seuraavat toisiaan. (Heikkinen, Huttunen, Moilanen 1999 18, 36.) (Kuvio 4.) Reflektiivinen asiantuntija pyrkii asettamaan toimintansa taustaoletuksen kriittisen tarkastelun kohteeksi. Tarkoituksena on ottaa etäisyyttä päivittäisiin käytännön tilanteisiin. Tämän tulisi antaa arki ajattelua syvällisempiä valmiuksia omien toimintatapojen suunnitteluun. Tutkimuksen tavoitteena onkin tukea toimijan omakohtaisen käyttöteorian kehittymistä, mutta myös laajentaa työyhteisön toimintakulttuurin tiedostamista. Toimintatutkimus on keskeisesti yhteisöllinen prosessi. (Heikkinen, Huttunen, Moilanen 1999, 63, 64.)

Tutkimuksen tekeminen hahmotellaan tavallisesti vaihe vaiheelta johdonmukaisesti etenevänä prosessina siten, että kirjallisuuskatsausta seuraa tutkimussuunnitelma, tutkimustehtävien ja -ongelmien asettaminen, aineiston keruu ja analysointi, sekä tulosten esittäminen ja lopuksi laajemmat päätelmät. Toimintatutkimus hahmotetaan usein syklinä, johon kuuluu sekä konstruoivia että rekonstruoivia välineitä. Konstruoiva toiminta on uutta rakentavaa, ja rekonstruoiva on toteutuneen toiminnan havainnointia ja arviointia. Syklit vaihtelevat kehämaisesti. Toimintatutkimuksen spiraalimallia on arvosteltu kaavamaisuudesta, ettei se esimerkiksi täysin kuvaa sosiaalisen toiminnan monimutkaisuutta ja ennakoimattomuutta. Spiraalimalli jäsentää tutkimusprosessia, mutta kuvaa sen vaiheet pelkistetysti. Todellisuudessa suunnittelu, toiminta ja arviointi lomittuvat, eikä niitä voi erottaa toisistaan. (Heikkinen, Rovio, Syrjälä 2006, 78-80.)



Kuvio 4: Kurt Lewinin toimintatutkimuksen sykli (Toikko & Rantanen 2009, 65-66)

6.3 Toimintatutkimus tieteenä

Toimintatutkimuksesta on kehittynyt eri tieteenlajien sisällä omia suuntauksiaan. Tärkeitä alueita on ollut edellisten vuosikymmenien aikana kasvatustieteellinen ja hoitotieteellinen tutkimus, sekä työelämää koskeva monitieteellinen tutkimus. Eri tieteenalojen sisällä toimintatutkimuksen muodot saattavat vaihdella paljon, joten ei ole mitään yksiselitteistä tapaa kuvata toimintatutkimuksen suuntauksia. Toimintatutkimuksen perinteet rakentuvat siten, että kyseessä on esimerkiksi työelämän, kasvatuksen tai sosiaali- ja terveydenhuollon alueelle sijoittuva tutkimus. Toimintatutkimuksen luonne on soveltava ja kehittävä, eli siinä käytetään hyödyksi perustutkimuksen tuottamaa tietoa sosiaalisten käytäntöjen toiminnasta kehittämällä käytäntöjä palvelemaan paremmin sosiaalista yhteisöä. (Kuusela 2005, 20-22.) Tieteellisenä lähestymistapana toimintatutkimus sai alkunsa Yhdysvalloissa 1940-luvulla, jolloin Kurt Lewin otti käyttöön käsitteen action research. Lewinin tutkimuskäytännössä oli tyypillistä ryhmässä toimiminen ja johdonmukainen pyrkimys toiminnan yhteisvastuulliseen kehittämiseen. Hänen kehittämänsä toimintatutkimuksen tunnuspiirteitä ovat demokraattisuus ja osallistuminen. Lisäksi tunnuspiirteenä on vaikuttaminen toiminnassa sekä tieteen edistymiseen että sosiaaliseen muutokseen. (Heikkinen, Huttunen, Moilanen 1999, 13.) Toimintatutkimus on perusluonteeltaan kriittistä, sisältäen erilaisia emansipatorisia pyrkimyksiä, jotka koskevat yksilöiden ja yhteisöjen toimintaa ja päämääriä (Heikkinen, Huttunen, Moilanen 1999, 14).

Toimintatutkimuksen tieteellisyyden kritiikki ja toimintatutkijoiden halu saada tutkimukseen tieteellinen hyväksyntä viittaa siihen, ettei ole mielekasta määritellä vain perustutkimusta tutkimukseksi. Toimintatutkijoiden kritiikki vallitsevia tieteellisiä menetelmiä vastaan ja sosiaalitieteen perinnettä kohtaan on sokeaa perustutkimuksen tiedolliselle tarkoitukselle. Vastaavasti toimintatutkimuksen kritiikki ei ota huomioon soveltavan tutkimuksen tai kehittämistoiminnan itsenäistä luonnetta. Olisikin järkevää laajentaa tieteellisen tutkimuksen määrittelyä sosiaalitieteissä siten, että sen sisään mahtuisivat myös soveltava tutkimus, jonka kenttään toimintatutkimuskin sijoittuu. (Kuusela 2005, 73,74.)

6.4 Toimintatutkimuksen raportointi

Toimintatutkimuksissa on kirjoitettu perinteisiä tieteellisiä raportteja. Alun johdannon tarkoituksena on kertoa aihe ja tavoitteet yleisesti. Johdannon jälkeinen kirjallisuuskatsaus käsittelee tutkimuskohteen kannalta tärkeät ja kiinnostavat tutkimukset, sekä niiden tulokset. Seuraavassa vaiheessa tutkija esittelee tutkimussuunnitelmansa, sekä kuvaa menetelmänsä ja tutkimuksen kohderyhmän. Suunnittelun jälkeen seuraa sen toteuttaminen, kenttäjakso, josta tutkija raportoidessaan avaa lisää käsitteitä, teorioita ja tutkimuksia kertoen samalla tutkimuksen tulokset. Raportin lopussa arvioidaan lähinnä kenttäjaksoa ja käytettyjä menetelmiä. Mainittua raportointitapaa kuvataan tiimalasi -menetelmäksi. Tämä tarkoittaa sitä, että aluksi aihetta käsitellään laajasti, jonka jälkeen tarkastelu kohdentuu rajatumpiin kysymyksiin kohti tutkimuksen tarkoitusta ja tutkimuskysymyksiä. Tuloksissa tutkimuksen teoria ja aineisto keskustelelevat keskenään. Tiimalasi laajenee lopussa, kun tuloksia tarkastellaan laajemmin. (Heikkinen, Rovio, Syrjälä 2006, 115.)

Toimintatutkimuksen käytäntöjä on kritisoitu siitä, ettei raportointi täytä tieteellisen tutkimuksen kriteerejä: teoreettisen pohdinnan, tulosten ja johtopäätösten suhde saattaa olla usein epämääräinen. Kyse voi olla vielä keskeneräisistä työyhteisön kehittämisen prosesseista. (Kuusela 2005, 73.)

6.5 Toimintatutkimuksen työtapa-vaatimukset

Ihmisen elämään ja oppimiseen liittyvässä toimintatutkimuksessa on kyse tavasta lähestyä tutkimuskohdetta eikä määrätystä tutkimusmenetelmästä. Toimintatutkimus on käytäntöihin kohdistuvaa ja osallistuvaa, jossa osallistujat joutuvat pohtimaan käsityksiään ja arvostuksiin, sekä omia taitojaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Heikkinen, Huttunen, Moilanen, 1999, 14.)

Tutkijan kenttätöyöhön kuuluu osallistujien työskentelyn seuraamista ja havaitun reflektoinnista yhdessä heidän kanssaan. Se myös sisältää kokouksia, pöytäkirjojen laatimista, kouluttamista, yhteistä suunnittelua ja yhdessä tekemistä. Siihen kuuluu kuuntelemista, kyselemistä, ihmettelemistä, yhteenvetöjen tekemistä, ideoimista ja niiden kokeilemistä. Kenttätöyö perustuu yleisesti luottamukseen, ja toiminta kentällä perustuu toimivien, luottamuksellisten

suhteiden rakentamiseen osallistujien kanssa. Kenttävaihe on parhaimmillaan dialogista oppimista, johon kuuluu osallistujien tasavertainen keskustelu, ongelmanratkaisu ja tiedon muodostuminen. Vastavuoroisuuden periaate toteutuu, kun tutkija on valmis panostamaan tutkimukseen yhtä paljon kuin hän vaatii osallistujilta. Osallistujien luottamuksen säilyttääkseen tutkijan on joskus hetkeksi luovuttava jaetusta asiantuntijuudesta ja otettava tietynlainen asiantuntijan ja johtajan rooli. (Heikkinen, Rovio, Syrjälä 2006, 101-103.)

6.6 Validoinnin tarkastelu viidellä periaatteella

Toimintatutkimuksen arvioinnissa voidaan tarkastella validiteetin sijaan validointia. Validiteetilla viitataan johonkin pysyvään tosiasioiden tilaan, kun taas validoinnissa kuvaillaan prosessia, jossa ymmärrys maailmasta kehittyy vähitellen, eikä totuus ole koskaan valmis. Heikkinen ja Syrjänen (2006) ehdottavat viittä periaatetta toimintatutkimuksen validoinnin arviointiin. Nämä viisi periaatetta ovat historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus. Kriteerit limittyvät toisiinsa, eikä niitä voida arvioida toisistaan erillään (Heikkinen & Syrjälä 2006, 149.) Tutkimme seuraavassa toimintatutkimustamme näiden kriteerien valossa.

1. Historiallinen jatkuvuus tarkoittaa, että toimintatutkimus sijoittuu tiettyyn historialliseen, poliittiseen ja ideologiseen yhteyteensä ja on aikansa tuote. Toiminta ei ala tyhjästä eikä pääty koskaan. (Heikkinen & Syrjälä 2006, 149, 150.) Toimintatutkimuksemme sijoittuu aikaan, jolloin puheissa on paljon maakuntiin liittyviä asioita, jolloin myös monet kunnan palvelut päätyvät kilpailutukseen yksityisten palveluntarjoajien kanssa. Tämänhetkisillä vertailukriteereillä näyttää, että yksityisen tuottama palvelu on halvempaa, ja kunnallisella puolella on painetta asiakastyön lisäämiseen. Määrän lisääminen laadun kustannuksella ei kuitenkaan ole kenenkään etu. Tämän kaltaista suhdeperustaista kohtaamistyötä ei voi tehdä hyvin, mikäli työväline, eli työntekijä itse, ei ole tarvittavassa kunnossa tapaamisilla. Monessa auttamistyössä on todettu, että merkittävin tekijä työn tuloksellisuudessa on ihmisten välillä syntyvä suhde, kohtaaminen. Hyvän työskentelysuhteen merkitys korostuu lastensuojelussa, jonka työskentelyssä on yhtäaikaista läsnä sekä tuen tarjoamisen että kontrollin elementti. Tämä itsessään saattaa herättää asiakkaassa pelon, syyllisyyden ja häpeän tunteita ja välillä myös suoranaista vastarintaa. (Alatalo, Lappi & Petrelius 2017, 20.)

Varsin uusi asia tieteessä on myös polyvagaalinen teoria, johon pohjaamme teoriaosuudessa. Polyvagaalinen teoria auttaa ymmärtämään elimistön toimintaa ja käyttäytymistä suhteessa ympäristön ärsykkeisiin. Teoria auttaa muotoilemaan stressin käsitettä, ja se antaa helppoja keinoja oman vireystilan säätelyyn. (Leikola, Mäkelä & Punkanen 2016, 55-61.) Hengitykseen perustuvat vireystilan säätelykeinot ovat niin yksinkertaisia, että ne tulisi saattaa kaikkien kiinnostuneiden tietoon.

2. Reflektiivisyyteen liittyy tutkijan oman roolin tutkiminen prosessissa. Tutkijan on hyvä tarkastella myös omaa subjektiivista adekvaattiuttaan, eli omaa kykyä ymmärtää tutkimuskohdetta aikaisemman elämäkokemuksensa avulla. (Heikkinen & Syrjälä 2006, 152,153.)

Tässä tutkimuksessa molemmat tutkijat olivat tehneet aiemmin vastaavan kaltaista työtä, jota ryhmässä olleet lastensuojelun perhetyöntekijät tekivät. Omaan aiempaan kokemukseen perustuen tutkijoilla oli ennakkokäsitys, että työssä on ajoittain kuormittavia tilanteita, joista riittävä palautuminen on vaikeaa tapaamisten välissä tai työpäivän aikana. Tutkijat itse olisivat toivoneet itsellään olleen käytössä yksinkertaisia työpäivän aikana toteutettavia palautumiskeinoja.

Vaikka molemmilla tutkijoilla ja heidän tuttavillaan oli vastaavanlaisia kokemuksia, ei ollut syytä olettaa kaikkien kokevan näin. Kvantitatiivisella, kaikille Helsingin lastensuojelun perhetyöntekijöille lähetetyllä kyselyllä kartoitettiin siihen vastanneiden näkemystä omasta palautumisen tarpeestaan. Kyselyyn vastanneista yli 90% uskoi hyötyvänsä edes jonkin verran siitä, että työpaikalla ohjattaisiin palautumiskeinojen käyttämiseen. 35% uskoi hyötyvänsä siitä todella paljon. Näillä lähtökohdilla tutkijoina ajattelimme asian edistämisen olevan tärkeä asia kohderyhmässämme.

Ryhmään osallistuneet työntekijät ilmoittautuivat mukaan vapaaehtoisesti, ilman minkäänlaista painostusta. He olivat valmiiksi asiasta kiinnostuneita, ja kaikilla heillä oli jonkinlaista kokemusta joko jonkinlaisista palautumisen keinoista tai tunnistettuna tarpeita sellaisten tarpeellisuudesta. Kaikilla oli kiinnostus oppia lisää.

Tutkijoista toinen oli ulkopuolinen tutkittavaan organisaation nähden, mutta toinen toimi kyseisessä organisaatiossa lähiesimiehenä. Kaksi ryhmämme jäsentä oli toisen tutkijan suoria alaisia, ja muiden ryhmäläisten esimiehet olivat hänen kollegoitaan. Ensimmäisellä tapaamiskerralla sanotimme ääneen tilannetta, että ryhmään liittyen tutkijan rooli ei ole olla esimiehenä vaan opinnäytetyön tekijänä. Tutkijat arvioivat keskenään etukäteen, minkälaisia haittapuolia voi aiheuttaa se, että teemme tutkimusta toisen omalle työpaikalle. Pidimme todennäköisenä, että ryhmätilanteissa ei tule esiin asioita, joihin joutuisi ottamaan kantaa esimiehen roolissa. Mahdollisiksi riskeiksi ajattelimme tilanteet, joissa alettaisiin voimakkaasti arvostella johtoa tai lähettäisiin ideoimaan toimintatapoja, jotka olisivat ilmeisen mahdottomia toteuttaa esimerkiksi kustannusten vuoksi. Tällaisia tilanteita ei tapaamisilla tullut ja molemmat vetäjät pystyivät mielestämme hyvin olemaan tutkijan roolissa. Pieni hyväntahtoisin oloinen muistutus siitä, että esimies on paikalla, tuli yhden ryhmäläisen suusta, kun mitimme, kuinka pitkiä harjoituksia voi työpäivän aikana tehdä.

Ajattelemme, että asetelma, jossa toinen tutkija oli talon sisältä ja toinen ulkopuolelta toimi hyvin. Ulkopuolelta tullut pystyi luontevasti kysymään oleellisia, myös helposti itsestään selväksi ajateltuja asioita, ja talon sisältä tullut tutkija tiesi talon tavoista, joten ryhmäläisille ei tullut tarvetta selittää perusteita, eikä ryhmän aikaa mennyt siihen.

Ryhmässä käydyissä keskusteluissa tutkijoiden rooli oli enimmäkseen keskustelun fasilitaattorina toimiminen. Tärkeintä oli saada kuulla ryhmäläisten mielipiteitä, kokemuksia ja näkemyksiä asiaan liittyen. Tavoitteena oli myös, että oman olotilan tarkkailusta tulee entistä tietoisempaa, ja että ryhmään osallistujat haluavat tapaamisten välillä pitää asiaa mielessään, ja kokeilla heille mieleisiä palautumisen keinoja. Joissakin tilanteissa kerroimme myös omia kokemuksiamme ja ajatuksiamme.

Kiviniemi (1999) kirjoittaa, että toimintatutkimuksessa lähtökohtana oleva toimintaa koskevan tiedon tuottaminen ja omien toimintakäytäntöjen käsitteellistäminen kehittyi inhimillisen dialogin myötä, altistamalla oma mielipide osaksi yhteistä keskustelua. Toimintatutkimuksessa keskeistä on toisten tukeminen yhteisessä ammatillisessa oppimisprosessissa. Toiminnan muuttaminen perustuu kaikkien osallistuvien tekemään oman työnsä reflektointiin, jossa tutkija parhaimmillaan kykenee esittämään rakentavia näkökulmia ja auttamaan toimijoita kehittämään itsessään oman toimintansa arvioinnin ja reflektion taitoja. (Kiviniemi 1999, 66.)

3. Dialektisuus toteutui tutkimuksessamme niin, että huolehdimme kaikkien äänen tulevan kuuluville. Itsellemme suurena innostuksen lähteenä tälle tutkimukselle oli ollut polyvagaaliseen teoriaan sekä mindfulnessiin pohjautuvat mahdollisuudet palautumistaitojen kehittämässä. Etukäteen olimme valmistaneet itseämme myös siihen, että ryhmäläisiä saattaa kiinnostaa joku aivan muu, ja silloin meidän tulee edetä asiassa heidän kiinnostuksensa mukaan.

