



Psykologisen joustavuuden hyödyt asiantuntijatyössä

Linda Luumi

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi (YAMK)

Liiketoiminnan uudistamisen ja johtamisen koulutus

Master - opinnäytetyö

2022

Tiivistelmä

Tekijä Linda Luumi
Tutkinto Tradenomi (YAMK)
Opinnäytetyön nimi Psykologisen joustavuuden hyödyt asiantuntijatyössä
Sivu- ja liitesivumäärä 70 + 11
<p>Opinnäytetyössä tarkasteltiin pääkaupunkiseudulla sijaitsevan rakennusinsinööritoimiston asiantuntijoista koostuvaa pientä joukkoa. Tarkoituksena oli selvittää psykologisen joustavuuden hyötyjä asiantuntijatyössä.</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää, miten psykologinen joustavuus ilmenee käytännön työssä. Mahdollisten hyötyjen löytämistä varten teoreettinen viitekehys viitoitti tutkimusta alusta alkaen. Tutkimukseen valikoitu kolme teoreettista linjaa, johon kuuluivat psykologinen joustavuus, psykologinen pääoma ja työn kuormittavuus. Näiden kolmen teoreettisen viitekehysten pohjalta tutkittiin kohdeorganisaatiossa asiantuntijoista koostuvaa pientä ryhmää, jotka olivat perehtyneet aiheeseen psykologiseen joustavuuteen yhtiössä järjestetyssä webinaariopintokokonaisuudessa.</p> <p>Tutkimusmetodologialtaan tutkimus edustaa tapaustutkimusmenetelmää.</p> <p>Tutkimusaineisto koostuu asiantuntijoille teetetystä kyselystä, sekä yksittäisistä teemahaastattelusta.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää joustavan mielen hyötyjä asiantuntijaroolin näkökulmasta katsoen ja mahdollisesti tuottaa kohdeorganisaatiolle itsepohdinta eli reflektointityökalu.</p> <p>Tutkimuksen ongelmakysymykset, jotka ovat ohjanneet tutkimuksen kulkua, ovat</p> <p>K1 Onko psykologinen joustavuus etu asiantuntijatyössä? K2 Mihin tekijöihin psykologinen joustavuus vaikuttaa positiivisesti? K3 Mihin tekijöihin psykologinen joustavuus vaikuttaa negatiivisesti? K4 Millä tavoin psykologinen joustavuus ilmenee asiantuntijatyössä?</p> <p>Tutkimuksen tuloksina selvisi, että asiantuntijaroolissa oleva on hyvä huomioida tietotulvasta aiheutuva aivojen kuormittuminen, joka vaikuttaa yksilön psyykkiseen hyvinvointiin olennaisesti.</p> <p>Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että psykologisella joustavuudella on merkitystä työntekijän työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja työmotivaatioon.</p>
Asiasanat Psykologinen joustavuus, arvot, psykologinen pääoma, tunnetaidot, työn kuormittavuus

Sisällys

1. Johdanto.....	1
2. Psykologinen joustavuus.....	6
3. Psykologinen pääoma.....	13
4. Työn kuormittavuus.....	19
5. Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto.....	29
6. Kohdeorganisaatio.....	33
7. Tutkimuksen toteutus.....	35
7.1 Aineistonkeruumenetelmät.....	36
7.2 Aineiston analysointi.....	37
8. Tutkimuksen tulokset.....	44
8.1 Aineistoista nousseet pääteemat.....	51
8.2 Yhteenveto pääteemoista.....	53
9. Pohdinta.....	55
9.1 Kehitysehdotukset.....	56
9.2 Johtopäätökset.....	58
9.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	61
9.4 Oma kehitysprosessi.....	63
Lähteet.....	66
Liitteet.....	71
Liite 1. Sanasto.....	71
Liite 2. Webinaarikysely.....	73
Liite 3. Yksilöhaastattelu kysymykset.....	77
Liite 4. Idiksen liikennevalot niminen työkalu reflektointiin.....	79

1. Johdanto

Opetushallituksen tilaaman ensimmäisten ennakoitituloksien Osaaminen 2035 raportin (2019, 5) mukaan tulevaisuuden työelämässä tullaan kiinnittämään entistä enemmän huomiota työntekijöiden metataitoihin. Tällaiset metataidot, kuten itseohjautuvuus, ongelmanratkaisu, johtajuustaidot ja kriittinen tiedon arviointi nousevat työntekijän merkittäväksi eduksi työmarkkinoilla. Samaan yhtyvät myös Dufva, Halonen, Kari, Koivisto, Koivisto & Myllyoja (2017, 47) ja jatkavat, että tulevaisuuden työ tulee muuttumaan entistä enemmän monimuotoisemmaksi ja monipuolisemmaksi, jonka takia innovatiivisuus ja uudenlaisten työnteon tapojen löytäminen hyödyttää niin työntekijöitä kuin organisaatioita. Akava Worksin (2021) toimeksiannosta Taloustutkimus selvitti vuonna 2021, 999 akavalaisen kokemuksia jatkuvasta oppimisesta ja osaamisen päivittämisen esteistä. Kyselyn mukaan valtaosa haluaa kehittyä työssään ja yli 80 prosenttia oli päivittänyt osaamistaan viiden vuoden sisällä ja puolet koulutuksista oli päätenyt työnantajan kustantamaan koulutukseen (Akava Works 2021, 2-3). Kyselystä ilmeni (Akava Works 2021, 6-7), että neljäsosa koki työpaikan ilmapiirin suotuisaksi ja kannustavaksi osaamisen päivittämiseksi, mutta yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että ajalliset resurssit eivät mahdollista opiskelua.

Tähän tietoon nojautuen voidaan olettaa, että tulevaisuuden asiantuntijaroolissa työskentelevältä tullaan vaatimaan yhä laajempaa osaamista erilaisten työkalujen käyttöönotossa, sekä valmiutta sopeutua erilaisiin työtehtäviin nopeassa aikataulussa. Mielen joustavuudesta (Kukkonen 2022, 15; Lukkari 2022, 73; Yle 1.6.2022, 2:51-4:30) joka on osa psyykkistä hyvinvointia, on myös keskusteltu valtamediassa viime aikoina, koska työelämän pirstaleisuus ja työnantajien olettamukset työntekijöiden asioiden nopeasta omaksumisesta ovat ristiriidassa mielen hyvinvoinnin kanssa. Organisaatiopsykologi Suokas (Lukkari 2022, 73) on sitä mieltä, että aivojen palautumiseen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota organisaatioissa. Aivojen ylikuormittuvuus on haitallista, mikä tulee pidemmän ajan kuluessa vaikuttamaan myös työn tehokkuuteen.

Työn muutosta on kuvattu oheisella kuvalla 1. Kuva havainnollistaa, kuinka tulevaisuuden työ tulee muuttumaan. Työelämän laadun merkityksellisyys kasvaa, koska työurat pitenevät ja pirstaloituvat, kansainvälinen työnjako ja digitalisaatio muuttaa työmarkkinoita, ja väestö ikääntyy (Dufva, ym. 2017, 8-9). Dufva, ym. (2017, 10) väittävät, että työ nähdään ihmisten välisenä vuorovaikutuksena, jossa työntekijän osaamisella ei ole arvoa, vaan arvo syntyy vuorovaikutuksissa. Tämä luo painetta organisaatioille, koska sitä ei huomioida riittävästi ja osaava toimija eli merkityksellinen toiminta nostetaan työn keskipisteeksi.



Kuva 1. Työn tulevaisuuteen liittyvät muutokset (mukaillen Dufva, ym. 2017, 8).

Psykologisella pääomalla tarkoitetaan kokonaisvaltaista psyykkistä hyvinvointia, johon kiteytyy yksilön tapa johtaa itseään (Luumi 2022, 68). Sillä on tutkitusti nähty positiivisia vaikutuksia työssä viihtyvyyteen, työntekijän sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen ja organisaation tuottavuustasoon (Luthans, Youssef & Avolio 2006, 5). Tästä syystä voidaan olettaa, että psykologinen joustavuus voi nousta tulevaisuuden kulmakiveksi työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tässä psykologisella joustavuudella tarkoitetaan ihmislähtöistä ja omakohtaista näkemystä kaikkiin tilanteisiin ja asioihin.

Kohdeorganisaatio halusi teettää tutkimustyön, jossa tarkastellaan erityisesti mielen joustavuutta eli psykologista joustavuutta asiantuntijaroolissa olevien näkökulmasta. Asiantuntijalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa rakennusalan erityisosaajia, jotka suunnittelevat infrastruktuuria sekä rakennusten perustuksia. Yrityksen asiantuntijoiden mielen joustavuutta haluttiin kartoittaa siksi, että heidän työpanoksellaan on suora syy-seuraussuhde organisaation tuottavuuteen, työssä viihtyvyyteen ja vallalla olevaan työilmapiiriin.

Tutkimukselle asetettiin kolme tavoitetta;

1. Tarkastella psykologisen joustavuuden hyötyjä organisaatiossa asiantuntijaroolissa olevien osalta, ja mahdollisesti luoda vaikeasti matkittavaa ja saavutettavaa kilpailuetua.

2. Selvittää kohderyhmäksi valikoitujen henkilöiden näkökulmia psykologisesta joustavuudesta omassa työyhteisössään.
3. Pyrkiä kehittämään itseohjautuvuuden eli reflektointityökalu kohdeorganisaation asiantuntijoille.

Kohdeorganisaatio, jolle tapaustutkimus tehtiin, on pääkaupunkiseudulla sijaitseva ja koko maahan ulottuva rakennusinsinööriyrittäjä Ideestructura Oy. Rakennusinsinööriyrityksessä työskentelee tällä hetkellä noin 100 henkilöä. Kohdeorganisaation yritystoiminta on kasvusuhdanteista, joka luo haasteita erityisesti nopeille organisaatiomuutoksille ja tiedon omaksumiselle.

Opinnäytetyön merkitys asiantuntijaorganisaatiolle on merkittävä, koska yrityksessä ei ole aihetta aiemmin tarkasteltu syvällisemmin. Konkreettinen hyöty tutkimuksesta kohdeorganisaatiolle koostuu kahdesta osasta, ensimmäinen osa liittyy ulkopuolisen asiantuntijan psykologi Arto Pietikäisen pitämien seminaarien jatkuvuuteen. Koettiin tutkimus opintokokonaisuus epätaloudellisena tai ajankäyttörasitteena, vai kokivatko asiantuntijat aidosti tarvetta uuden henkilökohtaisen voimavarojen hankkimiseen. Toinen osa tarkastelee konkreettisesti asiantuntijoiden käyttöön otettavan uuden työkalun tuottamista reflektoinnin avulla. Saavutettavaa hyötyä voidaan ajatella innovatiivisena kilpailuetuna, jota muilla kilpailijoilla ei vielä ole käytössä.

Tutkimus rajattiin organisaation sisäisen suorituskyvyn tarkasteluun ja toteutettiin sille osoitetulle asiantuntijatiimille, ei muille organisaatiossa työskenteleville ulkopuolisille tiimeille. Työ rajattiin koskemaan kohdeorganisaation niitä asiantuntijoita, jotka olivat osallistuneet psykologi Pietikäisen pitämään webinaariopintokokonaisuuteen. Tutkimus ei ratkonut tai käsitellyt organisaation mahdollisia sisäisiä ongelmia. Se käsiteli pelkästään kohdennetulle tiimille tarkoitetun käytännönläheisen tutkimuksellisen kehittämistyön.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käytettiin pääosin psyykkistä hyvinvointia, kuten psykologista joustavuutta, hyväksymis- ja omistautumisterapian oppi-isänä pidetyn yhdysvaltalaisen Steven C. Hayes:n kirjallisuutta ja aiheeseen liittyviä tutkimusartikkeleita, ja suomalaisen psykologi Arto Pietikäisen kirjoittamaa tuotantoa, sekä organisaatiopsykologian asiantuntijoiden julkaisemia teoksia. Suomalainen lähdekirjallisuus ulkomaisen kirjallisuuden ohella toimi tutkimuksessa hyvänä tukipilarina, koska psykologista joustavuutta käsittelevää tutkittua materiaalia suomalaisessa yhteiskunnassa tai ylipäättään organisaatioissa on vielä melko vähän saatavilla. Kehittämistyön empiirinen osa kohdentui kohdeorganisaation asiantuntijoista muodostuneeseen tutkimusjoukkoon, joka on osallistunut Arto Pietikäisen ohjaamaan webinaariopintokokonaisuuteen. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä, josta valikoitiin pienempi ryhmä laadulliseen teemahaastatteluun.

Tutkimuksen kokonaisuutta ja sen vaiheita on pyritty havainnollistamaan seuraavassa kuvassa. Kuva 2 havainnollistaa opinnäytetyön osa-alueet ja etenemisen johdannosta oma-arviointiin. Tutkimustyö muodostuu johdantoluvusta, jossa esitellään tutkimuksen lähtökohta ja tutkimuksen keskeiset käsitteet.



Kuva 2. Opinnäytetyön rakenne (mukaillen Helin 2022, 18)

Johdannossa kerrotaan tutkimuksen rakenne, tavoitteet ja rajaukset. Ensimmäisessä teoriaosassa luvussa kaksi käsitellään psykologista hyvinvointia asiantuntijaroolin viitekehyksessä. Tähän osaan liittyy psykologinen joustavuus ja tietoisuustaidot. Toisessa teoreettisessa osassa, luvussa kolme, viitekehykseen on valikoitunut psykologinen pääoma, sen käyttö organisaatiossa ja tunnetaitojen merkitys. Kolmannessa ja viimeisessä teoreettisen viitekehyksen osassa, luvussa neljä, on perehtymisen työn kuormittavuuteen. Tässä osassa katsotaan teoriaa paineensietokyvyn ja omien johtamistaitojen näkökulmasta.

Teoreettisen viitekehyksen tarkoitus on auttaa selvittämään, mistä tekijöistä psykologinen joustavuus, psykologinen pääoma, tunnetaidot ja työn kuormittavuus koostuvat. Teorian avulla pyritään muodostamaan käsitys psykologisen joustavuuden hyödyistä asiantuntijatyössä, sekä tunnistamaan siihen liittyvät keskeisimmät tietotaidot. Teoriaosuuden jälkeen, luvussa viisi, on yhteenveto, jossa pyritään ottamaan huomioon kaikki teoreettisessa osiossa käsitellyt aihealueet ja vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

Ennen empiirisen osan alkua, luvussa kuusi, esitellään kohdeorganisaatio, jolle tutkimus toteutetaan. Luvussa seitsemän esitetään tutkimuksen toteutus. Luvussa kerrotaan tutkimukseen valikoidut aineistokeruumenetelmät sekä sisällön analysointimenetelmät. Tämän jälkeen luvussa kahdeksan, esitetään aineistosta kerätyt tulokset, jotka on eritelty aineistokeruumenetelmien mukaan ja esitetään tutkijan oma yhteenveto tuloksista. Luvussa myös vastataan tutkimukselle esitettyyn pääkysymykseen. Viimeisessä, yhdeksännessä luvussa, pohditaan tutkimuksen prosessia, ehdotetaan kehittämismahdollisuuksia jatkotutkimuksille, esitetään johtopäätökset ja arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Lopuksi arvioidaan oman työn prosessia ja omaa oppimista.

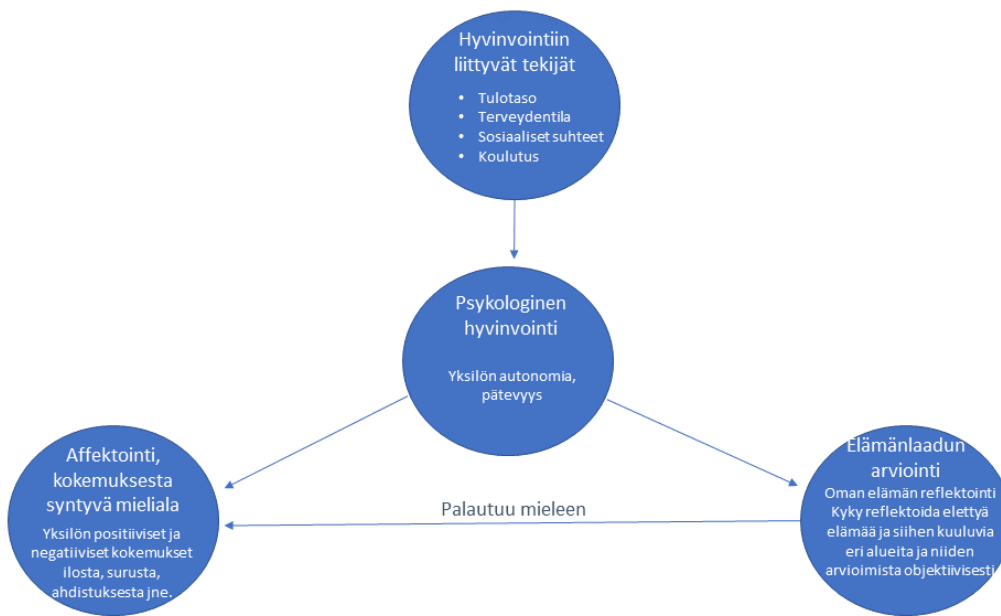
Tutkimustyöhön on tehty myös liitteenä oleva sanasto. Sanaston tarkoituksena on selkeyttää tutkimuksessa esiin tulevien käsitteiden määrittelyä ja yhtenäistää moniulotteisten käsitteiden hahmottamista.

2. Psykologinen joustavuus

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ensimmäinen osa, joka käsittelee psykologista joustavuutta ja tietoisuustaitoja. Teoriaosuuden avulla on tarkoitus tarkastella joustavan mielen hyötyjä, pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja siihen, miten psykologinen joustavuus hyödyttää työelämässä.

Maailman terveysjärjestön WHO:n (WHO 2012, 8) mukaan yksilön hyvinvointia voidaan tarkastella yksilön näkökulmasta eli subjektiivisesta näkökulmasta, siihen sisältyy elämänlaatuun vaikuttavat tekijät, kuten kokemukset, niistä syntyvät tunteet ja reaktiot. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi, kuten terveys, koulutus, työ, sosiaaliset suhteet, vuorovaikutus ympäristöön, turvallisuuden tunne ja työelämän tasapaino muodostavat yksilön hyvinvointikokonaisuuden (WHO 2012, 9.)

WHO:n raporttiin sisällytetyssä taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön OECD (WHO 2012, 8) mukaan subjektiivinen hyvinvointi voidaan kuvata kuvan kolme mukaan. Tämän kuvauksen mukaan hyvinvointi on moniulotteista, jossa terveydentila vaikuttaa hyvinvointiin ja hyvinvointi vaikuttaa kokonaisvaltaisesti elämänlaatuun ja yksilön terveydentilaan. Tämän kuvion perusteella voidaan todeta, että psykologista joustavuutta tapahtuu taukoamatta, tiedostaen tai tiedostamatta. Psykologinen joustavuus alkaa silloin, kun ihminen syntyy. Siihen kuinka paljon ihminen kokee psykologista joustavuutta omassa elämässään, vaikuttaa monet asiat, kuten etnografinen ja sosio-ekonominen tausta. Joka tapauksessa voidaan todeta, että WHO:n mielestä psykologinen joustavuus on aina läsnä, kun ihminen on vuorovaikutuksessa ympäristön ja muiden ihmisten kanssa.