Meidän ajatuksissamme mindfulness oli yksi harjoittelun muoto, jonka kautta saa hyvin harjaannutettua itsensä havainnointia, ja huomion keskittämistä. Ryhmässämme oli ihminen, jolla oli vahva uskonnollinen ajattelu, eikä hänelle sopineet tämän tyyppiset harjoitukset. Keskustelimme asiasta avoimesti, ja hän selitti, kuinka hänen uskonnossaan voima pyydetään jumalalta, eikä sitä etsitä itsestä. Voimakas este hänelle oli myös se, että alun perin mindfulness juontaa juurensa buddhalaisuudesta. Monet rentoutumisharjoitukset, joissa ei mitenkään mainita mindfulnessia, muistuttavat sitä jollain tavalla. Hyvin monissa harjoituksissa keskitytään esimerkiksi hengityksen tarkkailemiseen. Yritimme löytää monipuolisesti eri harjoituksia, ja hän sai itse päättää, minkälaisia harjoituksia hän oli valmis ja kiinnostunut kokeilemaan. Hänen näkemyksensä oli arvokas lisä kokonaisuudessa.

Näkökulma siihen, että palautumisen keinoja tarvitaan työpäivän ajalle, oli varsin yksimielinen. Kuitenkaan se ei tarkoita, että olettaisimme kaikkien niitä tarvitsevan. Suunnitellessamme mahdollisia keinoja tutkimuksen tulosten levittämiseen, oli mukana ajatus, että kaikki eivät koe asiaa tarpeellisena.

4. Toimivuusperiaatteen mukaan toimintatutkimusta tarkastellaan sen käytännön vaikutusten näkökulmasta. Mikä on toimintatutkimuksen hyöty yleisemmin tai osallistujien voimaantuminen? Toimivuusperiaatetta voi myös tarkastella koskien tutkimuksen käytännöllisiä seurauksia eettisestä näkökulmasta. (Kiviniemi 1999, 155-158.)

Käytännön vaikutukset eivät ole vielä kokonaisuudessaan tiedossa. Tulosten levittäminen ei ole vielä toteutunut. Kuitenkin osallistujien voimaantumista voi jo arvioida, sekä tutkimuksen käytännöllisiä seurauksia eettisestä näkökulmasta voi ennakoida.

Tutkijoiden tavoitteena oli jo opinnäytetyön toteutusta miettiessä tehdä jotain sellaista, johon osallistuminen hyödyttäisi ja voimaannuttaisi tutkittavia/osallistujia. Jonkinlainen vastavuoroisuus oli meille tärkeää, eli samalla kun saimme osallistujia yhteiseen pohtimiseen, oli meillä myös tarjota heille uutta tietoa ja menetelmiä aiheeseen liittyen.

Ryhmäläiset kertoivat ryhmässä käytyjen keskustelujen ja yhdessä kokeiltujen harjoitusten vaikuttaneen siihen, että oman olotilan tarkkailu lisääntyi tapaamisten välillä. Tästä taas seurasi enemmän toimintaa, jolla haettiin tilanteeseen sopivaa vireystilaa, joka taas lisäsi hyvinvointia työssä. Ryhmässä tuli myös mainintoja, että oman vireystilan säätely ennen asiakastapaamista oli vaikuttanut tapaamisen onnistumiseen positiivisesti. Sekä itsensä rauhoittaminen että vireystason lisääminen olivat onnistuneet harjoitusten avulla myös arjen työssä.

Ryhmän onnistuneen työskentelyn kannalta oli merkityksellistä, että kaikki siihen osallistuneet olivat vapaaehtoisesti mukana. Tämä toi mukanaan sen, että kaikki olivat jo valmiiksi kiinnostuneita aiheesta ja sen kehittämisestä. Ensimmäisellä tapaamiskerralla ihmiset halusivat puhua

itselleen henkilökohtaisia asioita työssä jaksamiseen liittyen, ja tällöin sovimme, että ryhmässä on vaitiolovelvollisuus liittyen näihin asioihin. Kyseessä oli kuitenkin ryhmä opinnäytetyönaineiston keräämiseksi, joten oli tärkeää pitää koko ajan läpinäkyvänä, millaista aineistoa siitä käytämme. Läpinäkyvyyttä toteutettiin palaamalla edellisen tapaamiskerran aiheisiin, muistiinpanot tehtiin avoimesti, joskus myös fläppitaululle kaikkien nähtäväksi. Viimeisellä kerralla kävimme myös keskustelua, onko jotain asioita, joita ryhmäläiset toivovat, että emme dokumentoi?

Puhuimme myös siitä, että opinnäytetyöhön ei tule mainintaa osallistujien nimistä, mutta yksikkömme sisällä ei olisi vaikea selvittää, ketkä ryhmään ovat osallistuneet. Myös ajatuksia ja mielipiteitä on mahdollista yhdistää henkilöihin, jos heitä tuntee. Tämä asia ei haitannut ryhmäläisiä. Myös tutkijat arvoivat, että tästä ei koidu osallistujille haittaa. Tarjosimme ryhmäläisille mahdollisuutta lukea ja tarkistaa etukäteen heistä kirjoitettu osio. He eivät pitäneet tätä tarpeellisena, vaan sanoivat luottavansa meihin.

5. Havahduttavuudella tarkoitetaan, kuinka hyvä tutkimus havahduttaa ajattelemaan ja tuntemaan asioita uudella tavalla. Myös tiedettä ja taidetta arvioidaan yhä tietoisemmin sen herättämien kokemusten, ajatusten ja tunteiden perusteella. Havahduttavuuteen on pyritty erityisesti kokeilevissa esitystavoissa. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 159.)

Tässä tutkimuksessa havahduttaminen ei näyttele suurta roolia. Havahduttava ilmiö saattaa kuitenkin olla se, että pelkillä sisään ja uloshengittelyillä voi vaikuttaa paljon omaan vireystilaansa. Opinnäytetyössä voimme myös pyrkiä narratiivisuuteen tutkimuksen kuvauksessa. Vähintäänkin haluamme olla uskottavia.

7 Kehittämisprosessi

Kehittämisen reflektiivisyys on oleellista prosessorientoituneessa kehittämisessä. Uutta, kehittämistä koskevaa tietoa tulee lisää jatkuvasti toiminnan mennessä eteenpäin. Tällöin siis tulee hyväksyä toimintaympäristön ja toiminnan muuntuvuus. Toiminnan ohjaus perustuukin toimijoiden jatkuvaan oppimiseen, sekä kokeiluihin, jolloin asioista seuraa toiminnan kehittäminen. Tällöin tieto ja kokemukset ohjaavat kehittämistä. (Toikko & Rantanen 2009, 50.)

Kehittämisprosessi muodostuu viidestä tehtävästä, joita ovat perustelu, organisointi, toteutus, levittäminen ja arviointi. Lisäksi kehittämistoiminnan etenemistä pyritään hahmottamaan erilaisin kuvaavin mallein, kuten lineaarisesti, spiraalimaisesti tai spagettimaisesti etenevinä prosesseina. Kolmanneksi on tarkoitus kuvata erilaisia kehittämispöytäkäytännön hallintaa ja etenemistä kuvaavia välineitä. (Toikko & Rantanen 2009, 56.) Kuvaamme seuraavassa näitä viittä tehtävää oman opinnäytetyömme osalta. Toimintatutkimuksemme etenemistä kuvaa edellä mainituista malleista parhaiten spagettimalli, koska halusimme pitää prosessimme avoimena ja vapaasti muotoutuvana niin, että dialogi voi muodostaa prosessin ytimen, eikä kehittämisprosessi ole ennalta pakotettu johonkin kaavaan.

7.1 Kehittämisprosessimme perustelu

Lastensuojelun perhetyö käsitetään suomalaisessa lastensuojelukäytännössä laajasta palvelumuotojen vaihtelusta huolimatta arkeen kiinnittyväksi ja koko perhettä koskevaksi työskentelyksi. Sen tavoitteena on suojella lasta, sekä samalla vahvistaa lapsen hyvinvointia tukemalla

koko perhettä. Tuki on sisällöltään perheen vuorovaikutussuhteiden, vanhemmuuden ja arjenhallinnan taitojen tukemista. Perhetyön kohde on siis moniulotteinen ja liikkuva. Sen kohteena ovat lapsi ja muut perheenjäsenet omine kokemuksineen, tunteineen ja käyttäytymismalleineen. Toisaalta kohteena ovat perheenjäsenten väliset suhteet ja perhe-elämän arjen käytännöt, sekä kolmanneksi myös perheiden suhde lähiyhteisöihin ja laajemminkin yhteiskuntaan. Työn kohteen ollessa monitasoinen ja moniulotteinen, edellytetään myös työskentelyltä monipuolisuutta. (Alatalo, Lappi & Petrelius 2017, 32.)

Kehittäminen voidaan mieltää toiminnaksi, jolla on tarkoitus tähdätä jonkin selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttamiseen. Kehittämistoiminnan kohde, laajuus, organisointitapa, sekä lähtökohta voivat vaihdella merkittävästi. Kehittämistoiminta voi kohdistua yksittäisiin työntekijöihin ja samalla heidän ammatilliseen osaamiseensa. Tällöin tavoitellaan usein muutosta työnteon tavoissa tai menetelmissä. (Toikko & Rantanen 2009, 14-15.)

Opinnäytetyömme kaltaisessa prosessorientoituneessa kehittämisessä korostuu kehittämisen reflektiivisyys. Tällä tarkoitetaan sitä, että uutta ja kehittämistä koskevaa tietoa syntyy jatkuvasti toiminnan kuluessa. Tämänkaltaisen toiminnan ohjaus perustuukin toimijoiden jatkuvaan oppimiseen ja erilaisiin toisiin tekemisten kokemuksiin.

Työnohjaaja Kai Alhanen kirjoitti Terveiden ja hyvinvoinnin laitokselle tutkimuksen, jossa selvitetään muun muassa järjestelmän tuottamien uhkatekijöiden vaikutuksia lastensuojelun työntekijöiden toimintakykyyn. Tutkimuksen empiirinen aineisto koostui kuudesta tutkimuskeskustelusta, joihin valittiin henkilöitä, joilla on pitkä kokemus lastensuojelutyön järjestelmistä. (Alhanen 2014, 6.)

Seuraavat näkökulmat pohjautuvat lastensuojelun työnohjaajien kokemuksiin. Työntekijöiden määrän vähäisyys tuottaa kiirettä lähes kaikissa lastensuojelupalveluissa. Työntekijöiden säännöllinen kiire oli tutkimuksessa itsestäänselvyys niin työnohjaajien kuin nuorten ja asiakkaiden vanhempien kanssa käytyjen keskustelujen perusteella. Kiireen koettiin vaikuttavan monella tavoin. Pääasiassa kiire kärjistää ongelmia, jotka johtuvat liian suuresta asiakasmäärästä. Asetelma näyttäytyy Alhasen mukaan seuraavanlaisena: Lastensuojelun työntekijät joutuvat vastaamaan niin suuren asiakasjoukon asioista, että se on inhimillisen käsittelykyvyn äärirajoilla. Tämän lisäksi asiakkaiden tilanteet vaativat lukuisia yhteenottoja ja tapaamisia lyhyen ajan sisällä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijät joutuvat hoitamaan liikaa vaativia asioita liian lyhyessä ajassa. Tutkimuksen perusteella työntekijät eivät edes ehdi tavata asiakkaita niin usein ja niin kauan kuin asiakkaat toivoisivat. Tapaamisiin ei myöskään ehditä valmistautua kunnolla, josta syystä ne hoituvat huonommin. Kiire näkyy myös siinä, etteivät työntekijät ehdi olla riittävästi yhteydessä yhteistyöverkostoihin. Tämä hankaloittaa tiedonvaihtoa, ja samalla sujuvaa yhteistyötä. Asiakasmäärien suuruus kuormittaa monin tavoin las-

tensuojelun työntekijöitä. Kaikki keskusteluiden osallistajat olivat samaa mieltä siitä, että tilanne on sen osalta kohtuuton. Henkisen kuormituksen arveltiin aiheuttavan useissa työntekijöissä tahatonta huolimattomuutta, työmotivaation laskemista, sekä kyynistymistä. Työnohjaajat nostivat esille sen, että he näkevät työtaakan johtavan lopulta uupumiseen ja loppuunpalamiseen. (Alhanen 2014, 43-44.)

Helsingin kaupungissa on pari vuotta sitten aloitettu palveluiden uudistaminen. Uudistuksella tähdätään kohti nelimaalia, jonka mukaan toimintojen onnistumista arvioidaan. Maalin tavoitteet ovat: henkilöstökokemus, vaikuttavuus, asiakaskokemus ja saatavuus sekä tuottavuus. (Helsingin kaupunki 2019). Henkilöstökokemus pitää sisällään muun muassa henkilöstön työhyvinvoinnin. Toinen maali on tuottavuus, jolla tarkoitetaan perhetyön sisällä muun muassa suoran asiakastyö prosentuaalista kasvua. Jotta nämä molemmat tavoitteet voisivat toteutua, tarvitsevat työntekijät työkaluja itsensä huoltamiseen työpäivän aikana. Hyvinvoiva työntekijä on edellytys muillekin nelimaalin tavoitteille, eli asiakastyytyväisyydelle, tehokkuudelle ja vaikuttavuudelle. Kohtaamiseen perustuvassa työssä vaikuttavuus syntyy pitkälti asiakkaan kokemuksesta, eli kuinka työntekijä kuulee ja on läsnä juuri hänelle. Työntekijä, jolla on taitoja tunnistaa omaa olotilaansa, ja tarvittaessa tietoisesti palauttaa vireystilaansa niin, että hän on kykenevä kohtaamaan seuraavan asiakkaan ”tyhjältä pöydältä” antaa asiakkaalle parempaa palvelua. Työntekijän oma hyvinvointi kasvaa sekä työssä että vapaa-ajalla, koska vapaa-aikaa ei tarvitse enää niin paljon käyttää työstä palautumiseen, vaan se jää vapaaksi ajaksi. Vähemmän stressaantuneet työntekijät ovat vähemmän sairauslomilla, ja hyvinvoivat työntekijät lisäävät työpaikan vetovoimaa uusia työntekijöitä tarvittaessa.

Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi -oppaassa kirjoitetaan sosiaalityössä yleisestä emotionaalista- eli tunnekuormittuneisuudesta. Sosiaalityössä asiakastilanteet ovat usein vaativia, jolloin ihmisten ja perheiden vaikeat tilanteet vaikuttavat väistämättä myös heitä auttavaan henkilöön. Oma kuva ja koko maailmankuva saattavat muuttua kielteiseen suuntaan. Tunteet vaikuttavat myös työntekoon, ja myötätuntuupuneen henkilön työmoraali voi heiketä ja empatia vähetä, tai toisinpäin. Myös kontrolloimisen tarpeen lisääntyminen on tavallista. Myötätuntostressin ehkäisyyn voi vaikuttaa muun muassa ammatti-identiteetin kehittämisellä ja oman itsehavainnoinnin tehostamisella, sekä henkilökohtaisten varoitusmerkkien tunnistamisella. (Työturvallisuuskeskus 2016, 63.)

Työterveyslaitoksen tekemässä sosiaalityön kuormittavuutta, voimavaratekijöitä ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveyttä tutkivassa tutkimuksessa (2016) todettiin sosiaalityöntekijöiden olevan muita ammattiryhmiä useammin työkyvyttöminä mielenterveyden häiriöiden vuoksi. Tutkimus kohdistui vuosiin 2005-2011/2012. Sosiaalityöntekijät kokivat myös työstä aiheutuvaa kuormitusta enemmän kuin psykologit, lastentarhanopettajat ja erityisopettajat.