Kuva 3. OECD:n määritelmä psykologisesta hyvinvoinnista (mukaillen WHO 2012, 8)

Psykologinen joustavuus tarkoittaa kykyä tunnistaa ja sopeuttaa tietoisesti oma toiminta tilanteen vaativalle tasolle (Pietikäinen 2014, 92; Fava & Guidi 2020, 42). Psykologisen joustavuuden vastakohtana on psykologinen joustamattomuus. Joustamattomuudessa esiintyy ahdistusta, masennusta ja yleisesti negatiivisten tunteiden pitkäaikaista ylläpitämistä (Pietikäinen 2014, 92; Fava & Guidi 2020, 42). Tähän tietoon nojautuen voidaan väittää, että psykologinen joustamattomuus on haitallista niin yksilön yksityis- kuin työelämässä. Tämä voi pahimmillaan johtaa työperäisen stressin syntyyn.

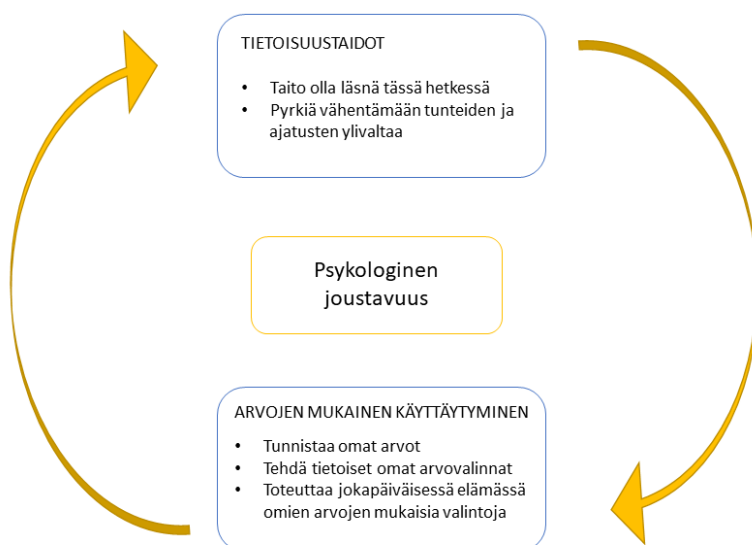
Pietikäisen (2014, 92-95) mukaan psykologinen joustavuus tarkoittaa luopumista niistä asioista, jotka eivät toimi hyvin yhteen omien arvojen kanssa. Fava & Guidin (2020, 42) mielestä psykologista joustavuutta voidaan tulkita tärkeiden elämänalueiden tasapainotteluksi. Pietikäinen (2014, 95) kuvailee joustavuutta taitolajiksi, jonka avulla voidaan vahvistaa omia arvoja. Fava & Guidi (2020, 42) vie joustavuus käsitteen vielä pidemmälle. Heidän mukaan psykologista joustavuutta voidaan mieltää ajattelutavaksi, jonka avulla yksilö voi muokata omia toimintatapojaan (Fava & Guidi 2020, 42.) Tähän teoriaan pohjautuen herää kysymys, kuinka moni on tietoinen omista arvoistaan ja kuinka moni uskaltaa pysähtyä miettimään itselle tärkeiden asioiden merkitystä.

Pietikäisen (2019, 40-41) mukaan arvot ovat aikaan ja sen hetkiseen elämäntilanteeseen sidottuja, tietoisia ja tarkoituksenmukaisia valintoja. Sydänmaalakka (2010, luku 6) näkee arvot käyttäytymisenä, jota ohjaa tunteet, ajatukset ja tarpeet. Hayes & Smith (2005, 159) määrittelee arvot taas

immateriaaliksi, jota ei pidä sekoittaa tunteisiin. Hayes & Smith (2005, 160) kiteyttää arvon immateriaaliksi, jota ei voi omistaa tai käsitellä samalla tavalla kuin tavaraa. Arvot eivät ole konkretiaa, vaan ne viitoittavat itselle koettujen tärkeiden asioiden mukaisia valintoja (Hayes & Smith 2005, 161). Tähän samaan päätelmään yhtyy Sydänmaalakka (2010, luku 6.1), jonka mukaan arvot ovat valintoja, jotka ohjaavat yksilön toimintaa. Sydänmaalakan (2010, luku 6.3) mukaan arvot viitoittavat ihmisen elämäntehtävää. Pietikäinen (2019, 41) taas puhuu arvoihin omistautumisesta. Se miten ihminen elämäänsä elää, on arvojen kirkastamista.

Tämän teorian pohjalta voidaan olettaa, että arvoilla on erittäin suuri merkitys sille, minkälaista elämää ihminen elää. Voisi olettaa, että arvoihin ja oman arvomaailman kehitykseen vaikuttaa pitkälti myös elinympäristö. Kuinka ihminen kykenee valitsemaan itselleen tärkeitä arvoja, jos ympärillä olevassa elinympäristössä ei ole sopivaa esimerkkiä. Tähän antavat Pietikäinen, Hayes & Smith ja Sydänmaalakka onneksi toivoa siitä, että valinnat, jotka ihminen tekee nuorena voivat olla hyvinkin toisenlaisia aikuisiällä.

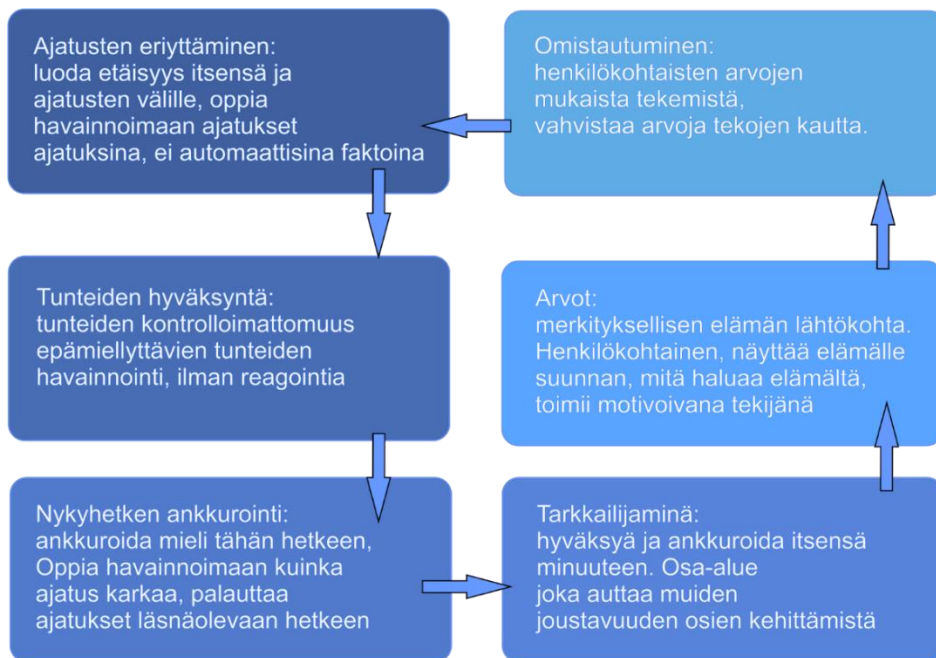
Oheinen kuva neljä havainnollistaa Pietikäisen (2019, 14) määritelmän psykologisesta joustavuudesta. Pietikäisen (2019, 40-41) mukaan arvot vastaavat kysymykseen, mitkä asiat koet elämässä tärkeäksi ja miten haluat nähdä itsesi. Pietikäinen (2019, 40-41) väittää, että arvot ja tietoisuustaidot linkittyvät saumattomasti toisiinsa. Tietoisuustaitojen käytöllä Pietikäinen (2019, 13) kuvailee muun muassa epämiellyttävien tunteiden ja tilanteiden hyväksymisen. Kyky kohdata negatiiviset tunteet ja ajatukset aitoina hyväksytyinä tunteina, luovat liikkumatilaa omille tunteille. Tämä taas kasvattaa psykologista joustavuutta.



Kuva 4. Psykologinen joustavuus (mukaihen Pietikäinen 2019, 14)

Näihin teorioihin perustuen arvo voidaan todeta läsnä olevaksi, muutoskyvykkääksi, itselle tärkeiden asioiden symbioosiksi, joka syntyy teoista.

Pietikäinen (2014, 89) on eritellyt psykologisen joustavuuden kuvassa viisi kuuteen osa-alueeseen. Tämä kuva esittää psykologisen joustavuuden syntyä. Ajatusten eriyttämisellä tarkoitetaan taitoja ulkoistaa itsensä omista ajatuksista. Hyväksyä ajatukset omina erillisinä asioina, jotka eivät tuota automaattista reaktiota. Harjoittelun avulla pyritään erottamaan itsekritiikki ja omat negatiiviset ajatukset omasta itsestä. Tunteiden hyväksymisellä kuvataan henkistä tilaa, myös epämiellyttäville ajatuksille ja muistoille (Pietikäinen 2014, 91.)



Kuva 5. Psykologinen joustavuus (mukaillen Pietikäinen 2014, 92)

Nykyhetken ankkuroinnilla Pietikäinen (2014, 92) tarkoittaa tapaa olla läsnä nykyhetkessä. Mieli usein harhailee, jolloin myöskään ajatukset eivät ole itse tekemisessä. Harjoittelun avulla pyritään havainnoimaan ja tiedostamaan oma tekeminen juuri tässä hetkessä. Tarkkailijaminällä viitataan tapaan hyväksyä ja nähdä itsensä, mikä vahvistaa kaikkia muita viittä osa-alueita (Pietikäinen 2014, 92). Pietikäisen (2014, 92) mielestä kulkeminen kohti omien arvojen näköistä elämää ei koskaan ole väärin. Omistautumisella pyritään vahvistamaan juuri aiemmin tehtyjä arvojen mukaisia tekoja, jotka vievät kohti omien arvojen mukaista elämää (Pietikäinen 2014, 92).