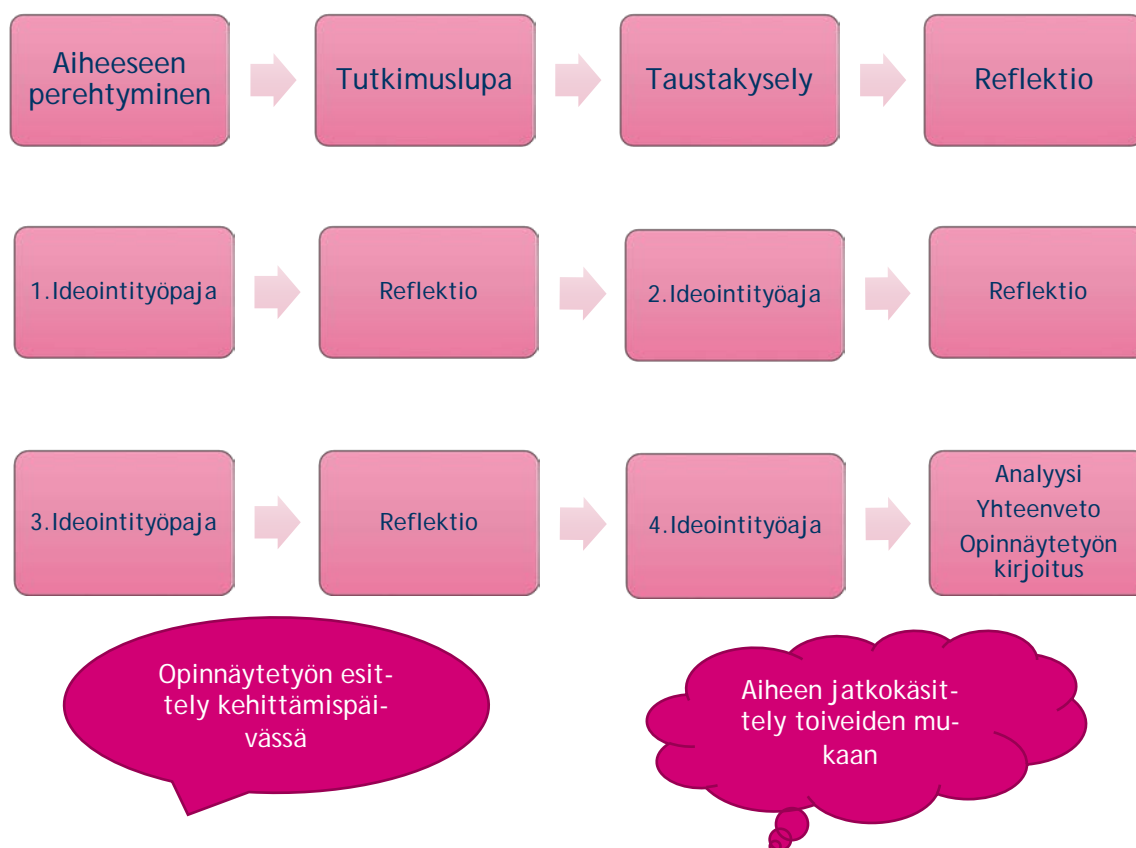
Lastensuojelun sosiaalityöntekijät raportoivat muita sosiaalityöntekijöitä enemmän työväsymystä ja sekundaaritraumautumista. Suojaaviksi tekijöiksi henkilökohtaiselta liialliselta kuormitukselta lastensuojelussa voitiin nähdä ammatillinen osaaminen ja emotionaalinen vahvuus. Organisatorisia suojaavia tekijäitä olivat supportiivinen organisaatiokulttuuri, työnohjaus ja ammatillinen autonomia. Sekundaaritraumatisoitumiselta suojaavaksi tekijäksi nousi tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen. Tutkimus antoi viitteitä siitä, että työntekijät, joilla on parempi kyky säädellä omia tunnekokemuksiaan ja eriyttää niitä asiakkaiden tunnekokemuksista, sietävät paremmin sosiaalityöhön liittyvää empaattista kuormitusta. (Työterveyslaitos 2016, 23-24.)

Opinnäytetyömme merkittävyys ei rajoitu Helsingin kaupungin lastensuojeluun. Tuloksia voidaan hyödyntää mihin tahansa työhön, jossa työntekijä kokee palautumisen tarvetta ja haluaa harjoitella menetelmiä stressitilan laskemiseen ja vireystilansa säätelyyn. Opiskeluryhmäsämme lähes kaikista ammattiryhmistä löytyi tarvetta ja kiinnostusta asialle. Itsellemme uutena ryhmänä nousi muun muassa Kelan asiakaspalvelun työntekijät, joiden työhön uutena elementtinä on tullut toimeentulotuen myöntäminen, kun perustoimeentulotuki siirtyi kunnilta Kelalle vuoden 2017 alussa. Uusi etuus aiheuttaa välillä rankkoja kohtaamisia, joiden kanssa työntekijät jäävät varsin yksin, jolloin seurauksena on ollut paljon sairaslomia. Palautumistaidot ovat luonnollisesti tarpeen missä tahansa, eivätkä rajoitu työelämään. Asiaa onkin hyödynnetty pitkään esimerkiksi huippu-urheilun puolella.

7.2 Kehittämistoimintamme organisointi ja lomakekysely

Kehittämisprosessimme toteutettiin Helsingin kaupungin lastensuojelupalveluiden tehostetussa perhetyössä. Kehittämisprosessia kuvaamme kuviossa 5. Tutkimuskysymyksemme oli: miten voimme lisätä palautumiskeinoja työpäivän aikana? Halusimme saada työntekijöitä mukaan prosessiimme, joten helmikuussa 2018 kysyimme johtavalta ohjaajalta luvan siihen, että työntekijät saavat käyttää työaikaansa ideapajoihimme. Tutkimuslupamme kaupunginkansliasta varmistui heinäkuussa 2018. Alkukyselyllä teimme kaikille työntekijöille suunnatun kyselyn, jossa kartoitimme heidän kokemustaan työn kuormittavuudesta, siitä palautumisesta ja palautumisen keinojen lisäämisen tarpeellisuudesta. (Litteet 1 ja 2.) Kyselyn jälkeen kokosimme aiheesta kiinnostuneista ihmisistä ryhmän perhetyön tiimeistä, jonka kanssa kokoonnuimme ennalta sovitusti pitämään ideointityöpajoja.

Ideointityöpajojen ajankohdat päätettiin sovittaviksi niin, että niiden tuli viedä mahdollisimman vähän aikaa työntekijöiden asiakastyöstä.



Kuvio 5: Kehittämistyömme prosessi

Tapaamisten suunnittelu ja organisointi pidemmälle onnistui siinä vaiheessa, kun tiesimme, keitä ihmisiä oli tulossa mukaan ja mitkä ovat heidän aikataulutoiveensa. Tämä tapahtui lopulta syyskuussa 2018. Etukäteen ajattelimme, että mikäli mukaan haluavia ihmisiä on paljon ja eri puolelta kaupunkia, on mahdollista, että toteutuksessa on kaksi erillistä ideointipajaa.

Kaikille tehostetun perhetyön tekijöille (N=95) syyskuussa lähetetyssä e-lomakkeessa kartoitettiin työntekijöiden kokemusta omasta palautumisen tarpeesta tällä hetkellä, ja kiinnostuksesta sen miettimiseen.

Kyselyyn vastasi 31 ihmistä. Taustatiedoiksi kysyttiin sukupuoli, ikä ja työkokemus perhetyössä. Vastaajista 30 oli naisia ja yksi mies. Suurin osa vastaajista oli 35-45 vuotiaita. Joukossa oli yksi alle 25-vuotias ja viisi yli 56-vuotiasta. 14 vastaajaa oli ollut yli kymmenen vuotta perhetyössä ja yksi alle vuoden. Koska vastaajien määrä oli näin vähäinen, emme tehneet ristiintaulukointia vastaajien iän, työkokemuksen ja ilmoitetun palautumistarpeen suhteen.

Minkä ikäinen olet?	Määrä	Prosentit
alle 25	1	3,2
25-35	4	12,9
36-45	13	41
46-55	8	25,8
56-65	5	16,1

Taulukko 1: Vastaajien ikä

Kauanko olet työskennellyt perhetyössä?	Määrä	Prosentit
alle vuosi	1	3,2
1-3-vuotta	8	25,8
3-6-vuotta	6	19,4
6-10-vuotta	2	6,5
yli kymmenen vuotta	14	45,2

Taulukko 2: Vastaajien työkokemus

Kyselyissä oli seuraavat kymmenen kohtaa, joita vastaajat arvioivat asteikolla: en koskaan, harvoin, viikoittain, useamman kerran viikossa

1. Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen
2. Työpäivän jälkeen tunnen itseni fyysisesti väsyneeksi
3. Työni vuoksi olen uupunut työpäivän jälkeenkin.
4. Yleisesti ottaen pystyn rentoutumaan vasta toisena vapaapäivänä.
5. Minun on vaikea osoittaa kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan, kun olen juuri tullut töistä.
6. Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin koen palautuneeni työpäivän jälkeen.
7. Toisinaan työpäivän aikana en pysty uupumuksen vuoksi suoriutumaan työstäni parhaalla mahdollisella tavalla.
8. Työasiat kuormittavat mieltäni työpäivän jälkeenkin.
9. Toisen asiakkaan kanssa tapahtuneet asiat kuormittavat mieltäni tai vaikuttavat ajatuksiini uudella tapaamisella.
10. Jaksan tehdä itselleni mieluisia asioita vielä työpäivän jälkeenkin.

Mahdollisiksi palautumisharjoituksiksi listasimme seuraavat vaihtoehdot: rentoutuminen, mindfulness, mielikuvaharjoitukset, purkukeskustelut, venyttelyt, rentoutuminen, joku muu. Kyselyyn vastasi 31 perhetyöntekijää, joista jokainen oli kiinnostunut ainakin muutamasta palautumisharjoituksesta. Annetuista vaihtoehdoista eniten kiinnostusta sai purkukeskustelut (23 vastaajaa), venyttelyt (23 vastaajaa) ja rentoutuminen (26 vastaajaa).



Taulukko 3: Palautumiskeinojen kiinnostavuus

Työntekijöiden kuormitusta, palautumisen tarvetta ja rasitusta ilmentäviä vastauksia näyttäytyi merkittävästi: 19 vastaajaa koki viikoittain itsensä fyysisesti väsyneeksi työpäivän jälkeen, ja 16 vastaajaa koki viikoittain vaikeaksi osoittaa kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan tultuaan töistä. Lisäksi 14 vastaajaa kertoi, että heillä kestää yli tunnin ennen kuin he kokevat palautuneensa työpäivän jälkeen. Tosin 11 vastaajaa koki jaksavansa tehdä itselleen mieluisia asioita vielä työpäivänsä jälkeen useamman kerran viikossa.

	en kos- kaan	harvoin	viikoittain	useamman kerran vii- kossa
1. Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen	3	19	8	1
2. Työpäivän jälkeen tunnen itseni fyysisesti väsyneeksi	1	7	19	4
3. Työni vuoksi olen uupunut työpäivän jälkeenkin	2	13	12	4
4. Yleisesti ottaen pystyn rentoutumaan vasta toisena vapaapäivänä	13	15	3	0
5. Minun on vaikea osoittaa kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan, kun olen juuri tullut töistä	4	5	16	6
6. Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin koen palautuneeni työpäivän jälkeen	3	8	14	6

7. Toisinaan työpäivän aikana en uupumuksen vuoksi pysty suoriutumaan työstäni parhaalla mahdollisella tavalla	12	16	1	2
8. Työasiat kuormittavat mieltäni työpäivän jälkeenkin	4	19	6	2
9. Toisen asiakkaan kanssa tapahtuneet asiat kuormittavat mieltäni tai vaikuttavat ajatuksiini uudella tapaamisella.	6	20	3	2
10. Jaksan tehdä itselleni mieluisia asioita vielä työpäivän jälkeenkin.	0	7	13	11

Taulukko 4: Arviointia työn kuormittavuudesta

Vastanneista viisi ilmoittautui halukkaiksi osallistumaan opinnäytetyömme työryhmään, joten kaikki kiinnostuneet pääsivät mukaan. Päätimme lähteä rakentamaan dialogista keskustelua ensimmäisellä ideointityöpajalla kahden teeman perusteella:

1. Minkälaisen roolin koet palautumisella olevan työpaikassasi tällä hetkellä?
2. Minkälaista apua toivot saavasi työhösi ideointityöpajojen aikana ja niiden jälkeen?

Tapaamiset sovittiin pidettäväksi kaupungin tiloissa, jonne oli hyvät kulkuyhteydet eri puolilta kaupunkia, ja ryhmäläiset saivat käyttää tapaamisiin työaikaansa. Sovittiin, että tapaamisten välillä ryhmäläiset testaavat itselleen kiinnostavia palautumiskeinoja. Tästä ja muista tapaamisten välillä palautumiseen liittyvistä kokemuksista ja ajatuksista sovittiin keskusteltavan aina seuraavilla tapaamisilla.

Päätimme, että keskusteluista nousseiden asioiden pohjalta teemme jatkosuunnitelmaa prosessillemme, jonka tavoitteena on löytää ja tarjota käytäntöön toimintamalleja, jotka auttavat ihmisiä palautumaan sopivaan vireeseen työpäivän aikana.

Keskeiset toimijat kehittämisprosessissamme ovat asiasta kiinnostuneista perhetyöntekijöistä koostuva työryhmä sekä opinnäytetyön tekijät, jotka toimivat ryhmän vetäjinä ja dokumentoivat prosessin etenemistä.

Työpajojen jälkeen analysoimme aineistomme ja kirjoitimme opinnäytetyöstä raportin. Opinnäytetyö esiteltiin tehostetun perhetyön yhteisessä kehittämispäivässä toukokuussa 2019. Kehittämispäivän jälkeen kerätään palautetta ja toiveita siitä, kuinka asian kanssa edetään.

7.3 Työn toteutus ja aineiston kerääminen

Toimintatutkimus on yleensä laadullinen eli kvalitatiivinen prosessi (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2009, 61). Kvalitatiivista tutkimusprosessia on luonnehdittu tutkijan oppimisprosessiksi, jossa tutkimuksen ajan kasvatetaan tutkijan tietoisuutta tarkasteltavasta ilmiöstä ja sitä ohjailevista tekijöistä. Tutkija on siis tutkimusväline (human instrument), jonka välityksellä tutkimuskohteesta kertyy tietoa. Tästä syystä aineistonkeruun ratkaisut tehdään tutkimusprosessin kuluessa ja tutkimusasetelman muotoutuessa selkeämmiksi. Aineistonkeruu on samalla suhteessa siihen kehitymässä olevaan teoriaan, joka kuvastaa tutkittavaa ilmiötä. Voidaan puhua teoreettisesta otannasta, jonka perusajatuksena on, että tutkimuksessa kehitymässä oleva teoria on määrittelemässä ja kontrolloimassa sitä, mitä aineistoa seuraavaksi kerätään. Lähestymistapaan liittyy tietty aineistokeskeisyys. Tällöin otetaan huomioon, miten ja millä menetelmillä todellisuutta ja tutkimuskohdetta tutkitaan. Se vaikuttaa siihen, mitä tutkimuskohteesta voi oppia. Toimintatutkimukseen oleellisesti liittyvän yhteisöllisyyden vuoksi tutkijoiden ja työyhteisön edustajat osallistuvat yhdessä projektin kehittämiseen, jolloin osallisena olevien itse suorittama aineiston keruu on eräs toimintatutkimukseen liitetty ominaispiirre. Osalliset siis yhdessä sopivat, millaista informaatiota hankkeesta prosessin aikana kerätään, ja millaista arviointia hankkeen aikana kukin harjoittaa. (Heikkinen, Huttunen, Moilanen, 1999 74, 75.)

Toimintatutkijan tärkeimpiä tiedonkeruun menetelmiä ovat osallistuva havainnointi, havainnoinnin pohjalta kirjoitettu tutkimuspäiväkirja ja haastattelu (Heikkinen, Rovio, Syrjälä 2006, 104). Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston kylläytymisestä eli saturaatiosta. Se tarkoittaa sitä, että materiaalia on riittävästi siinä vaiheessa, kun uudet tapaukset eivät enää tuo aiheesta lisää tietoa. Toimintatutkimuksessa saturaatiopisteen määrittely on ongelmallista, sillä kehittäminen luo uusia ongelmia ja samalla tapoja selvittää niistä. Aineisto ja sen tulkitseminen prosessin aikana pakottavat muuttamaan ja tarkentamaan tutkimussuunnitelmaa, joskus jopa siten, että tutkimuskysymykset määritellään uudestaan. Tämän jälkeen joudutaan keräämään lisää aineistoa. Tutkijan resurssien ollessa rajalliset, on hyvä sopia ennalta osallistujien kanssa kehittämisprosessin seuranta-aika. (Heikkinen, Rovio, Syrjälä 2006, 105.)

Aineiston keruuseen liittyvä vähittäinen kehittyminen edellyttää prosessiluonteisuutta myös aineiston analyysilta. Aineiston käsittelyä kannattaa harjoittaa jo kenttävaiheen kuluessa eikä vasta siinä vaiheessa, kun aineisto on jo kerätty. Aineiston analyysi on siten luonteeltaan suuntaa antavaa, jolloin tarkoituksena on täsmentää tutkimustehtävää, löytää linjaa myöhemmin tapahtuvaa aineistonkeruuta varten ja kohdistaa siten tutkimusta tarkoituksenmukaiseksi arvioituun suuntaan. Toimintatutkimuksen tavoitteen ollessa toimintakäytäntöjen ke-

hittäminen, tämänkaltainen analysointi palvelee samalla itse kehittämishankkeen toteuttamista. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto analysoidaan usein aineistonkeruun päätyttyä analyttisen ja synteettisen vaiheen kautta. Analyttisessä vaiheessa aineisto luokitellaan ja jäsenellään systemaattisesti eri teema-alueisiin ja koodataan helpommin tulkittavissa oleviin osiin. Koodausrunгон ja teema-alueiden erittely, sekä sisäinen jäsenitys muodostuvat lopulliseen muotoonsa vähitellen useiden eri analyysivaiheiden jälkeen. Analysoinnin synteettisessä vaiheessa on olennaista löytää kantava temaattinen kokonaisrakenne, eli tietynlainen juoni, joka kannattaa koko aineistoa. Raportoinnissa tulee välttää liiallisen sirpalemaisuuuden vaarat ja pyrkiä teemojen kokonaisvaltaiseen käsittelyyn. (Heikkinen, Huttunen, Moilanen, 1999 76, 77.)

Omassa kehittämisprosessissamme suunnittelimme tapaavamme työryhmää yhteensä neljä kertaa syksyn 2018 aikana. Suunnittelimme, että tapaamisiin sisältyisi keskustelua hyviksi koetuista palautumiskeinoista teoretietoon perustuen yhdessä tutkijoiden ja kohderyhmän välillä. Tarkoituksena oli samalla tiedon jakaminen kohderyhmälle ja sen soveltaminen käytäntöön. Tutkijoiden ja projektiin osallistujien suunniteltiin vaikuttavan siihen, minkälainen prosessi kehittämisestä syntyy. Tutkijat dokumentoivat prosessin etenemistä ja tapaamisilla käytyä keskustelua.

7.3.1 Yhteisölliset menetelmät

Ajatuksenamme oli hyödyntää tapaamisilla erilaisia yhteisöllisiä menetelmiä, kuten tulevaisuusdialogia ja esteiden kaato -nimistä menetelmää. Näiden avulla koimme, että tapaamisiin saataisiin vapaan keskustelun lisäksi lisää struktuuria ja rajausta.

Luovien menetelmien ja niihin liittyvien työkalujen avulla pyritään tuottamaan uusia näkökulmia ja ratkaisuja kehittämistyössä. Luovuuden koetaankin olevan uuden kehittämisen keskiössä. Avoin ja positiivinen ilmapiiri, sekä kiireettömyyden ja avoimuuden tuntu on edellytys luovalle ongelmanratkaisulle, ja sellainen voidaan saada aikaiseksi sopivien menetelmien avulla. Esimerkiksi ryhmätyöskentelyllä ja vuorovaikutteisella johtamistavalla voidaan vaikuttaa myönteisesti innovatiivisuuteen. Ideoiden toteuttamisen, luottamuksen ja kuulluksi tulemisen välillä koetaan olevan yhteyttä. Tästä syystä onkin tärkeää ymmärtää, ettei luova prosessi ole suoraviivainen, vaan aaltoileva ja kiertävä prosessi. Luovan ongelmanratkaisun prosessissa ideointi ja arviointi pidetään erillään, koska arviointi voi estää ideointia, ja samalla liian aikaisin aloitettu arviointi voi vähentää osallistujien kykyä ja halua tuottaa uusia näkökulmia. Prosessin piirteisiin kuuluu myös se, että esille nousee aina ensin sovinnaiset ideat. Siinä vaiheessa, kun uusien ajatusten määrä on loppumassa, on tavanomaiset ja sovinnaiset ideat yleensä lopussa. Tällaisen tyrehtymisen jälkeen uudet puristettavat ideat ovat yleensä jälleen uusia. Merkittävää on muistaa, että luovien ratkaisujen synnyttämisen näkökulmasta määrä tuottaa laatua. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 158, 159.)

Ryhmätoiminnan on kaikesta edellä mainitun avoimuuden ja positiivisuuden lisäksi oltava tavoitteellista ja kurinalaista toimintaa. Kielteisyys ja negatiiviset välikommentit toisten ideoinnin keskellä tukahduttavat luovuuden. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 159.) Perinteinen analyttinen ongelmanratkaisu ei aina tuo parasta ratkaisua tilanteisiin, vaan useissa tilanteissa ongelmat ja tavat eivät ole tarkasti määriteltyjä. Johdonmukaisia reittejä seuraamalla ei voida päästä kaikkiin sellaisiin ratkaisuihin, joihin päästään rikkomalla sääntöjä, eli luovalla ongelmanratkaisulla. Erilaisia ideointimenetelmiä on paljon. Niille kaikille on yhteistä pyrkiä poistamaan normaalin ajattelun rajoitukset, motivoida jakamaan huonoiltakin tuntuvat ideat, sekä kehittämään muiden ideat. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 160.)

Pyrimme hyödyntämään tapaamisillamme dialogista lähestymistapaa. Se edellyttää toisten hyväksymistä, johon kuuluu myös se, että henkilöllä on oikeus osallistua kehittämistoiminnan perustelujen määrittelyyn. Kysymyksessä on tässä tapauksessa rinnakkaisuus, jossa asioita lähestytään vastavuoroisen ihmettelyn kautta. Dialogisen tietämisen prosessissa suhde opettajan ja oppilaan välillä muuttuu, millä tarkoitetaan sitä, että vuorovaikutus ei ole hierarkkista. Kenelläkään ei siis ole etuoikeutettua valtaa ratkaista asioita toisten puolesta. (Toikko & Rantanen 2009, 90, 91.)

Opinnäytetyömme työryhmän tapaamisia kutsutaan ideointityöpajaksi, joka on virallisemalta nimeltään aivoriihi (brainstorming). Se on yksi luovan ratkaisun standardimenetelmistä, jolla tuotetaan ideoita ryhmässä. Tapaamisilla noin viiden hengen ryhmä pyrkii vetäjän johdolla ideoimaan uusia lähestymistapoja tai ratkaisuja tilanteisiin. Kiireettömyyden ja avoimuuden tuntu on tärkeää luovan ilmapiirin luomiseksi. Samalla on merkittävää tiedostaa, että toiminta on tavoitteellista toimintaa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 159-160.)

Brainstorming -ajattelun kehittäjä Alex Osborn oli Batten, Barton, Durstone & Osborne -mainostoimiston yksi perustajista. Hän oli turhautunut työntekijöidensä luovuuden puutteeseen, jonka seurauksena hän kehitti brainstorming -menetelmän edistääkseen työntekijöidensä ongelmanratkaisukykyä ja ideointia. Hänen mukaansa ryhmän jäsen, jolla on taipumusta negatiiviseen arviointiin ideoinnissa, sekä omaperäisten ajatusten tuomitsemiseen yleisesti, on omiaan estämään luovien ratkaisujen syntymistä. Tästä syystä hän koki, että aivoriihi -ryhmän jäsenten tulisi vapaasti assosoiden saada ilmaista itseään niin paljon kuin mieleen tulee. Ystävällismielinen kilpailu ideoinnissa on suotavaa, mutta toisten jäsenten ideoiden kritisointi on kiellettyä. (Mongeau & Morr 1999, 15.)

Aivoriihen perussääntöihin kuuluu seuraavat teemat:

1. Älä arvioi tai tuomitse toisten ideoita
2. Kannusta muita villien ja jopa liioiteltujen ideoiden keksimiseen

3. Määrä on laatua tärkeämpää
4. Kehitä toisten ideoita
5. Jokainen osallistuja ja idea on yhtä arvokas. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2009, 163.)

7.3.2 Tulevaisuusdialogi

Tulevaisuuden muistelu, tulevaisuusdialogi ja ennakointidialogi ovat lähes saman asian eri nimiä. Menetelmät on alun perin kehitetty verkostotyön dialogiseksi menetelmäksi. Tulevaisuusdialogi soveltuu työyhteisöjen, työryhmien, projektien ynnä muiden vastaavien suunnittelutilanteisiin, joissa käynnistetään suunnitteluprosessi tai laaditaan suunnitelmaa. Tavoitteena on saada aikaan moniäänistä pohdintaa ja pään sisäisten dialogien mahdollistamaa näkökulmien monipuolistumista, tulevaisuuden toivoa ja toiveikkaan realistisia suunnitelmia. Menetelmässä osallistujia pyydetään kuvittelemaan tulevaisuudessa tilannetta, jolloin käsiteltävässä asiassa on tapahtunut muutoksia positiiviseen suuntaan ja siitä kuvitellusta hetkestä ikään kuin muistellaan menneitä aikoja siihen hetkeen asti, kun tämä kyseinen Tulevaisuuden muistelu -ennakointidialogi toteutettiin. Ideana tulevaisuuden muistelussa on, että hankalia ja ristiriitajakin tuottavia asioita käsitellään positiivisessa valossa syyttelemättä muita. Huolet ja epävarmuutta aiheuttavat asiat tuodaan esiin asioina, jotka ovat tässä myönteisempään suuntaan kehittyneessä tulevaisuudessa helpottuneet. Näin jokainen saa kertoa asiasta ja tunteistaan omasta näkökulmastaan sekä kytkeä ne sisäisessä dialogissaan osaksi muiden kertomia mielipiteitä. Samalla jokaisen toiveet ja pelot nousevat esiin.

Vetäjänä toimii yleensä kaksi tilanteen kannalta ulkopuolista vetäjää, joista toinen esittää osallistujille kysymyksiä ja huolehtii siitä, että jokainen osallistuja saa sanansa kuuluviin toisten keskeyttämättä. Toinen vetäjä kirjaa osallistujien puheita tiivistäen ylös niin, että he voivat kuitenkin itse nähdä tulleen oikein ymmärretyiksi. Jokaiselle osallistujalle esitetään kolme kysymystä vuorollaan, jolloin muiden on kuunneltava häntä keskeyttämättä. Dialogi rakentuu kolmen kysymyksen varaan, joita vetäjä voi konkretisoida tukikysymyksillä. Kysymykset kysytään aina vuorotellen niin, että kysymyskierron on lopulta yhteensä kolme ja aiempiin puheenvuoroihin voi lisätä ensimmäisellä kerralla unohdettuja asioita aina seuraavan kierroksen ajan, muttei toisten puheenvuoron aikana.

Kysymykset ovat:

1. Vuosi (tai mikä aikaväli tilanteen kannalta on sopivin) on kulunut ja asiat ovat nyt aika hyvin. Miten ne sinun kannaltasi ovat?
2. Mitä teit itse myönteisen kehityksen aikaansaamiseksi ja mistä tai keneltä sait tukea? Millaista tukea sait?
3. Mistä olit huolissasi silloin vuosi sitten? Mikä sai huolesi vähenemään?

Ensimmäisissä kysymyksissä asioista kysytään positiivisesta perspektiivistä, joten tarkoitus on rakentaa ilmapiiriä positiiviselle ja ratkaisuja hakevalle yhteistyölle. Tämä valmistaa vaikeille, huolia koskeville kysymyksille. Vaikeistakin asioista puhuminen on tilanteessa ratkaisukeskeistä. (Eriksson, Arnkil & Rautava 2006, 17.)

7.3.3 Esteiden kaato

Muutokset aiheuttavat ihmisissä usein vastustusta. Esteiden kaato -menetelmän avulla otetaan vastustus käsittelyyn, jolloin sitä voidaan vähentää ja paikantaa muutokseen liittyviä ongelmakohtia. Esteiden kaatoa käytetään usein ongelmanratkaisumenetelmänä muutosvastarinnan käsittelyssä. Menetelmää käytetään pienissä ryhmissä. (Surakka 2006, 69.)

Aluksi määritellään tavoite yhdeksi lauseeksi, eli se mitä halutaan saavuttaa. Tämän jälkeen tavoite muutetaan kysymyksen muotoon: "Mikä meitä estää tavoittelemasta...". Tämä lause kirjataan fläpille kaikkien nähtävälle. Osallistujat voivat pohtia asiaa pienryhmissä aivoriihen periaattein. Kaikkien esteiden ollessa selvillä, kirjataan nekin näkyviin esimerkiksi fläpille. Löydetyt esteet jaotellaan helppoihin, keskivaikeisiin ja vaikeisiin tai mahdottomiin esteisiin. Käsiteltäväksi valitaan yksi este kerrallaan, tai käsitellään ensisijaisesti vaikka vaikeita esteitä. Esteet jaetaan seuraavaksi pienryhmien kesken ja jokainen pienryhmä muuttaa saamansa esteet ratkaisua hakevan kysymyksen muotoon. Pienryhmät ideoivat vielä ratkaisuja näihin kysymyksiin. Lopuksi valitaan parhaimmat ratkaisut yhdessä koko ryhmän kanssa ja sovitetaan toimenpiteistä. (Surakka 2006, 69)

7.3.4 Kehon asennon vaikutus omaan olotilaan

Amy Cuddy (2012) on tehnyt tutkimusta asennon vaikutuksesta muun muassa itseluottamukseen. Kehonkieli on merkittävä osa henkilöiden välistä viestintää, mutta se on myös viesti itselle, ja vaikuttaa omaan olotilaan. Hänen tutkimuksissaan on todettu, että jo kahden minuutin oleminen avoimessa ja itsevarmassa asennossa (power pose) vaikuttaa testosteronitasoa nostavasti ja kortisonitasoa laskevasti, ja sitä kautta ihmisen oloon ja itseluottamukseen (Liite 6). Suljetuilla asennoilla on todettu päinvastaista vaikutusta. Wonder Woman on yksi pystyvyyden tunnetta tuovista asennoista. Siinä seistään jalat harallaan, polvet kevyesti koukussa, leuka kohotettuna ja kädet lanteilla. Amy Cuddyn viesti on, että "make it til you fake it" ei ole riittävä vaan "fake it til you become it" on vielä tavoiteltavampi tila. (Amy Cuddy, 2012).

Kehon asennolla on merkitystä kahden ihmisen välisessä keskustelussa jaetun kokemuksen ja kiinnostuksen kannalta. Esimerkiksi samassa linjassa olevat ylävartalot, mutta eri suuntiin

kääntyneet alavartalot viestivät, että toinen henkilö ei ole kiinnostunut keskustelusta. Vastaavasti jaloista asti lähtevä asennon avaaminen on signaali aidosta kiinnostumisesta. (Sovi-järvi, Arina & Halmetoja 2016, 385). Oman tunnetilan ja asennon tarkoituksellinen huomioiminen ja tarvittaessa sen muuttaminen voi vaikuttaa sekä omaan olotilaan, että kontaktin muodostumiseen asiakkaan kanssa.

7.4 Toimintatutkimuksen arviointi

Toimintatutkimuksen raportoinnissa pyritään sekä osallistujien että tutkijan emansipaatioon ja voimaannuttamiseen. Sen tarkoituksena on siis auttaa osallistujia uskomaan omiin kykyihinsä ja toimintamahdollisuuksiinsa. Tiukkoja raportointisääntöjä on kuitenkin pidetty toimintatutkimuksen alkuperäisille emansipaation ja autonomian ajatuksille vastaisina, joten toimintatutkimusta voidaan raportoida vaihtoehtoisilla tavoilla. Toimintatutkimus etenee ajassa, joten sen raportointiin sopii juonellinen kertomus, jossa tapahtumat selostetaan vaihe vaiheelta. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 114, 117.)

Toimintatutkimuksen tekijä muodostaa tuloksensa päättelemällä. Tunnetuimpia päättelyn muotoja ovat induktio ja deduktio. Induktiossa päätellään yksittäisten tapausten perusteella yleisiä lakeja tai sääntöjä. Deduktiivisessa päättelyssä yleisistä laeista ja säännönmukaisuuksista päätellään asioita yksittäistapauksista. Uuden tiedon hankintaan se ei kuitenkaan sovellu, vaan siihen tarvitaan abduktiivista päättelyä. Abduktiiviseen oletukseen voidaan päätyä intuitiivisesti, mutta vasta siinä vaiheessa, kun tapausta koskevaan informaatioon on perehdytty laajasti ja monipuolisesti. Abduktiota onkin kutsuttu sivistyneeksi arvaukseksi. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 88-89).

Kehittämistehtävässämme arviointi on sisäänrakennettuna elementtinä koko matkan ajan. Varsinainen suunnitelma etenemisestä muotoutui vasta työn edetessä, joten tavoitetta kohti eteneminen edellytti jatkuvaa arviointia. Tämän kehittämistehtävän arviointi on neuvottelevaa arviointia. Ryhmän tapaamiset voidaan nähdä myös arviointineuvotteluina, joissa sovitellaan näkemyksiä ja luodaan yhteistä ymmärrystä. Tällainen neuvotteleva arviointi edellyttää osallistujilta valmiutta oman toiminnan kriittiseen arviointiin. Jotta dialogi on mahdollista, on kaikkien oltava halukkaita tarkastelemaan myös omaa toimintaansa ja sen taustalla olevia uskomuksia ja olettamuksia. (Toikko & Rantanen 2009, 84)

7.5 Tulosten levittäminen

Opinnäytetyömme tulosten levittämisestä ei työskentelyn alussa ollut vielä tarkkaa suunnitelmaa. Tavoitteena luonnollisesti oli, että kehittämistehtävästä saatu hyöty jakaantuu myös muille, kuin ideointiryhmiin osallistuneille.

Ryhmäämme osallistui ihmisiä eri tiimeistä, joten on mahdollista, että he toimivat jatkossa omissa tiimeissään jonkinlaisina muutosagentteina, vieden itselleen ottamiaan hyviä toimintatapoja myös toisten tiimiläisten tietoon. Pohdimme etukäteen myös, että on mahdollista myös jakaa opinnäytetyön osaa, jossa tulokset ovat tiivistettyinä kirjallisena materiaalina, tai järjestää aiheesta koulutustilaisuus. Levittämistapaa ei ollut työskentelyn alussa vielä mahdollista päättää, koska prosessimme lopputulosta ei voinut ennalta tietää.

Työpajassa aihetta yhdessä miettiessämme nousi esiin ajatus, että tuloksia ja tietoa voisi levittää kertoen niistä henkilöstön yhteisessä kehittämispäivässä. Tämä ajatus toteutui toukuussa 2019, jolloin esittelimme opinnäytetyömme ajatuksia ja tuloksia kaikille perhetyöntekijöille. Tästä tilaisuudesta poiki pyyntö saada ohjeita harjoituksista eri tiimeihin.

8 Ideointityöpajojen valmistelu ja sisältö

Ennen ensimmäistä ryhmän tapaamista kokoonnuimme kahdestaan pohtimaan toimintatutkimuksen teorian ja käytännön suhdetta. Toimintatutkimuksen on todettu edellyttävän useita kokeilevia vaiheita, joissa käytäntö ja reflektio vuorottelevat. Näin tapahtuu myös suunnittelun ja toteutuksen osalla. Toimintatutkimuksellisen tiedontuotannon ollessa prosessimaista, tarkoittaa se samalla, ettei tutkimusprosessia voida suunnitella ennalta kovin tarkoin. Sen sijaan kehittämisprosessin aikaiset havainnot ohjaavat tutkimusprosessin etenemistä. Lisäksi omassa toimintatutkimuksessamme meidän, eli tutkijan ja kehittäjän roolina on toimia ulkopuolisena asiantuntijana. (Toikko & Rantanen 2009, 30.) Tarkoituksenamme oli ulkopuolisen asiantuntijan roolista huolimatta osallistua kehittämistoimintaan.