Tietoisuustaidot mielletään harjoituksina, joissa huomio kohdistetaan tuntemuksiin, joita yksilö tiedostaa, kokee ja tuntee harjoituksen aikana (Kortelainen 2014, 125). Kortelainen viittaa Stanleyhin

(2014, 136), jonka mukaan tietoisuusharjoitus toimii kuten tutkimusväline, jonka avulla yksilö reflektoi kokonaisvaltaisesti itseään ja vuorovaikutussuhdetta yhteiskuntaan. Malinen (2014, 74) arvioi, että säännöllisellä tietoisuustaidon harjoittamisella luodaan uusi suhde mielen sisältöihin, sekä todellisuuteen, jonka avulla yksilön on mahdollista kasvattaa psyykkisiä voimavarojaan. Malinen (2014, 55) varoittaa mindfulness trendin yksinkertaistavan tietoisuustaitojen kokonaiskuvaa. Tähän tietoon pohjautuen voisi päätellä, että hetkessä oleminen ja tilanteen äärelle pysähtyminen ovat taitolajeja, jotka lisäävät hyvinvointia ja helpottavat arjen kiireessä.

Malinen (2014, 74-75) puhuu ei-dualistisesta tietoisuudesta, jossa yksilö kokee täydellisesti olevansa läsnä ja jossa yksilö päästää irti minäkeskeisyydestä. Tällä ei-dualistisella avoimuudella tarkoitetaan vapautta, joka syntyy silloin, kun yksilö päästää irti egokeskeisyydestä ja toiminta tapahtuu itsestään, ottaen kuitenkin huomioon ympäristön vuorovaikutus. Yksi tietoisuustaidon tavoitteista on samaistua tietoisuuteen, jolla usein viitataan mielenrauhaan, iloon ja myötätuntoon kaikkea tuntevia olentoja kohtaan (Malinen 2014, 74.) Malinen (2014, 73) kuitenkin väittää, ettei ole olemassa mitään mielenrauhaa, vaan mieli on aina rauhaton. Rauhan voi tuntea ainoastaan silloin, kun mieli jätetään huomiotta. Tämän teorian perusteella voidaan väittää, että ihminen ei voi koskaan olla rauhassa oman mielensä sisällä, vaan mielen tarkoitus on olla vapaa kaikista säännöistä. Sen tarkoitus on saada toimia vapaasti ilman erehtymisen pelkoa. Ilman mielen ailahtelevaisuutta ei ehkä syntyisi uusia innovaatioita, mutta milloin mielen rauhattomuus koetaan häiritseväksi ja jopa mieltä kuormittavaksi?

Kortelainen (2014, 127) väittää, että tietoisuustaidot voidaan jakaa kahteen osaan: keholliseen ja objektiiviseen. Ensimmäinen osa viittaa yksilölliseen kehon tuntemukseen, eli elettyyn kehoon. Siinä yksilö kokee tuntemukset kehossaan, esimerkiksi vatsan kouristelut tai sydämen lyönnit rintakehässä. Tunnettu kokemus mielletään kokonaisvaltaiseksi keholliseksi harjoitukseksi, jossa fyysiset tuntemukset tiedostetaan ja havainnoidaan (Kortelainen ym. 2014, 127.) Toinen osa, objektiivinen harjoitus, viittaa kehon tarkasteluun pelkästään fysiologisesti. Tämä harjoitusmenetelmä mielletään usein länsimaisen tieteen näkökannaksi (Kortelainen ym. 2014, 127). Objektikeho eriytetään fysiologisesti mitattaviin osiin, kuten verenkiertoelimistöön, luustoon ja lihaksistoon. Kortelainen ym. (2014, 128) väittää, että ihmisen psykologisessa hyvinvoinnissa tulee ottaa huomioon nämä molemmat näkökulmat, koska ne molemmat muodostavat psykofyysissosiaalisen ihmisen. Tämän tiedon perusteella psykologinen joustavuus tulisi mieltää kokonaisvaltaisena olotilana, johon liittyy olennaisesti kehon eri fyysiset tuntemukset.

“Mieli on ruumiin idea” kiteyttää aivotutkija Antonio Damasio (teoksessa Lehtonen 2014, 30) kun tarkoitetaan ruumiin ja mielen yhteyttä. Kiteytys juontaa juurensa ajatuksesta, jossa maailman käsi-

tys syntyy ruumiillisen kokemuksen kautta (Lehtonen 2014, 30). Hayes (2013, 19) näkee tietoisien läsnäolon menetelmänä tarkastella omia ajatuksia ja kokemuksia.

Hyväksymis- ja omistautumisterapia lyhennettynä HOT on kolmannen sukupolven käyttäytymisterapiasta syntynyt toimintamalli (Hayes & Smith 2005, 199). HOT on käytännössä psykologisen joustavuuden taitojen harjoittamista (Pietikäinen 2014, 90; Hayes & Smith 2005, 200). Hyväksymis- ja omistautumisterapian tavoitteena on muuttaa oma tulokulma asioihin: lisätä tietoisuutta ja hyväksyntää kaikille ajatuksille ja tunteille, sekä tunnistaa omat arvot ja toimia niiden mukaan, ei niitä vastaan (Pietikäinen 2014, 90; Hayes & Smith 2005, 2). Luoma, Hayes & Walser (2017, 2) väittävät, että HOT on suunniteltu lisäämään psykologista joustavuutta. Hayesin (2013, 19; Hayes & Smith 2005, 2) mukaan tietoisuus, hyväksyntä ja arvot muodostavat toimintamenetelmän HOT:n, jonka avulla suhtautumista ongelmiin voidaan kehittää joustavammaksi ja omaksua uusia työkaluja ongelmien hoitoon. Hayes (2013, 19) liittyy tietoisuustaitojen harjoittamisen tärkeäksi osaksi hyväksymis- ja omistautumisterapiaa. Kun ihminen lopettaa tunteiden, ajatusten ja muistojen säätelyn, hänen on mahdollista hyväksyä ja oppia näkemään myös epämiellyttävät asiat lempeämmällä tavalla (Hayes 2013, 19.) Tähän viitaten voisi luulla, että asioihin suhtautuminen toisella tavalla vaatii paljon oppimista, omaksumista sekä työskentelyä omien epämiellyttävien tunteiden ja myös haastavien asioiden parissa. Kuinka moni on kykeneväinen tai halukas avaamaan kipeät, epämiellyttävistä tunteista täytyvät ajatukset ja muistot?

Pietikäinen viittaa Lappalaiseen (2014, 90), jonka mukaan tunteiden ja ajatusten hyväksyminen tulee olla aktiivista asioiden kohtaamista. Hayes (2013, 71) väittää, ettei ihminen voi koko ajan olla tietoisesti läsnä, mutta tämä voi harjaannuttaa ja rauhoittaa omat ajatukset HOT:n menetelmien avulla. Tähän samaan päätelmään yhtyy myös Malinen (2014, 73), jonka mukaan mieli on aina rauhaton.

Lehtonen (2014, 30) väittää, että käyttäydymme sen mukaan, mikä vastaa mahdollisimman hyvin omaa mieltä ja mielen tarpeita. Ruumiilliset kokemukset ovat yhteydessä henkiseen hyvinvointiin, joka ohjaa tekemään sitä vahvistavia valintoja. Mielen ytimessä vallitsee tunnekokemus omasta itsestä, joka on jatkuvasti vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa (Lehtonen 2014, 30.) Lehtonen (2014, 31) jatkaa, ettei mieltä ja tietoisuutta voida yksinkertaistaa aivojen toiminnaksi, vaan ympäristö vaikuttaa mieleen ja tietoinen mieli muokkaa yksilön käyttäytymistä yhteiskuntaan ja ympäristöön sopivaksi. Tähän väitteeseen yhtyvät myös Pietikäinen ja Fava & Guidi psykologisesta joustavuudesta. He totesivat aiemmin, että yksilö reagoi ja sopeuttaa oman toimintansa ja ajattelutapansa ympäristöönsä mahdollisimman sopivaksi. Herää kysymys, voiko omaan mieleen luottaa, kun mieli on taipuvainen heilahtelemaan?

Tämän tiedon perusteella voidaan ajatella, että tietoisella läsnäololla on positiivisia vaikutuksia mielen hyvinvointiin. Aiemmin esitetyt väitteet antavat melko yksimielisen ja perustellun vastauksen tietoisuustaitojen harjoittamiselle. Tämän teorian pohjalta voidaan olettaa, että tietoisuustaitojen opettelu ja niiden harjoittaminen luo vakaamman pohjan tietoiseen havainnointiin, rauhallisempaan mieleen ja tätä kautta auttaa vahvistamaan psykologista joustavuutta.

Stressin välttely tai sen kontrollointi lisäävät stressiä, kun taas asioiden ja omien tunteiden hyväksyminen pitää stressin sen luonnollisella tasolla (Pietikäinen 2014, 89). Kuten Fava & Guidi aiemmin totesivat, paineensietokyvyn toleranssista riippuen, ihminen on kykeneväinen toimimaan myös paineen alla, jos hän kokee asian itselleen tärkeäksi.

Kukaan ei halua olla työperäisen uupumisen takia sairauslomalla tai joutua kamppailemaan epämiellyttävien tunteiden kanssa. Haitallisista psykologisista ongelmista eroon pääseminen tulee olla haluttu tahtotila (Pietikäinen 2014, 87). Hayesin (2013, 72-73) mukaan ajatukset ovat yksi syy mielen hyvinvoinnin ongelmiin. Hänen mukaansa ajatukset otetaan kirjaimellisina totuuksina ilman että niitä kyseenalaistetaan. Hayes (2013, 75) kokee, että mielen kontrollista on useammin haittaa, kuin hyötyä. Laukkaavasta mielestä on silloin hyötyä, kun kyse on haastavasta ongelmaratkaisutilanteesta, kuten hengissä selviytyminen.

Viitaten Pietikäisen, Hayesin, Lappalaisen, Fava & Guidiin esittämiin teorioihin, epämiellyttävistä tunteista eroon pääsy on mahdotonta, jopa epäsuotuisaa. Tästä syystä voidaan olettaa, että mielen kontrollointi tai epämiellyttävien asioiden kohtaaminen luo enemmän psykologista joustamattomuutta ja tätä kautta psykologista huonovointisuutta. Epämiellyttävien tai negatiivisten tunteiden salliva läsnäolon tiedostaminen ja niistä syntyvä ajatusten havainnointi saattaa vaikuttaa merkittävästi psykologiseen joustavuuteen.