Osallistumisella koetaankin olevan kaksi suuntaa. Kehittäjät osallistuvat käytännön toimintaan, mutta samalla toimijat osallistuvat kehittämiseen. Kehittäjän ja toimijan osallistumisessa koetaan olevan kuitenkin aste-eroja. Joskus tutkimuksellisessa kehittämisessä korostetaan kehittäjien ja toimijoiden tiivistä yhteistyötä, joskus taas tyydytään etäisempään kehittäjän ja toimijan vuorovaikutukseen. Meidän tapauksessamme kehittäjä nähdään räätäli-konsulttina, jonka toiminta perustuu asiantuntemukseen. (Toikko & Rantanen 2009, 91.) Taulukossa 4 esitetään ideointityöpajojen tavoitteet, sisältö ja välitehtävät lyhyesti.

Tapaamisen ajankohta, tavoite ja osallistajat	Ideointipajan sisältö	Välitehtävä
<p>Ensimmäinen tapaaminen 10.10.2018. Tutustuminen ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen. Kuulla osallistujien toiveet ryhmää kohtaan. Kuulla ryhmäläisten sen hetkinen tilanne palautumiseen liittyen. Luoda yhteinen ymmärrys siitä, mitä olemme tekemässä. Hyvän ja avoimen tunnelman luominen. 4 osallistujaa.</p>	<p>Esittäytyminen. Kierros, jossa kerrottiin omat toiveet ryhmää kohtaan, sekä miten palautuminen liittyy tämän hetkiseen elämään. Ryhmän vaihtolosta sopiminen. Opinnäytetyömme prosessin ja osallistavan toimintatutkimuksen sekä teorian ja harjoitusten esittely.</p>	<p>Kiinnittää työpäivän aikana huomiota tilanteisiin, jossa palautuminen tuntuu tarpeelliselta.</p>
<p>Toinen tapaaminen 31.10.2019. Puhuminen musiikista palautumisen keinona. Kuulla kuinka mindfulness äänite ja palautuminen yleensä on kulkenut pajalaitosten mukana tapaamisten välissä. Neljä osallistujaa.</p>	<p>Aloitus musiikin kuuntelulla, ja keskustelua sen merkityksestä palautumisessa. Yhteistä keskustelua osallistujien käyttämistä palautumistavoista. Uusien harjoitusten kokeilua. Arvio omasta senhetkisestä palautumiskyvystä, ja oma tavoite.</p>	<p>Harjoitusten kokeilua. Miettiminen: minkälaisia palautumiskeinoja voisi saada luontevaksi osaksi työpäivää?</p>
<p>Kolmas tapaaminen 28.11.2018. Pohditaan, kuinka palautumiskeinoja saisi istutettua osaksi työpäivää. 5 osallistujaa.</p>	<p>Mietimme yhdessä, kuinka saada palautuminen osaksi työpäivää. Lopuksi mietimme perhetyön hyviä puolia.</p>	<p>Palautumiseen liittyviin asioihin keskittyminen ja itselle sopivien asioiden etsiminen.</p>
<p>Neljäs tapaaminen 17.12.2018. Mietitään keinoja, kuinka palautumistietoutta ja keinoja voisi levittää työyhteisössä. Kysytään, kuinka pajalaiset toivovat saavansa tarkastaa kirjoittamamme tekstit heistä, ja onko jotain, josta he eivät toivo mainittavan. 4 osallistujaa.</p>	<p>Tulevaisuusdialogi: keskusteltu tilanteesta, jossa palautumiskeinot ovat säännöllisessä käytössä työpaikalla. Tavoittila: työntekijä tarkistaisi oman olotilansa aina ennen tapaamista. Esteiden kaato: pohdittu, mikä meitä estää pääsemästä edellisen keskustelun tavoitteilaan? Palautteen kysyminen ryhmästä ja tekstin tarjoaminen etukäteen luettavaksi ja tarkistettavaksi.</p>	

Taulukko 4: Ideointipajojen tapaamiset, niiden sisällöt ja välitehtävät

8.1 Ensimmäinen ideointityöpaja

Ensimmäinen tunnin mittainen tapaaminen lastensuojelun perhetyöntekijöiden kanssa pidettiin 10.10.2018 Kallion virastotalon tiloissa. Ennen tapaamista tutkijat olivat miettineet tutkimuksen kannalta tärkeitä tavoitteita tapaamisen sisältöön. Tavoitteena oli saada aikaan yhteinen ymmärrys tutkijoiden ja ryhmäläisten kesken siitä, mitä olemme tekemässä. Tärkeää

oli myös saada sovituksi seuraavat tapaamiskerrat. Halusimme myös kartoittaa nykytilaa, kysymällä ryhmäläisiltä, mikä heidät sai ilmoittautumaan ryhmään, ja mikä rooli palautumisella on tällä hetkellä heidän työssään? Ryhmään oli ilmoittautunut viisi Helsingin kaupungin perhetyöntekijää neljästä eri perhetyön tiimeistä. Yksi ilmoittautuneista oli estynyt tulemaan paikalle.

Pyrimme edellä mainittujen asioiden lisäksi luomaan avoimen ja vapautuneen ilmapiirin, jotta ennen virallista osiota kaikilla oli mahdollisuus jutella yleisesti, syödä hedelmiä ja tutustua toisiinsa. Aluksi tapaamisella esittäydttiin ja käytiin läpi ilmoittautuneiden motivaatiota ja odotuksia toimintatutkimusta varten. Samalla kävimme ryhmän kanssa läpi osallistavan toimintatutkimuksen periaatteet, sekä tavoitteet opinnäytetyötä varten.

Ilmoittautuneet toivoivat yleisesti saavansa meiltä keinoja ja apua palautumiseen työnsä puitteissa. Muutama kertoi aiemmin kokeneensa jonkinasteista uupumista työssään, ja he halusivat nyt tietoisesti oppia toimimaan niin, etteivät sellaiseen tilanteeseen enää joutuisi. Työn rakenteeseen sinänsä ei toivottu muutosta. Tutustumiskierroksen perusteella ryhmä oli motivoitunut ja aidosti kiinnostunut aiheesta.

Kerroimme, että prosessimme koostuu sekä opinnäytetyön tekijöiden että osallistuvan ryhmän välisestä yhteisestä pohdinnasta ja avoimesta keskustelusta. Kerroimme pyrkivämme tuomaan kehittämisprosessin aikana esille aiemmin hankkimamme teoriapohjan avulla tietoisuutta eri palautumiskeinoista, joiden avulla toivomme löytävämme yhdessä palautumista edesauttavia harjoituksia. Ryhmän jäsenet kokeilevat mahdollisuuksiensa mukaan eri keinoja tapaamisten välillä.

Keskusteltaessa palautumisen tarpeellisuudesta työpäivän aikana ryhmän jäsenet kertoivat yleisesti kokeneensa perhetyön kiireisenä ja ajoittain kuormittavana. Keskusteluissa nousi esille yhteisiä teemoja: *Kuinka kauan selviän kuormittumatta? Missä on raja, ettei jaks enää? Kuinka löydän arkeen voimavaroja jaksamiseen?* Näissä keskusteluissa jotkut työntekijät kertoivat hyvin henkilökohtaisiakin tarinoita ylikuormittumiseen liittyen, ja sovimme, että ryhmä on vaitiolovelvollinen niin, ettei toisten ryhmässä puhumia asioita kerrota muualla.

Osa ryhmästä oli itsenäisesti hakenut tietoa kirjallisuudesta ja televisiosta palautumisen merkityksestä ja sitä edesauttavista asioista. Näistä mainittiin oksitosiini-hormonin mielihyvää tuottava vaikutus, sekä mindfulness-tyyppiset harjoitukset. Yleinen konsensus ryhmän kesken oli se, että kaikki kokivat tarpeelliseksi tehdä "jotain" sen eteen, etteivät he kuormittuisi liikaa ja palautuisivat paremmin.

Esittelimme ryhmälle ajatustemme tueksi teoriapohjaa opinnäytetyöstämme, jonka pohjalta ryhdyimme miettimään yhdessä palautumista edesauttavia harjoituksia. Kävimme läpi trauman vaikutukset-monisteen vireysikkunan näkökulmasta. Puhuimme kuinka myös työntekijä voi työpäivän aikana helposti ajautua yli- tai alivireiseen tilaan, ja kuinka oman tilansa tiedostaminen on ensimmäinen askel vireystilan sopivalle tasolle palauttamisessa. Lyhyesti puhuimme myös tohtori Daniel J. Siegelin käyttämästä tunteen siirtymisen ajattelua, jonka toivoimme herättävän ryhmässä pohdintaa.

Perhetyöntekijät olivat tapaamisella kanssamme erittäin keskustelevia ja vuorovaikutuksellisia, pohtien aktiivisesti minkälaisia harjoituksia haluavat lähteä kokeilemaan ennen seuraavaa tapaamista. Kolme henkilöä olivat kiinnostuneita mindfulness-harjoituksista. Lähetimme kaikille ryhmäläisille Dialogi-instituutin perustajan, tekniikan tohtorin ja mindfulnessohjaaja Jani Romanin ylläpitämän kolmen viikon mindfulness-kurssin, nimeltään Läsnaolon ydin. Vuodesta 1997 meditaatiota opettaneen Romanin mukaan ihmisten tulisi oppia läsnäolon ja tiedostamisen taitoa, jollaista hän pyrkii opastamaan ihmisille ilmaisella, sähköpostin kautta saatavalla kurssilla. Kurssi sisälsi kolme auditiivista harjoitusta, joissa on Romanin mukaan asioita, jotka kehittävät yksilön läsnäoloa, tietoisuutta ja myötätuntoa.

Yksi perhetyöntekijä oli kiinnostunut Jukka Katajan Rentoutuminen ja voimavarat -kirjassa olevista kehollisista harjoituksista. Kirjassa olevista tarjoamistamme vaihtoehdoista hän valitsi täyshengitys-harjoituksen, jota kokeilee työpäivien aikana ennen seuraavaa tapaamista. (Liite 2) Kerroimme ja näytimme myös lyhyen maadottamiseen ja kolmeen pitkään uloshengitykseen perustuvan vagus-hermoa rauhoittavan harjoituksen, jonka voi tehdä missä tahansa työpäivän aikana (Liite 3).

Välitehtäväksi sovimme, että työntekijät kiinnittävät huomiota tilanteisiin, joissa palautuminen tuntuu työpäivän aikana tarpeelliselta, sekä kokeilevat jotain tekniikoita. Heidän toivottiin pitävän jonkinlaista päiväkirjaa, johon kirjaavat ylös kokemuksia ja tuntemuksia.

Tapaamisen päätteeksi sovimme loppuvuodelle 2018 vielä kolme tapaamista ryhmän kesken. Tapaamisen jälkeen toinen tutkija-kehittäjä tapasi erikseen yhtä ryhmäläistä, joka ei päässyt yhteiseen tapaamiseen. Myös hänelle annettiin linkki Läsnaolon ydin -harjoitusohjelmaan, ja ohjeistettiin samaan välitehtävään. Ensimmäisen tapaamisen perusteella oli nähtävissä, että kehittämistoiminnan osallistuminen noudattaa dialogista perustaa, jossa kehittäjien ja toimijoiden osallistuminen rakentuu dialogin pohjalle.

8.2 Toinen ideointityöpaja

Toinen tapaaminen pidettiin 31.10.2018. Kokoonnuimme samassa paikassa Kallion virastotalolla. Ryhmäläisiä oli paikalla neljä. Yksi edellisellä kerralla ollut oli estynyt tulemasta, ja yksi

ryhmäläinen oli ensimmäistä kertaa mukana. Ryhmäläisten huoneeseen tullessa pyrimme jälleen saamaan aikaan avoimen ja vapautuneen ilmapiirin soittamalla musiikkia: Irwin Goodmannin Maailma on kaunis- kappaletta, jonka sanoitus puhutteli ryhmäläisiä.

Alussa puhuimme hieman siitä, minkälainen merkitys musiikin kuuntelulla on heidän palautumisessaan. Eräs ryhmämme jäsen R kertoi aloittavansa aamut rap-musiikin kuuntelemisella, jolla hän saa päivät hyvin alkamaan. Jäsen S kertoi kuuntelevansa aamuisin tietyn aseman aamuohjelmaa, joka saa hänen päivälleen hyvän alun. S ajatteli radio-ohjelman huumorin sopivan niin hyvin hänen omaan huumorintajuunsa, että siitä seurasi ohjelmasta tuleva positiivinen vaikutus. Esittelimme ryhmäläisille kaksi erilaista hengitysharjoitusta: sylihengitys-harjoituksen (Liite 4) ja vahvat kädet & jalat -harjoituksen (Liite 5).

Kävimme läpi ensimmäisellä kerralla sovitut asiat ryhmän luottamuksellisuudesta. Pyysimme kaikkia kertomaan, miten palautuminen ryhmän aihe on kulkenut heidän mukanaan tapaamisten välillä. Kävi ilmi, että lähettämämme mindfulness -linkki ei ollut tullut heidän sähköposteihin. Ilmeisesti työsähköposti ei jostain syystä ollut päästänyt viestiä läpi. Keräsimme nyt ryhmäläisten omat sähköpostiosoitteet, ja pyysimme heitä ilmoittamaan, jos linkki ei vielä saavu.

Yksi työntekijä, jolle linkki oli jo aiemmin lähetetty omaan sähköpostiin, oli aloittanut ohjelman kuuntelun. Hän oli kuunnellut ohjelmassa olleen 10 min kestävän kehon skannaus -harjoituksen työhuoneessaan työpäivän aikana. R sanoi kokeneensa harjoituksen lukijan äänen hieman epämiellyttäväksi, mutta oli valmis antamaan sille vielä mahdollisuuden. Ohjelmassa olevat kaksi muuta harjoitusta ovat kestoiltaan pidemmät, ja arvelimme niiden olevan vaikeampia toteuttaa työpäivän aikana. Puhuimme myös siitä, kuinka mindfulness -harjoituksilla voi tavoitella eri asioita. Jos hakee hetkellistä ajatusten siirtämistä ja nykyhetkeen keskittymistä, on yksittäinenkin harjoitus silloin tällöin hyödyllinen, ja jos toivoo keskittymiskyvyn ja tietoisuuden ja tahdonalaisen huomion keskittämisen parantumista, on säännöllinen harjoittelu tarpeellista.

A kertoi tapaamisten välissä olleesta hetkestä töissä, jolloin hän oli ollut niin kuormittunut ja kiireinen, että oli lähtenyt kävelemään väärään suuntaan. Tämän jälkeen hän oli seuraavan asiakkaan luokse kävellessä tietoisesti keskittynyt siihen, miltä askeltaminen tuntuu, eli tehnyt niin sanottua kävelymeditaatiota. A kertoi tämän auttaneen häntä nollaamaan päätänsä, joka taas auttoi seuraavan asiakkaan luona keskittymisessä.

H kertoi työpäivän aikana keskittyvänsä hetkeen luonnon avulla. Hän siirtää tietoisesti huomionsa johonkin ulkona tapahtuvaan asiaan, esimerkiksi tuulen tai puiden liikkeiden huomioimiseen. Hänelle on tullut myös tavaksi bussimatalla töihin tai töistä kotiin keskittyä tuntemaan

bussin liike penkistä, jolla hän istuu. Tällainen tuntoaistiin keskittyminen on auttanut häntä hyvin siinä, että työasiat eivät ole tulleet kotiin, eikä kotiasiat töihin. Vapaa-ajan ja työn selkeä erottaminen on auttanut hänen jaksamisessaan. Hän kertoi myös reflektoivansa vakituisen työparinsa kanssa tapaamisten päätteeksi, miltä asiat ovat tuntuneet.

Yleisesti ryhmäläiset kertoivatkin, että palautumisessa on merkitystä, onko tapaamisen päätteeksi saanut puhua työparin kanssa menneen tapaamisen sisällöstä. Myös tapaamisen kirjaaminen ja sen myötä tuleva sisäinen reflektio itsensä kanssa kerrottiin tärkeäksi yleisesti. Jäsen R kertoi Kulosaaren sillan olevan metrolla työmatkoja tehtäessä menen tullen sellainen paikka, jossa hänen päänsä kääntyy joko työ tai koti -vaihteelle. R ei osannut sen kummemmin selittää, mitä silloin mahtaa tapahtua.

Teimme yhdessä kehollisia harjoituksia: kokeilimme mitä tuntemuksia tuo wonder woman - asennossa seisominen, sekä teimme liikkeeseen yhdistettyjä hengittelyjä, joissa korostettiin joko sisään -tai uloshengitystä. Kerroimme kuinka pitkät sisäänhengitykset toimivat vireystilaa nostavasti ja pitkät uloshengitykset aktivoivat vagus-hermoa ja toimivat rauhoittavasti.

Keskustelimme ovatko ryhmäläiset huomioineet tapaamisten välillä, kuinka usein he kokevat palautumisen tarvetta työpäivien aikana. Osa oli sitä mieltä, että palautumista tarvitsee joka tapaamisen jälkeen. Yksi ryhmäläinen kertoi käyttävänsä palautumiseen nykyisin tupakkaa, mutta toivoo pystyvänsä vaihtamaan sen johonkin muuhun keinoon.

H kertoi pääsevänsä kokeilemaan terapiatuolia, ja lupasi kertoa meille sitten kokemuksensa siitä palautumisen kannalta.