3. Psykologinen pääoma

Tässä luvussa käydään psykologisen pääoman teoreettista viitekehystä läpi työntekijän näkökulmasta katsoen.

Rauhala, Leppänen & Heikkilä (2013, 49) väittävät, että psykologinen pääoma syntyy tunnetiloista ja mielialoista, jotka eivät ole syntymälahjoja, vaan näitä ominaisuuksia voidaan kehittää erilaisilla tavoilla, kuten valmennuksella ja mielen harjoittamisella. Chen, Lien, Lo & Tsay (2021, 2.2.) määrittelevät psykologisen pääoman tilaksi, jossa esiintyy toivo, joustavuus, optimismi ja tehokkuus.

Rauhala ym. (2013, 34) mukaan psykologinen pääoma koostuu neljästä osasta: toivo, optimismi, sinnikkyys ja itseluottamus. Psykologisella pääomalla pyritään kasvattamaan työntekijöiden vastuunkantoa ja itsensä johtamista (Luthans, Youssef & Avolio 2006, 6). Chen ym. (2021, 2.2.) väittävät, että psykologisen pääoman avulla vahvistetaan työntekijän suorituskykyä ja kasvatetaan motivaatiota. Näiden teorioiden mukaan psykologinen pääoma koostuu erityyppisistä ominaisuuksista, joita jokaiselta löytyy. Herää ajatus, onko psykologinen pääoma käsitteiden uudelleen brändäystä? Eikö toivoa, optimismia, sinnikkyyttä ja itseluottamusta ole ollut niin kauan kuin ihmisiäkin ilman kyseistä määrittelyä?

Toivo koostuu kahdesta tekijästä: tahto- ja keinovoimasta. Toivon strategian avulla yksilö voi saavuttaa päämääränsä. Rauhala ym. (2013, 35) mukaan toivo on tahtovoimaa, jonka sisällä on keinot, joiden avulla saavutetaan haluttu päämäärä. Rauhala ym. (2013, 36) esittävät toivon kyvyksi, jonka avulla yksilö muokkaa tavoitteitaan muutostilanteissa sopiviksi. Toiveikasta työntekijää Rauhala ym. (2013, 37) väittävät oma-aloitteiseksi, itsenäiseksi ajattelijaksi, joka yritteliäisyydellä keksii yllättäviäkin ratkaisuja. Toivottomat työntekijät kuvataan teennäisiksi ja kyynisiksi, jotka esittävät tekevänsä työtä (Rauhala ym. 2013, 37). Rauhala ym. (2013, 36) mukaan toivo ja toiveikkuus yhdistyvät realististen ja haastavien tavoitteiden asettamisessa ja itsensä johtamisessa. Toisin sanoen itsensä johtamiseen ja itsekuuriin tarvitaan toivoa. Toivon johdonmukainen siirtäminen henkilöstöön luo tarvittavaa kilpailuetua (Rauhala ym. 2013, 37). Eikö tämä kahtia jaottelu ole liian jyrkkä, kun käsitellään ihmisten luonteenpiirteitä? Rauhalan väitteen mukaan ihminen ilman toivoa ja toiveikkuutta on täysin toivoton, jolla ei ole mahdollisuuksia elää täyttää oman itsensä näköistä elämää.

Psykologisessa pääomassa realistinen optimismi on motivaatiota, ajattelua ja tunteita (Rauhala ym. 2013, 38). Luthans ym. (2013, 92) kokevat, että optimistisuus käsitettä käytetään usein, mutta

käsitteenä sitä ei ymmärretä psykologisena vahvuutena. Realistinen optimismi ei tarkoita todellisuudesta pakenemisestä, vaan kokemusten positiivisten näkökulmien ottamista huomioon. Niiden arvostamista, sekä tulevaisuuden näkemistä mahdollisuuksien, ei mahdollisten esteiden kautta (Rauhala ym. 2013, 38-39.) Luthans, ym. (2006, 87) puhuvat joustavasta optimistisuudesta voimaannuttavana ilmiönä, jossa yksilö kokee hallitsevansa tilanteen, oli kyseessä sitten positiivinen tai negatiivinen tilanne. Kyse ei ole tunteiden täyttämästä tilasta, vaan asioiden katsomisesta objektiivisesti. Hallitsemattomassa tilanteessa optimistisen näkökulman omaava pystyy hyväksymään tilanteen joustavammin kuin negatiivisuuteen taipuvainen. Tähän tietoon perustuen voi päätellä, että psykologinen joustavuus liittyy psykologisen pääoman kehittymiseen. Psykologisella pääomalla viitataan optimistiseen realistisuuteen, jossa kaikki tunteet ovat sallittuja. Voiko yksilöllä olla valmiita resursseja ja työkaluja käsitellä vaikeita ja epämiellyttäviä tunteita ilman tietoisuustaitoja, eli yhtä psykologisen joustavuuden osaa?

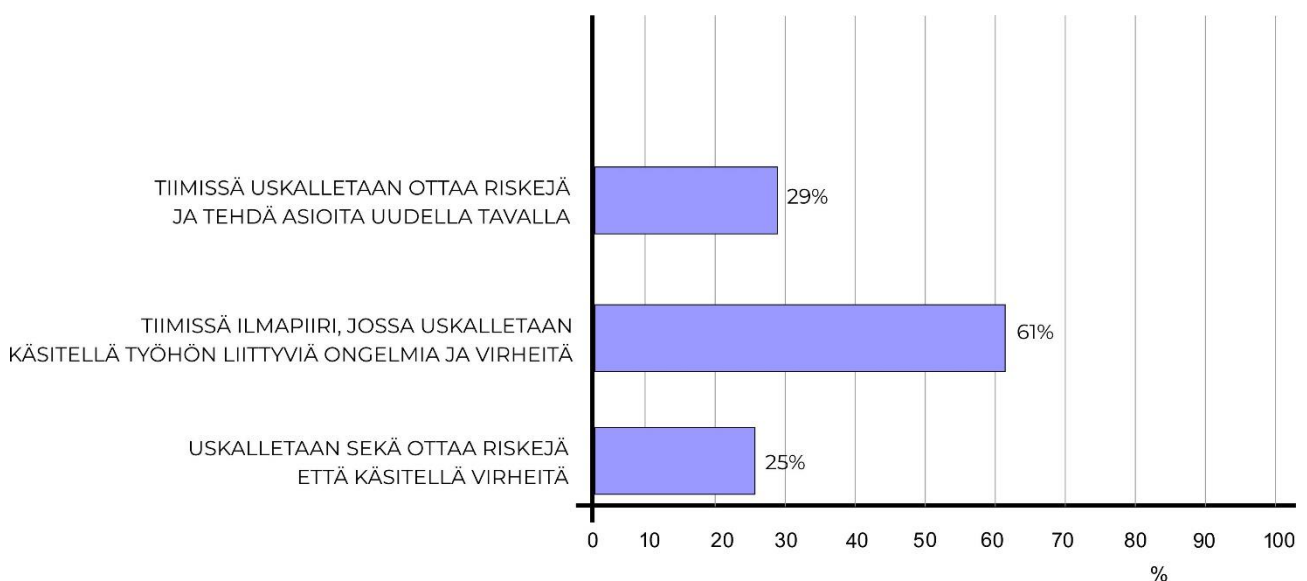
Optimistisen näkökulman omaava yksilö kokee epäonnistumiset enemmän tilaisuuksina kasvaa ja oppia. Realistinen optimistisuus kasvattaa yksilöä joustavamaksi, jolloin hän hyväksyy asiat sellaisina kuin ne sillä hetkellä näyttäytyvät, ovat ne sitten positiivisia tai negatiivisia (Rauhala ym. 2013, 39-40.) Tähän tietoon nojautuen voidaan väittää, että sanonta, olet mitä ajattelet, ei pidä paikkaansa. Omien ajatusten salliva tietoinen hyväksyntä luo tilaa myös epämiellyttäville tunteille ja niiden kohtaamiselle, jotka monesti halutaan torjua. Todenmukaisempaa olisi sanoa, olet mitä tunteet.

Psykologisen pääoman sinnikkyyttä voidaan määrittää, mitata ja kehittää, niin yksilö- kuin organisaatiotasolla (Rauhala ym. 2013, 42). Sinnikkyys tarkoittaa sietokykyä kohdata muutostilanteet, selviytyä vaikeuksista ja palautua vastoinkäymisistä. Sinnikkyys näyttäytyy joustavuutena erilaisissa muutostilanteissa ja uusien mahdollisuuksien huomioon ottamisessa. Sinnikkyys kuvataan kyvyksi hyväksyä tosiasiat ja uskoa elämän merkityksellisyyteen (Rauhala ym. 2013, 42-43.) Fava & Guidi kuvaavat sinnikkyyttä paineensietokykynä, jonka avulla yksilö kykenee havainnoimaan ja muuttamaan omaa käytöstään ja toimintaansa ympäristöön sopivammaksi. Tätä Hayes & Smith (2005,2) sanoittaa tietoisuustaitojen harjoittamisella, jossa mieltä harjoitetaan vastaamaan luonnollisiin negatiivisiin tunnereaktioihin lempeämmin ja avoimemmin.

Tähän tietoon nojautuen voidaan olettaa, että kaikilta nisäkkäiltä löytyy vaistonvarainen sinnikkyys, koska ilman tätä taitoa elämänkulku ei voi jatkua. Voidaan siis päätellä, että sinnikkyys voidaan mieltää taidoksi, joka on sisäänrakennettu kaikille syntymästä lähtien, ensimmäisestä hengenvetämisestä alkaen. Jokainen nisäkäs pyrkii löytämään aluksi ravinnonlähteen ja tämän jälkeen sopeutuu ympäristötekijöiden mukaisesti, jotta voi jatkaa elämänkulkua.

Psykologiseen pääomaan kuuluva itseluottamus (self-efficacy beliefs) pyritään kuvaamaan yksilön uskomuksena ja minäpystyvyytenä. Luthans ym. (2006, 33) väittävät, että minäpystyvyys on yksi merkittävimmistä tekijöistä, joka muokkaa yksilöä omien vahvuuksien tunnistamiseen, sekä onnistumisen tunteeseen haastavissa tehtävissä. Minäpystyvyyden avulla yksilö on kykeneväinen tunnistamaan itselleen sopivat haasteet vastaamaan omia taitojaan ja vahvuuksiaan. Luthans ym. (2006, 34) mukaan minäpystyvyyden avulla yksilö yhdistää psykologiseen pääomaan kuuluvat osat, kuten toivo, optimismi ja resilienssi, eli paineensietokyky, vastaamaan niin sanottua omakuvaa.

Sisäinen motivaatio on osa itseluottamuksen kehitystä. Ympäristötekijät, kuten työpaikan ilmapiiri vaikuttavat siihen, miten työntekijä kokee työnsä onnistumisen (Rauhala ym. 2013, 44-45). Työolo-tutkimuksen (Tilastokeskus 2019, 163) mukaan psykologinen turvallisuus työpaikalla on kasvanut positiivisempaan suuntaan. Tiimityössä yksityis- ja yliopistosektorilla työskentelevillä, riskien otto ja uusien ideoiden kokeileminen oli korkeammalla kuin valtio- tai kuntasektorilla. Erityisasiantuntijoiden keskuudessa valmius uusien työtapojen kokeiluun oli korkeammalla kuin muilla. Yksityissektorin palkansaajista 65 prosenttia uskalsi käsitellä virheitä ja työhön liittyviä ongelmia. Tekniikan erityisasiantuntijat kokivat olonsa turvallisimmaksi (Tilastokeskus 2019, 166).



Kuva 6. Tyytyväisyys tiimityöhön ja sen tuloksellisuuteen (mukaillen Tilastokeskus 2019, 164)

Itseluottamus on taito, joka kehittyy yksilön mukana. Ympärillä olevilla ihmisillä on myös vaikutus itseluottamuksen kehittymiselle. Rauhala ym. (2013, 46) väittävät, että itseluottamusta omaavat henkilöt asettavat korkeita tavoitteita, valikoivat itse haastavia tehtäviä, toimivat itseohjautuvasti ja ovat joustavampia vastoinkäymisten kohtaamisessa.

Tähän tietoon perustuen, tuleeko väittämä ymmärtää niin, että kaikki asiantuntijaroolissa työskentelevät omaavat hyvän itseluottamuksen, koska ovat itseohjautuvia ja omaavat automaattisesti joustavan työtteen? Voidaanko olettaa, että itseluottamus on ainesosa, jonka avulla jokainen työntekijä kykenee työskentelemään parhaalla mahdollisella tavalla? Hayes ja Malinen ovat aiemmin todenneet, ettei kukaan voi olla tietoisesti koko ajan läsnä eli jokaisella ajatukset vaeltelevat. Pietikäinen taas on avannut psykologisen joustavuuden taitolajiksi, jota jokainen voi oppia harjoittamaan. Se ei siis ole synnynnäinen taito. Tosin Fava & Guidi päättelivät joustavuuden olevan yleinen ajattelutapa, joka vahvistaa Rauhalan ym. väitettä itseluottamuksen ja psykologisen pääoman syntyperästä.

Parhaimmat työpaikat eivät ole enää ne, jotka lupaavat eläkeiän virkoja, vaan yritykset, jotka voivat tarjota työntekijöilleen mahdollisuuden kehittää taitojaan, sekä tarjoavat joustavuutta työntekoon, oppimiseen ja itsensä kehittämiseen (Luthans, ym. 2006, 6). Dufva ym. (2017, 48) kokevat, että tulevaisuudessa lavea oppiminen on elämäntaitolaji, joka toimii parempana oppimisalustana kuin erityisosaamiseen keskittyminen. Lavealla oppimisella tarkoitetaan tässä yhteydessä erityyppisiä verkkokursseja tai mikrotutkintoja, jotka ovat helposti saatavilla. Dufva ym. (2017, 48) painottaa, että tärkeimpiä yksittäisiä taitoja on oppia hallitsemaan omaa aikaa, sekä kokonaisvaltainen elämänhallinta. Tähän tietoon perustuen voidaan olettaa, että pitkien eläkevirkojen taival on ohi, kun työ ja työnteko itsessään muuttuu. Tuleeko tähän tietoon perustuen olettaa, että vanhan liiton tehdastyöläisiä ei enää tulevaisuudessa nähdä, vaan näiden työt hoitaa robotiikka ja digitalisoituneet tehtaat?

Chen ym. (2021, 2.2.) katsovat, että psykologinen pääoma on yksi merkittävimmistä kilpailueduksista, joita yritys voi koskaan saavuttaa, koska se on vaikeasti kopioitavissa. Luthans ym. (2006, 7-8) näkee saavutetun kilpailuedun holistisesta näkökulmasta. Tarkoituksena on työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen. Samalla kasvatetaan työntekijöiden joustavuutta työn asettamia vaatimuksia kohtaan. Rauhala ym. (2013, 53) mukaan kehittämällä ja kasvattamalla työntekijöiden psykologista pääomaa vahvistetaan yrityksen kilpailukykyä. Chen ym. (2021, 2.2) mielestä psykologisen pääoman merkitys organisaatiossa panostaa kestäväen kehityksen myötä työntekijöiden työhyvinvointiin ja organisaation yhteisöllisyyden kasvattamiseen. Dufva ym. (2017, 32) kokevat, että kilpailuedun saavuttamiseksi organisaatioiden tulee olla kaksikäisiä. Tällä tarkoitetaan tietotaidon kaupallistamista, sekä samanaikaisesti uuden osaamisen tuottamista. Innovaatiot eivät synny itsestään, vaan ne tarvitsevat sopivat toimijat sekä luovuudelle sopivan ympäristön. Dufva ym. (2017, 33) näkevät, että organisaatioiden tulee osata hyödyntää ja käyttää hybridimallisia oppimismeneteitä.

Luthans, ym. Chen ym., Rauhala ym. ja Dufva ym. teoriaan pohjautuen voidaan tehdä päätelmä, että työstä aiheutuva stressi ja mielihäiriö vaikuttavat negatiivisesti työn tehokkuuteen, työntekijän sisäiseen motivaatioon ja näin ollen myös yrityksen kilpailukykyyn ja innovaatiotekijöihin. Kun taas lisäämällä työntekijän mahdollisuuksia kehittää omia taitojaan sekä kohtaamalla työntekijöiden tarpeet kasvatetaan sisäistä motivaatiota, joka voi ilmetä työn tehokkuutena ja sitoutuneisuutena työnantajaan.

Helsingin Sanomien Vision artikkeli (Kukkonen 2022, 15) vertaa tunteiden tunnistamista ultrajuoksu- ja harrastukseen. Kuten työelämässä, myös kestävyyslajin harjoittelemisessa, oman itsensä tunteminen koetaan hyödynä. Organisaatiopsykologi Suokas (Lukkari 2022, 80) taas suosittelee työyhteisön huomioivan erityyppiset persoonat. Hänen mukaansa työntekijän tulee sopeuttaa oma persoona työyhteisöön. Kukkonen (2022, 15) mukaan aina silloin tällöin tulee vastaan epämiellyttävien asioiden hoitoa, jossa omalla tunnelatautumisella ja tunteiden säätelyllä on merkittävä rooli asian suhtautumiseen. Työperäinen stressi sitoo energiaa ja kyky reflektointiin heikkenee. Artikkelin summaa hyvin, että jokaisen kannattaa oppia säätämään omia tunteitaan jo pelkästään työyhteisön viihtyvyyden kannalta ja käyttäytymään joskus omia luonteenpiirteitään vastaan (Kukkonen 2022, 15). Suokas arvioi, että tärkeintä työyhteisössä on avoimuus ja ymmärrys siitä, että mielen hyvinvoinnista saa ja tulee puhua.

Dufva ym. (2017, 33) korostavat, että työnteon tehokkuus ja innovatiivisuus nousevat työn mielekkyydestä. Suokas (Lukkari 2022, 80) väittää, että työn mielekkyyteen vaikuttaa oma tunneperäinen kokemus tehdystä työstä. Chen ym. (2021, 1.) väittävät, että työntekijöiden psykologisella pääomalla on vaikutusta työssä suoriutumiseen sekä sitoutumiseen yritykseen ja motivaatioon. Chen ym., Kukkonen ja Suokas ovat yhtä mieltä siitä, että työn mielekkyyteen ja siitä syntyvään tunneperäiseen työkokemukseen vaikuttavat suurelta osin työympäristö eli organisaatio- ja toimintakulttuuri, sekä siellä työskentelevät kollegat ja esimiehet.