Mietimme myös, kuinka olisi hyvä arvioida ryhmäläisten palautumisen kykyjä nyt, jotta edistymistä voisi seurata vertaamalla sietä lähtötasoon? Päädyimme siihen, että he antavat itse itselleen numerot 0-10. Myös oma tavoite määriteltiin.

Henkilö	Nyt	Tavoite
H	7	8
R	4	7
S	7	8
A	5	8

Taulukko 5: Oma arvio palautumiskyvyistä ja tavoite.

Puhuimme, että ennen seuraavaa tapaamista ryhmäläiset mahdollisesti kokeilevat mindfulness -nauhoitteen kuuntelemista, hengityksiä ennen asiakastapaamista, sekä miettivät, min-kälaisia palautumisen keinoja olisi mahdollista saada luontevaksi osaksi työpäiviä.

8.3 Kolmas ideointityöpaja

Kolmas tapaaminen pidettiin 28.11.2018. Tuolloin mietimme palautumiskeinojen saamista osaksi työpäivää.

A kertoi, että liikennevälineissä kulkiessa asiakkaan luokse, voi aikaa käyttää hyväksi palautumisen kannalta. Esimerkiksi bussissa istuessa voi kiinnittää huomioita jalkoihin ja hengitykseen. Tämä kuitenkin unohtuu helpoiten, kun on kiire ja stressiä, eli juuri silloin kun siihen olisi eniten tarvetta.

Hyväksi on havaittu myös mielen pysäyttäminen matkalla tapaamiselle. Sen sijaan, että mielessään suunnittelee seuraavaa tapaamista, pysäyttää mielen tietoisesti keskittymällä nykypäivän hetkeen esimerkiksi hengityksen avulla. Tapaamista ei tarvitse suunnitella etukäteen, vaan luottaa vain siihen, että tärkeät asiat tulevat kyllä mieleen. Näin voi mennä rennompana ja vastaanottavaisempana tapaamiseen. Jäsen H kertoi bussissa laittavansa kännykän pois, ja antavansa ajatuksen vapautua. Hän ei ajattele, mitä kohta tapahtuu, vaan havainnoi kevyesti ympärillä näkyviä asioita.

Yksi tärkeäksi asiaksi havaittu oli oman ajan rajaaminen esimerkiksi niin, että käyttää lounastauon aikana, jolloin ei puhu työasioista. Tämä on vaatinut henkilön omaa aktiivisuutta sen suhteen, että on kertonut toiveestaan muille.

Eräs ryhmän jäsen kertoi onnistuneensa luomaan mielikuvan tapahtuman ja reaktion väliin jäävästä väliajasta, joka on helpottanut häntä olemaan reagoimatta välittömästi. Väliaikana ehti tarvittaessa hengittelemään tai huokaisemaan.

Osa oli kokeillut kuunnella töissä kehon skannaus -harjoitusta. Työkavereiden kanssa oli sovittu, että kuulokkeet päässä olevaa ei häiritä. Yksi ryhmäläinen kertoi, ettei hän käytä mindfulnessia, mutta häntä on auttanut pienet taputtelut, huokailut, musiikin kuuntelu ja pienten kävelyiden yhdistäminen siirtymisiin. Yksi työntekijä kertoi tapaamisesta, jonne menemisen hän koki ikäväksi ja epämukavuusalueella olevaksi, ja jonne hän oli menossa yksin. Hän oli tarkoituksellisesti käynyt pienellä kävelyllä juuri ennen tapaamista. Kävelyllä hän oli alkumatkasta keskittynyt pidempiin uloshengityksiin, joilla hän oli saanut mielensä rauhoitettua. Loppumatkasta, ennen asiakasperheen luokse menemistä, hän oli vaihtanut pidempiin sisäänhengityksiin, joilla hän oli saanut hyvän vireen ja energian itselleen.

Tärkeäksi palautumisen menetelmäksi nostettiin myös reflektio työparin kanssa.

Yksi kertoi palauttavansa itseään joskus myös pienillä palkinnoilla. Palkinto on yleensä jostain herkkua: kahvia tai karkkia. Palauttavia asioita olivat myös mahdollisuus hiljaisuuteen ja spontaani taukojumppa.

Kysyttäessä ovatko ryhmäläiset puhuneet palautumisasioista työkavereidensa kanssa ryhmän aikana, vastaavat he, että eivät oikeastaan ole puhuneet. Yksi kertoo, että heidän tiimissään ollaan oltu herkillä ihmisten jaksamisen kanssa, ja siihen on kiinnitetty huomiota.

Tapaamisen lopuksi listattiin perhetyön hyviä puolia. Listaan saatiin seuraavat asiat:

- Vaihtelevuus

- Mahdollisuus saada happea työpäivän aikana

- Mahdollisuus liikkumiseen työpäivän aikana

- Ihmisten vaihtuminen (asiakkaat ja työparit vaihtelevat)

- Työ on rikasta elämän kokemuksen kannalta; uusin ihmisiin tutustumista, erilaisten elämäntapojen näkemistä.

- Työtä voi myös suunnitella oman vireystilan mukaan.

8.4 Neljäs ideointityöpaja

Neljäs ja samalla viimeinen ideointityöpaja pidettiin 17.12.2018. Tällä tapaamisella oli tavoitteena miettiä keinoja, kuinka tietoa palautumiskeinoista olisi mahdollista levittää työyhteisössä. Tälle kerralle olimme etukäteen miettineet käytettäväksi kaksi menetelmää, joita voi käyttää apuna tulevaisuuden miettimisessä. Olimme valinneet menetelmiksi tulevaisuusdialogin ja esteiden kaatamisen. Viimeisellä ryhmän tapaamisella paikalla oli neljä perhetyöntekijää yhden ollessa lomalla. Kävimme tapaamisella läpi asioita, jotka edesauttavat jatkossa palautumiskeinojen käyttöönottoa ja ylläpitoa työyhteisöissä, sekä asioita, jotka niiden käyttöä mahdollisesti estävät. Apuna käytimme fläppitaulua, joihin toinen opinnäytetyön tekijä kirjasi asioita.

Ensin kävimme miettimään asiaa tulevaisuusdialogin tapaisesti. Fläppipaperin otsikoksi kirjassimme "Hyvä tilanne". Tähän siis haettiin ryhmän jäsenten pohdintojen ja yhteisen keskustelun kautta asioita ja tilanteita, jos tilanne olisi niin suotuisa, että palautumiskeinot olisivat säännöllisessä käytössä työpaikalla.

Keskustelussa nousi esille, että esimerkiksi kerran kuussa työryhmien tiimipalaverien päätteeksi voitaisiin käydä läpi eri palautumismenetelmiä. Mainittuja asioita voitaisiin kerrata esimerkiksi TYHY-päivillä. Lisäksi toivottiin, että mikäli palautumiskeinoista tulisi pitämään esitystä ulkopuolinen vetäjä, tältä toivottaisiin omakohtaista kokemusta keinojen käytöstä. Tämä edesauttaisi ryhmän jäsenten mielestä motivoitumista ja mahdollisia ehkäisiä "sudenkuoppia", jotta menetelmää ei käytettäisi väärin.

Yksi ryhmän jäsen toivoi, että mikäli tilanne säilyisi sellaisena, että palautumiskeinot olisivat jatkuvassa ja säännöllisessä käytössä, työntekijä pysähtyisi ja tarkastelisi omaa olotilaansa aina ennen seuraavaa asiakastapaamista. Olotilan tarkistamiseen ryhmästä nostettiin keinoina erilaiset hengitysharjoitukset, itsensä taputtelut, joilla aktivoidaan vagushermaa, sekä keskittyäisiin aina ennen palautumisharjoitusta tukevan alustan tunnistamiseen jalkojen alla.

Työpaikalle toivottaisiin seinälle listaa rentoutumis- ja palautumiskeinoista. Niiden käyttöönoton toivottaisiin olevan työntekijän perehdytysprosessissa mukana. Työtiloihin toivottiin erilaisia rentoutumista ja keskittymistä edesauttavia välineitä, kuten tankoja, tasapainolautoja tai hierontapalloja.

Esteiden kaato -menetelmässä paperin otsikkona oli "Mikä estää". Paperille oli tarkoitus kirjata asioita, jotka olisivat esteenä palautumiskeinojen käyttöönottoon tai ylläpitämiseen. Työryhmä ei ensin juurikaan löytänyt asioita, jotka voisivat estää mainittuja asioita.

Eräänä keskeisenä asiana mainittiin kuitenkin mahdollinen ajan puute. Todettiin, että mikäli työntekijä on kiireinen, niin se vaikuttaa muistiin. Tällöin myös palautuminen saattaa unohtua. Aiemmin keskusteluissa oli todettu, että juuri silloin kun palautumisharjoituksille olisi eniten tarvetta, saattavat ne ajan puutteen vuoksi unohtua.

Toisena asiana mainittiin ahtaat työtilat. Eräs ryhmän jäsen pohti, ettei välttämättä pysty keskittymään henkilökohtaiseen palautumiseen, jos paikalla on muita työntekijöitä. Sen sijaan esimerkiksi muiden työntekijöiden passiivisuuden tai kiinnostuksen puutteen ei koettu merkittävästi vaikuttavan siihen, kuinka työntekijä itse suhtautuu palautumismenetelmien käyttöönottoon. Yleisesti todettiin, että merkittävä palautumista estävä tekijänä olisi, jos työntekijä ei yleisesti huomioi omaa olotilaansa.

Tapaamisen päätteeksi keskustelimme yleisesti neljän tapaamiskerran sisällöistä ja kysyimme ryhmän jäsenten tunnelmia ja palautetta jaksosta. Yksi ryhmän jäsen olisi toivonut enemmän keskustelua asioista, jotka eivät liity mindfulnessiin. Yleinen mielipide oli, että tapaamisilla sai keskustella vapaasti ja luottamuksellisesti eikä ketään painostettu tekemään mitään, mitä ei olisi halunnut tehdä.

Kävimme keskustelua siitä, kuinka ensimmäisellä kerralla sovimme ryhmän luottamuksellisuudesta, ja nyt kirjoitamme ryhmän sisällöt opinnäytetyöhömmme. Kysyimme, kuinka ryhmäläisille toivoisivat meidän toimivan, jotta heille ei jäisi huolta siitä mitä kirjoitamme, ja kirjoittamme oikeita asioita. Kysyimme, haluaisivatko he saada tapaamiskertojen tekstit ensin itselleen luettavaksi? Kukaan ei toivonut tekstejä nähtäväksi, eikä lähtenyt miettimään muuta-

kaan tapaa varmistaa materiaalin oikeellisuutta. Kaikki sanoivat luottavansa siihen, että kirjoitamme asiat oikein. Vaikka työmme reliabiliteettia olisi lisännyt osallistujien tekstien tarkastaminen, eivät tutkijat halunneet ryhtyä vaikuttamaan tässä ryhmäläisten mielipiteeseen. Ajatuksena sillä hetkellä oli, että olimme jo kiitollisia heidän panoksestaan ryhmän tapaamisissa, emmekä halunneet sälyttää heille lisähommia.

Ryhmän kokoonpano vaihteli hieman eri tapaamisilla, joka aiheutti jonkin verran asioiden keräämisen tarvetta useammalla tapaamisella. Tämä ei kuitenkaan juurikaan haitannut, koska asiat olivat sellaisia, että niistä saattoi aueta uusia puolia niihin palatessa, eivätkä ne olleet välttämättä jääneet kaikkien mieleen ensimmäisen kerran niistä puhuttaessa. Ryhmän sisäinen luottamus olisi voinut olla vahvempi, ja asioissa olisi ehkä voitu mennä pidemmälle, mikäli kaikki ryhmäläiset olisivat voineet osallistua kaikille tapaamisille.

9 Ideointityöpajojen arviointi ja tulosten yleistettävyys

Kuten kappaleessa 7.4 mainitaan, kehittämistehtävässämme arviointi oli sisäänrakennettuna elementtinä koko matkan ajan. Varsinainen suunnitelma eteni ja muotoutui työn edetessä, ja se edellytti tavoitetta kohti edetessä jatkuvaa arviointia. Tämän kehittämistehtävän arviointi on neuvottelevaa arviointia.

Ryhmään osallistuneet henkilöt olivat kiinnostuneita miettimään itseään ja sitä, kuinka palautumiskeinot ovat pysyneet heidän mielessään ja käytössään esimerkiksi tapaamisten välillä. Samalla he tulivat tietoisemmiksi omasta toiminnastaan ja itsensä havainnoinnista. Tietoiseksi tuleminen mahdollistaa myös omien toimimattomien käytäntöjen muuttamisen. Kehittämistutkimuksen luotettavuustarkastelu on haasteellista, koska kehittämistutkimus ei ole oma tutkimusotteensa. Tutkimuskohteen ongelmanratkaisun tuottamiseksi laaditaan tarpeen mukaan kooste laadullisesta ja määrällisestä tutkimuksesta. Luotettavan tuloksen saamiseksi laaditaan ennakkosuunnitelma, jolla pyritään varmistamaan tulosten oikeellisuus. (Kananen 2015, 111-112.)

Kaikki ideointipajamme jäsenet olivat jo valmiiksi kiinnostuneita palautumisesta ja olivat halukkaita löytämään itselleen lisää palautumisen keinoja. Tältä osin he eivät edusta koko perheyön henkilöstöä; kaikki eivät varmasti ole yhtä kiinnostuneita.

Työntekijät tulivat ideapajoihin neljästä eri tiimistä. Tiimeillä on omat alueellisesti rajatut työskentelyalueet, joilla asuvien perheiden kanssa he pääosin työskentelevät. Yhteensä tiimejä on seitsemän, joten jokainen tiimi ei tullut edustetuksi. Kuitenkin näillä neljällä eri tiimillä oli jo mahdollisuus tuoda esiin mahdollisia tiimikohtaisia eroja. Tällaisia tiimikohtaisia eroja, jotka olisivat vaikuttaneet palautumisen mahdollisuuksiin työaikana. Tällaisia tiimien välisiä eroja ei noussut pajoissamme esiin.

Jo toimintajaksomme aikana osoittautui, että vaikka ryhmäläiset olivat hyvin motivoituneet asiaan, ei palautumiskeinojen ja oman olon tarkkailu toiminut automaattisesti, ja stressaavammassa hetkissä, jolloin se olisi ollut erityisen tarpeellinen, saattoi se unohtua kokonaan. Tästä voimme ajatella, että ihmisillä, joilla ei ole vielä vahvaa omaa kiinnostusta asiaan, on sen mielessä pitäminen vielä vaikeampaa.

10 Pohdinta

Osallistujat kertoivat kokemuksista, joissa palautumiskeinojen käyttäminen paransi heidän jaksamistaan sekä työsuoritustaan. Vaikutukset säilyvät, kun palautumiskeinojen käyttö on aktiivista ja oman vireystilan käyttöön kiinnitetään huomiota. Arkeen juurtuminen ja käytössä pysyminen on monitahoinen prosessi, kuten perehdytys -asian ylläpito. Juurruttamiseen kannattaa kuitenkin satsata. Toimintatavaksi muodostuessaan säännöllinen palautumiskeinojen harjoittaminen todennäköisesti vähentää uupumusta ja lisää työssä jaksamista. Työssä jaksamista tuetaan. Menetelmien tarkoitus ei ole missään tapauksessa korvata työnohjausta, jonka tarpeellisuus esimerkiksi lastensuojelutyössä on kiistaton.

Vireystilan säätely vagus-hermoa tai sympaattista hermostoa aktivoimalla on teknisesti niin helppoa, että se onnistuu kaikilta. Enemmän opettelua vaativa asia voi olla oman vireystilan tiedostaminen. Tämä edellyttää halua ja kykyä itsereflektioon ja omien ajatusten ja tunteusten tarkkailuun. Oman vireyden tarkkailemisessa voi lähteä liikkeelle esimerkiksi kiinnittämällä siihen huomiota asiakastapaamisiin liittyen. Alkuun päästyä tästä voi muodostua tapa, joka auttaa olemaan läsnä, myös muissa työhön ja vapaa-aikaan liittyvissä tilanteissa.

Lastensuojelun perhetyöntekijöiden kehittämisspäivässä 9.5.2019 esiteltiin opinnäytetyön teoriapohjaa sekä kokeiltiin muutamia autonomiseen hermostoon vaikuttavia harjoitteita. Kaikki paikallaolijat saivat käsityksen siitä, mistä palautumisesta hermoston kautta on kysymys. Osallistujille jaettiin myös tieto siitä, että halukkailla on mahdollisuus saada asiaan enemmän ohjausta ja tukea. Jo tilaisuuden aikana tuli toiveita harjoitusten saamisesta kirjallisessa muodossa. Tulevan palautekyselyn kautta saamme tarkempaa tietoa ihmisten kiinnostuksesta asiaan. Yleisöltä tullut hauska idea oli myös kertoa ihmisille vireystilan säätelykeinoista ennen pitkää koulutuspäivää, ja antaa näin ihmisille välineitä selvittää raskaasta, lähinnä kuuntelua sisältävästä päivästä.

Toimintatutkimusprosessin jälkeen keväällä 2019 olemme hyödyntäneet ideointityöpajoissa esillä olleita, sekä hyviksi havaittuja palautumiskeinoja myös omassa asiakastyössämme. Keinoja voi siis hyödyntää myös asiakastapaamisilla asiakkaita voimaannuttavina keinoina oman

olotilansa tarkistamiseen ja rauhoittumiseen. Ideointityöpajoissa olleista harjoituksista asiakastyössä on hyödynnetty tulevaisuusdialogia, täyshengitystä ja lyhyitä mindfulness -harjoituksia.

Johdannossa mainitsimme kehittämisprosessissamme käytettävän toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Korostetusti voidaan todeta, että mikäli prosessimme olisi täyttänyt toimintatutkimuksen määreitä perustellummin, olisi prosessimme ollut kestoltaan ajallisesti pidempi kuin lokakuun alusta vuoden loppuun. Tosin työryhmä oli alusta lähtien tietoinen prosessin kestosta ja resurssien rajallisuudesta, joten siinä määrin toimintatutkimuksellisuus toteutui asianmukaisesti. Olimme myös itse prosessin vetäjinä syksyllä päätyneet siihen ratkaisuun, että neljä ideointityöpajaa riittäisi saamaan tarpeeksi kattavan käsityksen työryhmämme palautumiskeinoista sekä niiden kehittämisprosessista.

Prosessiimme osallistunut työryhmä ei ollut yhtenäinen työyhteisö, vaan ryhmämme jäsenet koostuivat eri perhetyön yksiköistä. Siitä syystä he eivät tapaamisten välillä voineet reflektoida ideointityöpajoissa kokeiltuja asioita toimintatutkimukselliseen tapaan työyhteisönä, vaan kukin prosessimme jäsen kokeili asioita itsekseen. Palautumisharjoitusten oltua itsenäisiä harjoituksia vailla yhteistä reflektiota tapaamisten välillä, emme kokeneet tarpeellisena pitkittää prosessin kestoa. Viimeisellä tapaamiskerralla ryhmän kesken kävimme kuitenkin keskustelua siitä, olisivatko ryhmän jäsenet halunneet vielä yhden tapaamisen. Kukin ryhmän jäsen koki pidetyt tapaamiset ja prosessin keston riittävinä.

Työryhmältä saadun palautteen perusteella etukäteen sovittu tasavertainen dialogisuus sujui prosessissamme toivotunlaisesti. Mielestämme kykenimme opinnäytetyön tekijöinä vaihtelevaan roolia jaetun asiantuntijan roolista vetäjän ja johtajan rooliin toimintatutkimukselliseen tapaan. Lisäksi viimeisellä tapaamisella saamamme palautteen perusteella olimme kyenneet luovan ongelmanratkaisumenetelmien tapaan saamaa ryhmässä aikaan avoimen ja positiivisen ilmapiirin.

Olimme etukäteispohdintoissamme miettineet myötätuntouupumuksen olevan merkittävä riski huonossa palautumisessa. Työryhmämme jäsenet eivät kuitenkaan nostaneet myötätuntouupumusta esille lainkaan. Ryhmässä nousi esille enemmänkin myötätuntouupumusta ennaltaehkäiseviä asioita. Ryhmän jäsenet kokivat esimerkiksi, etteivät he halua pohtia asiakkaiden asioita vapaa-aikanaan tai menettää yöuniaan heidän takiaan, koska palkan tehdystä työstä saa asiakastapaamisten aikana tehdystä työstä. Myöskään työkollegojen asiakasasioilla he eivät halunneet kuormittaa itseään. Tämänkaltaisten työn rajaamisen moni koki palautumista edesauttavana asiana. Voidaan siis päätellä, että myötätuntouupumusta ennaltaehkäisevät tekijät ovat toteutuneet työryhmämme jäsenten kohdalla hyvin.

Etukäteen työskentelyssä oli haasteellista pohtia kuinka prosessin tuloksia olisi mahdollista levittää ryhmän ulkopuolelle. Olimme miettineet, että mikäli ryhmäämme osallistuisi työntekijöitä eri tiimeistä, voisi olla mahdollista, että he toimisivat jatkossa omissa tiimeissään jonkinlaisina muutosagentteina, vieden itselleen ottamiaan hyviä toimintatapoja myös toisten tiimiläisten tietoon. Viimeisen ideointityöpajan perusteella edellä mainittua olisi tapahtumassa. Tässäkään vaiheessa, opinnäytetyön valmistuessa, ei ole vielä selvillä, mitä kaikkea tästä toimintatutkimuksesta seuraa. Mahdollista on myös, että jonkun kohdalla polku alkaa oman tilan havainnointi harjoituksista ja johtaa suurempaan tietoisuustaitojen harjoittamiseen.

Opinnäytetyömme ei myöskään lopulta noudattanut kaikilta osin perinteisen ideointityöpajan eli aivoriihikokouksen periaatteita. Prosessissamme aivoriihi noudatti esivaihetta, jolloin tavoitteet kirjataan ylös, sekä lämmittelyvaihetta, minkä tarkoituksena on vapautua ennakkoluuloista ja rajoituksista. Lisäksi perinteinen aivoriihen ideointivaihe oli myös läsnä. Sen tarkoituksena on ideoida asioita vapaasti ja kriitikittömästi, jolloin ideoita kirjataan ylös. Varsinaista standardiaivoriihen valintavaihetta ei prosessissamme ollut. Sen ajatuksena olisi ollut tarkastella eri asioita kriittisesti ja arvioida niitä vetäjien johdolla. (Ojasalo, Moilanen, Rita-lahti 2009, 161.)

Erilaisten menetelmien kokeilua olisi voinut mahdollisesti saada systemaattisemmaksi pitämällä ryhmäläisiin yhteyttä tapaamisten välillä ja muistutteleamalla asiasta. Voi myös olla, että tehtävien antaminen kirjallisena ja muutenkin jäsennellymmät välitehtävät olisi pitänyt asioita paremmin mielessä ja antanut enemmän tietoa erilaisten menetelmien soveltuvuudesta. Oma ajatuksemme oli kuitenkin, että emme halunneet liikaa vaivata ryhmäläisiämme, vaan halusimme ryhmään osallistumisen olevan heille myönteinen kokemus, jossa heiltä ei vaadita suorituksia, vaan he voivat osallistua itselleen sopivalla panostuksella ja saavat itse hyötyä osallistumisestaan. Jälkikäteen ajatellen selkeämmät välitehtävät olisivat kuitenkin luultavasti antaneet enemmän tutkimustietoa. Toisaalta tällä tavalla toteutettuna tutkimuksemme antoi enemmän tietoa todellisuudesta ja siitä, kuinka haastavaa palautumiskeinoja on pitää mielessä ja ottaa aktiiviseen käyttöön työpäivän aikana. Tämä antaa suuntaa myös siihen, kuinka keinojen arkeen lanseeraamiseen tulee käyttää aikaa.

Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa, jossa pyrittiin vähentämään työntekijöiden istumista taukoliikuntasovelluksen avulla, todettiin, että uuden toimintatavan juurruttaminen arkeen on monimuotoinen prosessi. Siihen vaikuttavat yksilön omat tarpeet, mieltymykset ja kokemukset omasta työstä sekä työyhteisöstä. Merkittäviksi sovelluksen käyttöä edistäviksi tekijöiksi nousivat työyhteisön ja esimiehen osallistuminen taukoliikuntaan, sekä tauottamiseen rohkaisu ja asian näkyvyys työpaikalla. (Punakallio ym. 2019, 3-5.) Arkeen juurruttami-

sen osalta tutkimuksessamme nousseet palautumiskeinot voivat olla hyvin samankaltaisia tautoliikunnan kanssa. Myös omissa työpajoissamme nousi esiin toiveita siitä, että palautumisasiaa pidettäisiin yllä esimiehen toimesta esimerkiksi kerran kuussa tiimeissä yhdessä tehtävillä harjoituksilla. Myös erilaisten ohjeiden pitämisen näkyvillä uskottiin helpottavan asian mielessä pitämistä. Toimintatutkimuksellamme oli palautumisen keinojen aktiivista käyttöä ainakin hetkellisesti lisääviä vaikutuksia. Kuitenkin jo ideointityöpajan jaksojen aikana tuli näkyväksi, että tekniikoiden käyttö oli vaarassa unohtua silloin, kun on kiirettä ja stressiä. Eli juuri silloin kuin niitä eniten tarvitsisi.

Toiminnalliset menetelmämme tulevaisuusdialogi ja esteiden poisto tulivat toteutetuksi suppeampina, kuin mitä ne ovat suunniteltu. Niistä saatu hyöty olisi luultavasti ollut suurempi, mikäli ne olisi toteutettu enemmän aikaa käyttäen. Käytimme menetelmiä synnyttääksemme ideointia siitä, kuinka palautumiskeinoja ja opinnäytetyön tuloksia olisi hyvä tiedotta muille kuin ryhmään osallistuneille työntekijöille. Idea työn esittelystä kaikkien tiimien yhteisessä kehittämisspäivässä nousi ideointityöpajassamme. Lopuksi voidaankin todeta, että kehittämissprosessissamme oli nimenomaan piirteitä toimintatutkimuksesta, sekä aivoriihestä ja osallistavista menetelmistä, joita onnistuimme mielestämme luovasti yhdistelemään keskenään.

Lähteet

Abdullahi Naser Mohammad Al Mutairi 2015. The Effect of Using Brainstorming Strategy in Developing Creative Problem Solving Skills among male Students in Kuwait: A Field Study on Saud Al-Kharji School in Kuwait City Journal of Education and Practice. Vol.6, No.3, s.136-145.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1083780.pdf> Luettu 1.3.2019

Alhanen, K. 2014 Vaarantunut suojelevalta- Tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä. THL, Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy Tampere 2014 http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116722/URN_ISBN_978-952-302-278-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alatalo, M., Lappi, K. & Petrelius, P. 2017 Lapsikeskeinen suojeleminen ja perheen toimijuuden tukeminen lastensuojelu perhetyössä ja perhekuntoutuksessa -Kohti monitoimijaista, yhteistä perhetyötä. THL, Juvenes Print - Helsinki: Suomen yliopistopaino

Cuddy, A. 2012. https://www.ted.com/talks/amy_cuddy_your_body_language_shapes_who_you_are? Katsottu 16.2.2019

Eriksson, E., Arnkil, T. E. & Rautava, M. 2006. Ennakointidialogeja huolten vyöhykkeellä. Verkostokonsultin käsikirja - ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn. Helsinki: Stakes.

Garland, T. 2014. Self-Regulation Interventions and Strategies. Keeping the Body, Mind and Emotions on Task in Children with Autism, ADHD or Sensory Disorders. Pesi Publishing & Media.

Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjäjä, L. 2006. Toiminnasta Tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus.

Heino, T. 2008. Lastensuojelun avohuolto ja perhetyö: kehitys, nykytila, haasteet ja kehittämissuhteet -Selvitys lastensuojelun kehittämissuhteille. Helsinki: Stakes.

Helsingin kaupunki 2019. Helsingin kaupungin intranet. <https://helmi.hel.fi> Luettu 18.3.2019

Jääskeläinen A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämissuhteista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden laitos

Kalaja M. 2007. "Sinut oman kehon kanssa " Toimintatutkimus kehontuntemusta kehittävästä lukion Liikuntakurssista. Liikuntapedagogiikan lisensiaatintutkimus. Liikuntatieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto

Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Tampere: Suomen yliopistopaino. Juvenes print.

- Kataja, J. 2003. Rentoutuminen ja voimavarat. Helsinki: Edita Prima Oy
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Kirjassa Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Juva: PS-kustannus Bookwell Digital
- Kinnunen, U., Mauno, S. 2009. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopistopaino. Juvenes-Print.
- Klemola, T. 2015. Mindfulness tietoisuuden harjoittamisen taito. Jyväskylä: Docendo.
- Kuusela, P. 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Leikola, A., Mäkelä, J. ja Punkanen, M. Polyvagaalinen teoria ja emotionaalinen trauma. Duodecim 2016;132(1):55-61
- Lewis, G.F. & Porges, S.W. Handbook of Behavioral Neuroscience, 2010 Chapter 7.2. The polyvagal hypothesis: common mechanisms mediating autonomic regulation, vocalizations and listening. Brain-Body Center, Department of Psychiatry, University of Illinois at Chicago, Chicago, IL, USA
https://www.researchgate.net/profile/Hanjun_Liu/publication/223901776_Chapter_93_-_Audio-vocal_interactions_in_the_mammalian_brain/links/59f88437458515547c2697b1/Chapter-93-Audio-vocal-interactions-in-the-mammalian-brain.pdf#page=276
- Lipponen, K., Litovaara, A. & Katajainen, A. 2016. Voimaa. Hyvän elämän polku. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Manka, M-L. & Manka, M., 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M.-L. & Bordi, L. 2013. Tosielämän työhyvinvointia, ratkaisuja & kokemuksia. Tampere
- Mongeau, P. A. & Morr, M. C. 1999 Reconsidering brainstorming Group Facilitation; Winter 1999; 1, 1; ABI/INFORM Global pg. 14
<https://www.csu.edu/~rdaniels/Mongeau%20and%20Morr%201999.pdf>
- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus.
- Nissinen, L. 2009. Auttamisen rajoilla. Helsinki: Edita.
- Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Helsinki: Edita.
- Ogden, P., Minton, K. & Pain, C., 2009. Trauma ja keho. Sensomotorinen psykoterapia. Traumaterapiakeskus. Oulu: Kalevaprint Oy.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti J. 2009. Kehittämistyön menetelmät -Uudenlaista osaaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi. Vantaa: Hansaprint

Porges, S.W. 2001. The polyvagal theory: phylogenetic substrates of a social nervous system. *International Journal of Psychophysiology* 42. S. 123-146. http://www.terapiacognitiva.eu/cpc/dwl/polivagale/polyvagal_theory.pdf

Porges, S. W. 2011. *The polyvagal theory: Neurophysiological foundations of emotions, attachment, communication and self-regulation*. Printed in the United States of America

Punakallio, A. ym. 2019. *Toimistotyöntekijöiden työhyvinvointi - tauottamalla vähemmän istumista ja lisää yhteisöllisyyttä?*
Työterveyslaitos. Tampere: PunaMusta Oy, Juvenes Print.

Raevuori-Helkamaa, A. 2016;132, *Mindfulnessin terveysvaikutukset -mitä lääkärin on hyvä tietää?* Duodecim

Roman, J. *Läsnäolon ydin*. 2017
<https://www.dialogi-instituutti.fi/mindfulnesslahja> (Katsottu 14.10.2018)

Seppänen-Järvelä R. & Karjalainen V., 2006. *Kehittämistyön risteyskiä-* Gummerus kirjapaino Oy

Siegel, D. 1999. *The Developing Mind. How Relationship and the Brain Interact to Shape Who We Are*. Guilford Press. New York, London
<https://pdfs.semanticscholar.org/80d4/c2de2d54c8a2b601cbc79bc153f18bab3afa.pdf>

Siegel, D. 2009. *Mindful Awareness, Mindsight, and Neural Integration*. *The Humanistic Psychologist*, 37. S. 137-158.
<https://www.openground.com.au/articles/Mindful%20Awareness-Siegel.pdf>

Siegel, D. 2012. *Mielitaju, muutoksen tiede*. Basam Books Oy.

Sovijärvi, O., Arina, T. & Halmetoja, J. 2016. *Biohakkerin käsikirja. Päivitä itsesi ja vapauta sisäinen potentiaalisi*. Jyväskylä: Grano Oy.

Sovijärvi, O., Arina, T. & Halmetoja, J. 2018. *Biohakkerin stressikirja. Hallitse hermostosi, palaudu tehokkaasti ja saavuta unelmasi*. Painettu EU:ssa.

Surakka, T. 2006. *Työyhteisön palaverit - yhdessä tavoitteisiin*. Helsinki: Edita.

Telles, S., Gerbarg, P. & Kozasa, E. H. *Physiological Effects of Mind and Body Practices*. *Julkaisussa: BioMed Research International*. Volume 2015, Article ID 983086

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Lastensuojelu 2015. Tilastoraportti.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Työterveyslaitos 2016, Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Juvenes Print.

Työturvallisuuskeskus 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Otavan kirjapaino Oy.

Kuviot

Kuvio 1: Kolmen vireysvyöhykkeen ja kiertäjähermojen vastaavuus	15
Kuvio 2: Kolme vireysvyöhykettä ja vireystilan autonomista säätelyä	15
Kuvio 3: Polyvagaalisen teorian ja vireysvyöhykkeiden yhdistämistä.....	16
Kuvio 4: Toimintatutkimuksen sykli.....	25
Kuvio 5: Kehittämisprosessimme prosessi.....	35

Taulukot

Taulukko 1: Vastaajien ikä	36
Taulukko 2: Vastaajien työkokemus	36
Taulukko 3: Palautumiskeinojen kiinnostavuus.....	37
Taulukko 4: Arviointia työn kuormittavuudesta.....	38
Taulukko 5: Ideointipajojen tapaamiset, niiden sisällöt ja välitehtävät.....	46
Taulukko 6: Oma arvio palautumiskyvystä ja tavoite.....	50

Liitteet

Liite 1: Kirje ja e-kyselylomake perhetyöntekijöille.....	64
Liite 2: Täyshengitysharjoitus.....	69
Liite 3: Ventraali-Vagus-hengitysharjoitus.....	70
Liite 4: Sylihengitys-harjoitus.....	71
Liite 5: Vahvat kädet & jalat-harjoitus.....	73
Liite 6: Wonder Woman-asento.....	74

Liite 1: Kirje ja e-kyselylomake perhetyöntekijöille

Hei,

Perhetyöntekijöiden työpäivät saattavat olla kiireisiä, eikä asiakkaiden tapaamisten välillä ole aina merkittävästi taukoja. Tapaamisten sisältö ei ole useinkaan ennakoitavissa, ja hyvin tehty työ edellyttää kokonaisvaltaista läsnäoloa. Tällöin palautumisen merkitys korostuu.