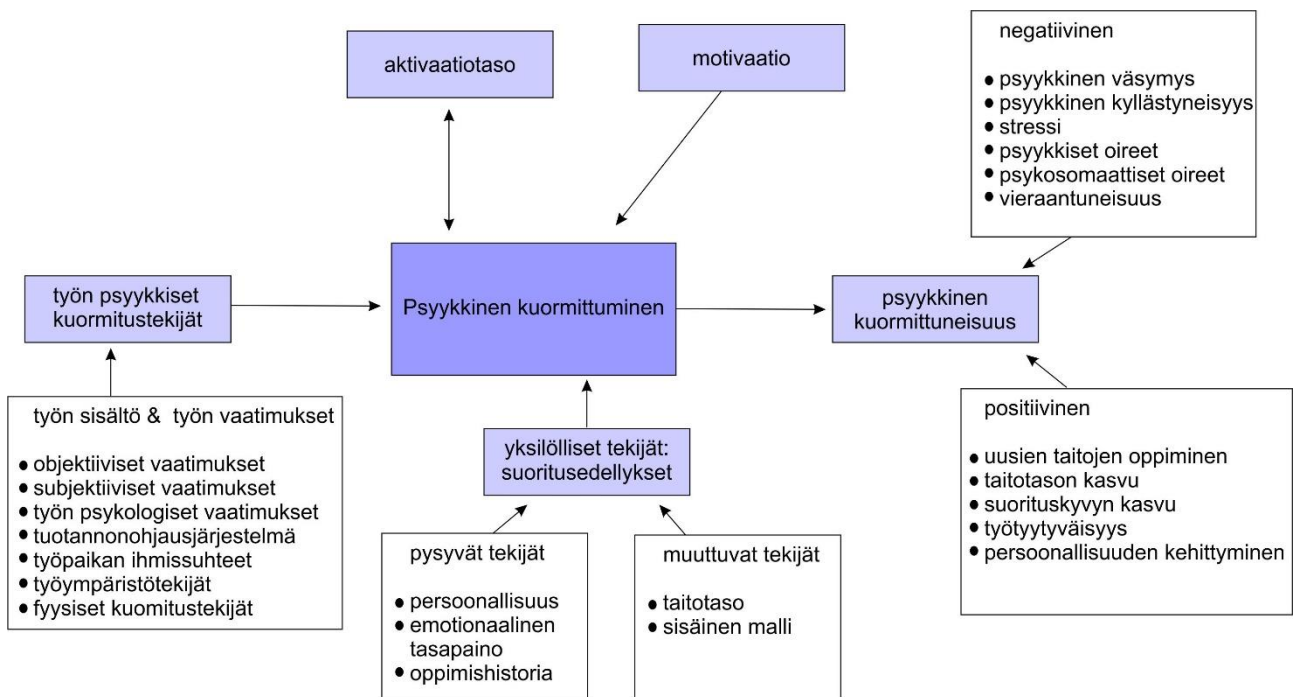
Pietikäinen (2019, 275) väittää, että tunteet ovat mukana lähes kaikessa. Tarkoittaako tämä sitä, että rationaalisesti perustellut päätökset perustuvat sittenkin alkukantaiseen tunteeseen? Pietikäinen (2019, 276) väittää, että tunteet ovat ajalta, jolloin ihminen on niiden varassa pelastautunut petoeläinten suupalaksi joutumiselta. Tästä syystä tunteet saavat kehossa aikaan tunneperäisiä reaktioita, kuten vihan tuomassa ärsykkeessä, jossa syke kasvaa ja sanat voivat muuttua kehonkieleksi. Pietikäinen (2019, 276) muistuttaa, ettei tunteista voi päästä eroon, mutta niistä syntyviä reaktioita voi harjaannuttaa ja oppia säätämään. Tunteet ja arvot ovat yhteyksissä ja se kuinka tärkeänä yksilö kokee omat arvonsa, määrää myös, kuinka voimakkaita tunteita ne yksilössä herättävät (Pietikäinen 2019, 277).

Tähän teoriaan pohjautuen tunteiden säätelmissä on erittäin suuri merkitys siihen, miten asiaan tai tilanteeseen suhtautuu ja millaisena sen kokee. Tunteita ei voi erotella tai poistaa työpäivän aikana. Tunteiden säätelyä ja niistä syntyvää reaktiota voi siis oppia käsittelemään, kun siihen on saatavilla tarvittavat työkalut. Tämän teorian pohjalta voidaan siis olettaa, että omien arvojen tiedostaminen auttaa ymmärtämään paremmin itseään, luonnettaan ja ennen kaikkea, auttaa hyväksymään asiat sellaisina kuin ne ovat. Sanonnalla, aika kulta muistot, puhutaan ajasta, vaikka muistot jättävät ihmiseen muistijäljen tunneperäisen kokemuksen myötä. Todenmukaisempaa olisi siis sanoa, että tunne kulta muistot.

4. Työn kuormittavuus

Tässä luvussa perehdytään työtä kuormittaviin tekijöihin psyykkisen joustavuuden näkökulmasta. Työtä voidaan kuormittaa monella tapaa, niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Tässä luvussa esitetään ainoastaan työhön vaikuttavaa henkistä kuormitusta, joka on vain yksi osa kokonaisvaltaisista yli-kuormittavuuden tekijöistä.

Suomessa on 60-luvulta lähtien tunnettu käsite työn psyykinen kuormitus (Niemelä & Teikari 1984, 7). Käsitteellä on ollut monta eri määritelmää ja ennen Niemelä & Teikarin (1984, 4) tekemää raporttia sillä on tarkoitettu ergonomisia työtapoja, joissa fyysinen kuormitus on jätetty huomiotta. Niemelä & Teikari (1984, 5) kiteyttää käsitteen työn psyykkisen kuormituksen mentaaliseksi, joka ensisijaisesti tarkoittaa informaation käsittelystä aiheutuvaa emotionaalista kuormitusta. Raportissaan Niemelä & Teikari (1984, 127-128) esittelevät teoreettisen mallin, joka havainnollistaa yleisnäkemyksen työstä aiheutuvan psyykkisen kuormituksen vaiheet ja siihen liittyvät osatekijät.



Kuva 7. Teoreettinen malli työn psyykkisestä kuormittavuudesta (mukaillen Niemelä & Teikari 1984, 182)

Niemelä & Teikari (1984, 129) tarkoittaa työn psyykkisillä kuormitustekijöillä kaikkia työhön ja työympäristöön sisältyviä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työsuoritukseen. Objektiivisilla ja subjektiivisilla vaatimuksilla viitataan työn vaatimukseen, jotka on jaoteltu vielä tarkemmin kahteen alaluokkaan. Subjektiivisella tarkoitetaan itsearviointia, miten yksilö arvioi oman työskentelynsä ja objektiivisella tarkoitetaan työn kuvaa, joka on työtehtävää suorittaville kaikille sama (Niemelä & Teikari

1984, 130.) Psykologisilla vaatimuksilla tarkoitetaan tässä yhteydessä pelkästään yleistä tasoa, kuten työhön liittyvinä toimintoina, päätöksentekovalmiuksina ja suoritusedellytyksinä. Työn vaatimukset voivat vaihdella laadullisesti ja määrällisesti ja nämä molemmat vaikuttavat joko negatiivisesti tai positiivisesti psyykkiseen kuormitukseen. Työ voi olla määrällisesti sopivaa, mutta laadullisesti heikkoa, joka ei vastaa työntekijän tietotaitotasoa (Niemelä & Teikari 1984, 135).

Tuotannonohjausjärjestelmän vaikutus psyykkiseen kuormitukseen on tässä viitattu työaikaan, työaikajärjestelyyn, työn organisoimiseen ja työn toistuvuuteen (Niemelä & Teikari 1984, 136). Työn aika, tauot, työvaiheiden vaihtuvuus, työsidonaisuus ja toistuvuus vaikuttavat kaikki psyykkiseen kuormittavuuteen. Työsidonaisuudella viitataan tässä graafisen alan työntekijöihin, eli 80-luvun ilmaisu tietotyöläisestä, jossa työsidonaisuudella on vaikutus työtyytyväisyyteen, unihäiriöihin ja käytössä oleviin psyykkisiin voimavaroihin.

Tämän perusteella voidaan päätellä, että 80-luvulta lähtien on ollut tiedossa, että tietotyöläisen psyykkiseen kuormittavuuteen vaikuttaa työajan ja oma työn hallitsevuuden lisäksi työpaikkasidonaisuus. Miksi vielä 2020-luvulla pohditaan etätöiden tehokkuutta, jos yli 35 vuotta sitten on saatu tutkimustuloksissa selville, että työpaikka sidonaisuus kuormittaa psyykkistä hyvinvointia?

Onko tämä teoria viitoittanut nykyajan työpaikoilla vallitsevan avokonttorimallin, jossa kenelläkään ei enää ole omaa osoitettua työpistettä?

Työpaikan ihmissuhteilla tarkoitetaan kollegoista ja sidosryhmistä syntyviä sosiaalisia suhteita. Kommunikointi, avoimuus kollegoiden ja esimiesten kanssa sekä työilmapiiri koetaan vaikuttavan psyykkiseen kuormitukseen joko suoranaisesti taikka välillisesti (Niemelä & Teikari 1984, 138-139).

Työympäristötekijöillä kuvataan kaikkea työhön liittyvää, joka aiheuttaa fyysistä, terveydellistä, ja psyykkistä kuormitusta (Niemelä & Teikari 1984, 141). On hyvä muistaa, että mallissa on otettu huomioon kaikki työnteon mallit, esimerkiksi tehdastyöläisen melun ja vaarallisten aineiden käsittely, sekä tietotyöläisen toimistossa tapahtuva muista häiriöistä muodostuva työnteon malli. Raportin mukaan (Niemelä & Teikari 1984, 143) muotoilemalla työ ja työpaikka ergonomisesti, voidaan vähentää psyykkistä kuormittavuutta.

Työn psyykkisen kuormittavuuden voimakkuutta säätelee yksilö. Yksilön pysyvillä tekijöillä tarkoitetaan geneettisiä ominaisuuksia, sekä oppimistaitoja ja muuttuvilla taas ulkoisia, kokemusperäisiä tekijöitä (Niemelä & Teikari 1984, 145).

Aktivaatitasolla tarkoitetaan yksilön latautuneisuuden tasoa (Niemelä & Teikari 1984, 48). Se vaihtelee tiedottomasta tilasta äärimmäisen jännittyneeseen tasoon. Niemelä & Teikari (1984, 151) mukaan aktivaatitaso osoittaa psyykkisen kuormittavuuden asteen.

Motivaatio voidaan määritellä yhdeksi osatekijäksi, joka vaikuttaa psyykkisen kuormituksen välittävänä tekijänä. Motivaatio on kuvattu raportissa persoonaan liittyvänä tekijänä, jolla on positiivisia vaikutuksia pettymyksiin vastaanottamiseen ja myös menestymiseen. Sisäistä työmotivaatiota on kuvattu pitkäaikaisena, kestäväenä ja lyhytkestoisena (Niemelä & Teikari 1984, 150.) Tähän tietoon perustuen voidaan olettaa, että ihminen, jolla on korkea motivaatio kykenee vastaanottamaan paremmin haasteita ja kokee haasteet vähemmän kuormittavana, kun taas ihminen, jolla on matala motivaatio. Tuleeko tämä ymmärtää siten, että ihminen ei voi oppia hyväksymään epäonnistumisia, hankkimaan uusia työkaluja motivaation ylläpitoon ja on täysin oman persoonansa ja geneettisten tekijöidensä armoilla?