Teemme Laurean ammattikorkeakoulussa toimintatutkimuksellista opinnäytetyötä (sosionomi YAMK), jonka tarkoituksena on selvittää ja parantaa perhetyöntekijöiden palautumismahdollisuuksia työpäivän aikana.

Toivomme, että sinulla on aikaa vastata oheiseen kyselylomakkeeseen ja pohtia omia palautumiskeinojasi. Tämän kaikille tulevan kyselyn lisäksi keräämme pienryhmää, jonka kanssa toteutamme toimintatutkimukseen syksyn aikana. Tapaamisia olisi tarkoitus pitää neljä, kestoaltaan n. 30 minuuttia, ja niissä käytäisiin läpi ja kokeiltaisiin käytössä olevia ja uusia. Ryhmään osallistumine on työaika.

Jos aihe tuntuu sinusta kiinnostavalta, ja haluat osallistua toimintatutkimukseen keskustele asiasta esimiehesi kanssa, ja ilmoittaudu Tarulle.

Myös lisätietoja saa kysyä 😊

terveisin:

Antti Heikkilä ja Taru Paavilainen

Ystävällisin terveisin

Taru Paavilainen

Vastaava ohjaaja

Perhetyö, Etelä

Lapsiperheiden palvelut

Perhe- ja sosiaalipalvelut

Sosiaali- ja terveystoimiala

Helsingin kaupunki

Sturenkatu 8

PL 8511

puhelin 040 334 6748, (09) 310 24131

taru.paavilainen@hel.fi

Hei,

Teemme opinnäytetyötä työssä palautumiseen liittyen. Tavoitteenamme on löytää keinoja, jotka auttavat meitä paremmin keskittymään ja olemaan läsnä työssämme, sekä vähentävät työn aiheuttamaa uupumusta myös vapaa-ajalla.

Opiskelemme Laureassa sosionomin YAMK tutkintoa.

Toivoisimme että jaksaisit käyttää hetken lomakkeen täyttämiseen. Kyselyyn voit vastata nimettömästi.

Myöhemmin tulemme kyselemään vastaavien ohjaajien kautta halukkaita osallistujia kehittämisryhmäämme.

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 23.8.2018 8.00 ja päättyy 9.9.2018 8.00

Taustatiedot

Sukupuoli

mies

nainen

muu

Kauanko olet työskennellyt perhetyössä?

alle vuoden

1-3 v.

3-6 v.

6-10

yli kymmenen vuotta

Minkä ikäinen olet?

alle 25

25-35

36-45

46-55

56-65

Palautumisen tarve

Kuinka usein koet seuraavia työstä palautumiseen liittyviä tuntemuksia? 1= en koskaan, 2=harvoin 3=viikottain, 4= useamman kerran viikossa

1. Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen

1

2

3

4

2. Työpäivän jälkeen tunnen itseni fyysisesti väsyneeksi

1

2

3

4

3. Työni vuoksi olen uupunut työpäivän jälkeenkin.

1

2

3

4

4. Yleisesti ottaen pystyn rentoutumaan vasta toisena vapaapäivänä.

1

2

3

4

5. Minun on vaikea osoittaa kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan, kun olen juuri tullut töistä.

1

2

3

4

6. Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin koen palautuneeni työpäivän jälkeen.

1

2

3

4

7. Toisinaan työpäivän aikana en pysty uupumuksen vuoksi suoriutumaan työstäni parhaalla mahdollisella tavalla.

1

2

3

4

8. Työasiat kuormittavat mieltäni työpäivän jälkeenkin.

1

2

3

4

9. Toisen asiakkaan kanssa tapahtuneet asiat kuormittavat mieltäni tai vaikuttavat ajatuksiini uudella tapaamisella.

1

2

3

4

10. Jaksan tehdä itselleni mieluisia asioita vielä työpäivän jälkeenkin.

1

2

3

4

Palautumisen keino

Minkälaisia palautumiskeinoja olisit kiinnostunut käyttämään työpäiväsi aikana, mikäli siihen olisi mahdollisuus?

Rentoutuminen

Mindfulness

Mielikuvaharjoitukset

Venyttely

Keholliset harjoitukset

Purkukeskustelut

joku muu

en ole kiinnostunut

Uskoisitko hyötyväsi siitä, että työpaikallanne ohjattaisiin palautumiskeinojen käyttämiseen?
1= en usko hyötyväni, 5= hyötyisin todella paljon

1

2

3

4

5


Tietojen lähetys

Kiitos vastauksesta. Mikäli haluaist keskustella aiheesta lisää, tai sinulle heräsi kysymyksiä, voit olla meihin yhteydessä: antti.heikkila@student.laurea.fi tai taru.paavilainen@student.laurea.fi

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi

Screenshot 2019-04-08 20.42.47 kopio alias

Liite 2: Täyshengitysharjoitus

 **TÄYSHENGITYS**

1. Seiso jalat kiinni toisissaan, kädet sivuilla, olkapäät rentoina. Tunne tukeva kosketus alustaan.
2. Vedä pallea sisään.
3. Vedä hitaasti ilmaa nenän kautta.
4. Täytä ensin keuhkojen alaosa. Tunne ja koe kuinka pallea pullistuu.
5. Tämän jälkeen täyttyvät rintakehän keskiosa ja lopuksi keuhkojen yläosa.
6. Kun keuhkot ovat täynnä, hengitä ilma hitaasti ulos. Hengitä suun ja nenän kautta.
7. Pidätä hengitystä hetki.
8. Aloita jälleen hidas sisäänhengitys.
9. Tee harjoitusta vähintään 15 kierrosta.

Muista:

- Hengityksen rytmisyys on tärkeätä.
- Sisään- ja uloshengityksen tulisi olla yhtä pitkiä.
- Hengityksen pidätys sisään- ja uloshengityksen välillä on puolet niiden kestosta.
- Tässä harjoituksessa sisäänhengitys voi kestää n. 6–10 sykelyöntiä ja hengityksen pidättäminen puolet tästä.

Kataja, J. 2003. Rentoutuminen ja voimavarat. Helsinki: Edita Prima Oy

Liite 3: Ventraali-Vagus-hengitysharjoitus

(Vaihtamalla hengityksen toisin päin, eli sisäänhengityksen uloshengitystä pidemmäksi, vaihtuu harjoitus sympaattista hermostoa aktivoivaksi, eli vireystilaa nostavaksi harjoitteeksi) Kun vireystilasi nousee liian ylös tämä harjoitus auttaa sinua rauhoittamaan autonomisen hermoston ylivireystilaa ja vahvistamaan kokemustasi nykyhetkestä.

Harjoituksen aikana voit käyttää itsellesi sopivaa hengitysrytmiä.

Voit tehdä tämän harjoituksen joko seisten, istuen tai makuulla. Jos seisot, niin löydä hyvä ja ryhdikäs asento, sellainen, jossa lihaksissa ei ole turhia jännityksiä.

Jos istut, niin istu selkä suorana, jalkapohjat tukevasti maata vasten ja niin ettei lihaksissa ole turhia jännityksiä.

Mikäli olet makuulla, koukista polvet ja anna jalkapohjien ja selän painautua tukevasti alustaa vasten.

Kun olet löytänyt itsellesi sopivan asennon niin voit aloittaa harjoituksen:

Vie huomiosi jalkapohjiin. Ota jalkapohjilla hyvä tuntuma maahan painelemalla niitä vahvemmin kohti alustaa ja tule tietoisiksi aistimuksista jalkapohjissa.

Keskity kaikessa rauhassa aistimaan jalkapohjasi alustaa vasten.

Vie sitten huomio oikeaan käteesi, mikäli olet oikeakätinen tai vasempaan mikäli olet vasenkätinen, ja paina peukalo ja etusormi vastakkain. Kosketa sitten napaasi peukalolla ja etusormella. Peukalon ja etusormen johdattamana anna kätesi ojentua ja nousta hitaasti suorassa linjassa, kunnes se on silmiesi korkeudella. Kun kätesi on silmien korkeudella, pysäytä se hetkeksi. Laske se sitten hitaasti alas piirtäen samalla S-kuviota ilmaan. Näin tehden anna käden tulla takaisin vatsallesi koskettaen peukalolla ja etusormella napaasi. Toista tämä käden liike kolme kertaa, nostaen kätesi hitaasti, suorassa linjassa silmiesi korkeudelle, pysäyttäen sen hetkeksi ja laskien se hitaasti takaisin vatsallesi piirtäen samalla S-kuviota ilmaan.

Tee tämä omaan tahtiin kolme kertaa.

Kun kätesi laskeutuu seuraavan kerran alas, jätä se levollisesti vatsallesi ja suuntaa huomio hengitykseen.

Hengitä sisään nenän kautta ja ulos joko suun tai nenän kautta, kumpi tuntuu itsellesi mukavammalta.

Yhdistetään seuraavaksi hengitys ja käden liike toisiinsa.

Kun hengität seuraavan kerran sisään, nosta samanaikaisesti kätesi aiemmin kuvatulla tavalla ja anna sisään hengityksesi seurata kätesi liikettä ja päättyä siihen kun kätesi pysähtyy silmien korkeudelle.

Kun hengität ulos laske kätesi alas piirtäen samalla S-kuviota ilmaan ja anna uloshengityksesi seurata kätesi liikettä ja päättyä siihen kun kätesi on tullut takaisin vatsallesi.

Yritä synkronoida käden liike ja hengityksesi rytmi toisiinsa mahdollisimman tarkasti.

Harjoiteltuasi tätä jonkin aikaa, huomaat, että käden liikettä seuraamalla uloshengityksesi on muuttunut pidemmäksi kuin sisään hengitys.

Harjoittele tätä hengitystä säännöllisesti ja ole tietoinen miten se auttaa sinua vähitellen laskemaan vireystilaasi ja kokemaan olosi rauhallisemmaksi.

Tee hengitys ja käden liike vielä kaksi kertaa omaan tahtiin. Kun olet valmis lopettamaan harjoituksen, anna hengityksesi palautua normaaliin rytmiin ilman että enää tietoisesti ohjaat sitä.

Päätä harjoitus ja siirry päivän muihin tehtäviin.

Liite 4: Sylhengitys-harjoitus

Palauttava ja vireystilaa laskeva harjoitus.

Kun vireystilasi nousee liian ylös tämä harjoitus auttaa sinua rauhoittamaan autonomisen hermoston ylivireystilaa ja vahvistamaan kokemustasi nykyhetkestä.

Voit käyttää itsellesi sopivaa hengitysrytmiä.

Voit tehdä tämän harjoituksen joko seisten, istuen tai maaten. Jos seisot, niin löydä hyvä ja ryhdikäs asento, sellainen, jossa lihaksissa ei ole turhia jännityksiä.

Jos istut, niin istu selkä suorana, jalkapohjat tukevasti maata vasten ja niin ettei lihaksissa ole turhia jännityksiä.

Mikäli olet makuulla, anna selän ja jalkapohjien painautua tukevasti alustaa vasten.

Voit tehdä tämän harjoituksen joko silmät suljettuina tai avoinna. Aluksi voi olla kuitenkin helpompi tehdä harjoitus silmät auki.

Kun olet löytänyt itsellesi sopivan asennon niin

Voit aloittaa harjoituksen.

Vie huomiosi jalkapohjiin. Ota jalkapohjilla hyvä tuntuma maahan painelemalla niitä vahvemmin kohti alustaa ja tule tietoisiksi aistimuksista jalkapohjissa.

Keskity kaikessa rauhassa aistimaan jalkapohjasi maata vasten.

Laita sitten vasen kämmen ja käsivarsi vatsan päälle ja oikea kämmen sydämen kohdalle ja käsivarsi rinnan päälle.

Tule tietoisiksi kämmenten ja käsivarsien synnyttämistä tuntemuksista vatsan, sydämen ja rintakehän kohdalla.

Ole tietoinen samanaikaisesti sekä jalkapohjista että käsistä. Keskity kaikessa rauhassa aistimaan jalkapohjia ja käsiä.

Vie sitten huomio myös hengitykseen.

Hengitä sisään nenän kautta ja ulos joko suun tai nenän kautta, kumpi tuntuu itsellesi mukavammalta.

Pidä huomio hengityksessä.

Keskity rauhoittamaan ja syventämään hengitystäsi vähitellen. Kaikessa rauhassa löydä itsellesi sopiva rytmi hengitykseen.

Ole tietoinen samanaikaisesti hengityksestä, jalkapohjista maata vasten ja kämmenistä ja käsivarsista vatsan, sydämen ja rintakehän päällä.

Mikäli huomaat että huomiosi siirtyy jonnekin muualle, mieleen tulee ajatuksia, niin tiedosta se ja palauta huomiosi lempeästi mutta päättäväisesti hengityksen havainnoimiseen, sekä tietoisuuteen jalkapohjista, käsivarsista ja kämmenistä.

Anna uloshengityksen muuttua vähitellen sisäänhengitystä pidemmäksi. TAUKO.

Eli kun olet hengittänyt sisään, pidä pieni tauko ja hengitä sitten rauhallisesti, hitaasti ulos.

Löydä kaikessa rauhassa itsellesi sopiva rytmi tähän hengitykseen, jossa uloshengitys on sisäänhengitystä pidempi. Voit halutessasi liittää uloshengitykseen huokaisun tai äänen jos se tuntuu itsellesi sopivalta.

Jatka tällä tavoin hengittämistä kaikessa rauhassa, edelleen huomio sekä hengityksen havainnoimisessa, tuntemuksissa jalkapohjissa, käsivarsissa ja kämmenissä.

Anna itsellesi riittävästi aikaa pysyä näiden tuntemusten äärellä. Hengitä

Seuraavan uloshengityksen jälkeen valmistaudu päättämään harjoitus tuomalla huomio käsiin. Tuo kädet hitaasti ja rauhallisesti reisien päälle ja huomioi aistimukset käsissä, vatsalla ja sydämen ja rinnan kohdalla. Ehkä tunnistat lämmön tunnetta, rentoutuneisuutta, kihelmöintiä, värinää tai jotain muuta. Mitä ikinä huomaatkin, pysy tietoisena niistä tuntemuksista ja aistimuksista.

Mikäli olet tehnyt harjoituksen silmät suljettuina niin avaa silmäsi kaikessa rauhassa. Tule vähitellen tietoiseksi ympäristöstäsi. Tehden havaintoja siitä mitä näet, mitä kuulet ympärilläsi juuri nyt. Ole tietoinen myös siitä mikä on vireystilasi tällä hetkellä. Päätä nyt harjoitus ja siirry päivän muihin tehtäviin.

Kun vireystilasi laskee liian alas, tämä harjoitus auttaa sinua vahvistamaan kokemustasi nykyhetkestä, aktivoimalla lempeästi kehoasi ja autonomista hermostoasi niin, että vireystilasi nousee.

Voit käyttää itsellesi sopivaa hengitysrytmiä.

ALOITETAAN HARJOITUS

Harjoitus on helpointa tehdä istuen, mutta voit tehdä sen myös halutessasi seisoen. Paina jalkapohjat tukevasti alustaa vasten. Vie oikea kämmen vasemman polven päälle ja vasen kämmen oikean polven päälle. Nojaa nyt reilusti eteenpäin niin, että kyynärpäät tukevat reisiin ja ovat lähellä polvien päällä lepäviä kämmeniä.

Hengitä muutama kerta sisään ja ulos.

Keskity aistimaan alusta jalkapohjien alla ja kämmenet polvia vasten. Keskity tähän hetken ajan.

Lähde sitten työntämään käsillä jalkoja ulospäin ja paina samalla jaloilla vastaan, kyynärpäät voivat samalla irrota hieman reisien päältä. Anna kaikkien lihasten jännittyä, pidä jännitys hetken aikaa ja päästä sitten lihakset rennoiksi. Suorista selkä ja ole tietoinen kehon aistimuksista ja mahdollisesta pienestäkin muutoksesta vireystilassasi.

Valmistaudu tekemään sama uudestaan. Paina jalkapohjat tukevasti alustaa vasten. Vie kädet ristissä polvien päälle ja nojaa eteenpäin tuoden samalla kyynärpäät niiden lähelle.

Lähde sitten työntämään taas käsillä jalkoja ulospäin ja paina samalla jaloilla vastaan, anna kaikkien lihasten jännittyä, pidä jännitys hetken aikaa ja päästä sitten lihakset rennoiksi. Suorista selkä ja ole tietoinen kehon aistimuksista ja mahdollisesta pienestäkin muutoksesta vireystilassasi.

Valmistaudu tekemään sama vielä kerran uudestaan. Paina jalkapohjat tukevasti alustaa vasten. Vie kädet ristissä polvien päälle, nojaa eteenpäin kyynärpäät lähellä kämmeniä ja työnnä taas jalkoja käsillä ulospäin ja paina samalla jaloilla vastaan. Anna kaikkien lihasten jännittyä, pidä jännitys hetken aikaa ja päästä sitten lihakset rennoiksi.

Suorista selkä ja nouse halutessasi seisomaan.

Kuulostele hetki kehon tuntemuksia.

Ehkä tunnistat kihelmöintiä, värinää, lämmön tunnetta tai jotain muuta.

Mitä ikinä huomaatkin, pysy tietoisena niistä tuntemuksista ja aistimuksista.

Mikäli mahdollista, kävele hetken aikaa keskittyen näihin aistimuksiin ja vireystilan mahdolliseen muutokseen.

Tämän jälkeen päättää harjoitus ja siirry päivän muihin tehtäviin.



<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/tunnetko-olosi-epavarmaksi-tee-nain-heti-herattyasi-muutos-entiseen-on-melkoinen/5777306#gs.aCZ3xwlr> (Viitattu 28.10.2018)