Psyykkisellä kuormittuneisuudella Niemelä & Teikari (1984, 152-153) tarkoitetaan yksilössä ilmeviä muutoksia, mitkä johtuvat edellä mainituista osatekijöistä. Kuormittuneisuus on jaoteltu kahden tekijään, negatiiviseen ja positiiviseen. Negatiivista kuormittuneisuutta ilmenee silloin, kun tekijän psyykkiset vaatimukset eivät kohtaa hänen suorituskykyään. Tällöin joko työn määrällisyys tai laadullisuus alittuu tai ylikuormittuu. Tämän seurauksena voi ilmetä sekä pitkäaikais- että lyhytkestoisia negatiivisen psyykkisen kuormittavuuden ilmenemismuotoja, jotka aiheuttavat erilaisia epämiellyttäviä tunteita.

Yksilön kannalta positiivisia psyykkisiä kuormittavuuden ilmenemismuotoja voidaan nähdä silloin, kun työntekijä oppii uusia taitoja, omaksuu uutta tietoa ja tuntee kehittyvänsä työssään. Tällöin yksilön suorituskyky on tehokkaammin käytössä, mikä lisää positiivisuuden tunnetta, työtyytyväisyyttä ja työn iloa (Niemelä & Teikari 1984, 153.)

Tämän teoreettisen mallin mukaan voidaan päätellä, että melkein 40 vuotta sitten on käsitelty samoja aiheita kuin nykyään. Mallia voidaan pitää karkeana ja jopa suppeana, koska kuten aiempi viitekehys on osoittanut, teknologia, informaatiotalous ja työnteon eri mallit ovat muuttuneet neljäskymmenessä vuodessa radikaalisti. Joka tapauksessa kyseistä teoriamallia voidaan pitää yleispäteväenä, mikä osoittaa, että työn kuormittavuuteen liittyy paljon psyykkisiä osatekijöitä, jotka edelleen jätetään monesti huomiotta. Kun kyse ei voi olla enää tiedon puutteesta, niin herää kysymys, miksi näin iso tekijä kuin psyykkinen kuormitus jää näin vähälle huomiolle?

Seuraavaksi esitellään nykypäivän tutkimustuloksia työn kuormittavuudesta. Kalakosken (Työterveyslaitos 2021) mukaan monitekeminen, huonojen ohjeiden saanti, rajallinen ajankäyttö ja toistuvat keskeytykset vaikuttavat suomalaisten aivotyön kuormittavuuteen. Tilastokeskuksen raportin (2019, 139-140) mukaan vuonna 2018 yhä useampi palkansaaja koki kiireen vaikuttavan negatiivisesti työhön. Ylemmät toimihenkilöt ja vaativaa asiantuntijatyötä tekevät kokivat kiireen muuttaneen muotoaan, koska kiireen tunne ei lopu työpäivän päätyttyä. Työpäivä jatkuu vapaa-ajalle, kun

töitä hoidetaan vielä kotoa. Tämä vaikuttaa automaattisesti työstä palautumiseen tai palautumisen vähyyteen (Tilastokeskus 2019, 140.)

Jos yritys ei panosta työntekijöihin tai työntekijät kokevat, että heitä ei kuulla ja nähdä tai he eivät voi vaikuttaa työtehtäviin on tällä negatiivinen vaikutus työkokemukseen. Tämä vaikuttaa siihen, että työntekijät eivät koe tärkeäksi tai ole halukkaita toimimaan työnantajan edun mukaisesti. Tämä taas vaikuttaa olennaisesti yrityksen tehokkuuteen ja kilpailukykyyn (Chen ym. 2021, 1.) Kuten Niemelä & Teikari (1984, 129) osoittivat jo 80-luvulla, että psyykkiseen kuormittavuuteen liittyy kaikki, minkä työntekijä kokee työssään. Kuten Chen ym. (2021, 1) totesivat aiemmin, nykyään tähän teoriaan on lisätty se näkökulma, miten tällä kokonaisuudella on vaikutusta myös yrityksen kilpailukykyyn ja tehokkuuteen.

Suomen työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) 2 luvun 8 § mukaan työnantajalla on huolehtimisvelvoite työntekijän turvallisuudesta ja tämän terveydestä. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 2 luvun 25 § mukaan työntekijän kuormitustekijät tulee ottaa huomioon, jos ne vaarantavat tämän terveyttä. Laissa ei eritellä fyysisen tai psyykkisen kuormituksen eroavaisuuksia, vaan tämä koskettaa kokonaisvaltaisesti työntekijän turvallisuutta ja työympäristöä.

Tämän perusteella luulisi, että Suomen lait kykenevät suojaamaan työntekijöitä ylikuormittavuudelta. Miksi silti vielä 2020-luvulla kuullaan enenevässä määrin työuupumuksesta ja työperäisestä loppuun palamisesta? Työolotutkimuksen (Tilastokeskus 2019, 295-296) perusteella vuonna 2018 40 prosenttia 15-64 -vuotiaista palkansaajista koki vähintään kerran viikossa väsymystä ja saman verran vastanneista kärsi univaikeuksista. Lähes neljännesosa palkansaajista koki haasteita muistissa ja keskittymiskyvyssä.

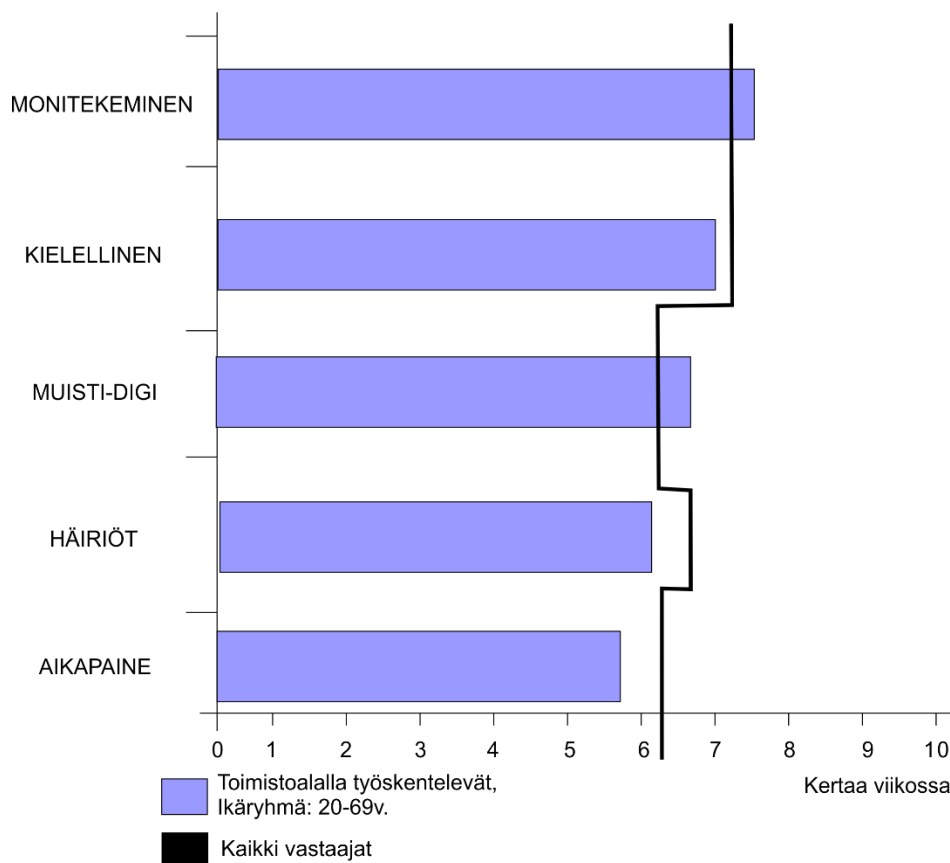
Tähän tietoon perustuen herää kysymys voimavarojen puutteesta. Voiko syy olla puhumattomuudesta, tietämättömydestä vai sanomattomasta kollektiivisesta työilmapiiristä, jossa työntekijää pidetään organisaatiossa pelkkänä kuluna? Uskallanko siis väittää, että Suomen laki on puutteellinen siltä osin, että se ei pysty suojelemaan työntekijöitä mitä alemmalla palkkatasolla työskennellessään.

Kalakoski, Paajanen ja Valtonen (Työterveyslaitos 2021) analysoivat aivotyöskentelyn eli kognitiivisen työn olevan arkipäiväistä alasta riippumatonta työtä. Hartikainen ym. (2021, 89) yhtyvät samaan, että työn kuormitus kohdistuu aivoihin ja tämä tulisi ottaa huomioon kokonaisuutena. Tiedolla johtaminen, ongelmaratkaisu, päätöksenteko ja uusien tietotaitojen omaksuminen kuuluvat nykyajan työhön. He väittävät, että eritoten asiantuntijatyössä vaaditaan huomattava määrä enemmän aivotyöskentelyä, joka lisää kognitiivista työkuormaa (Hartikainen ym. 2021, 89: Työterveyslaitos 2021).

Työn osaaminen ja opittujen taitojen rutiininomainen työote ovat taitoja, jotka eivät enää kuormita henkistä hyvinvointia, kun taas uuden oppiminen ja vaativat vuorovaikutustilanteet voivat lisätä henkistä pahoinvointia (Työterveyslaitos 2021). Niemelä & Teikari (1984, 153) mukaan uuden oppimisella on positiivisia psyykkiseen kuormittavuuteen vaikuttavia ominaisuuksia, jotka lisäävät sisäistä työmotivaatiota, työniloa ja työtyytyväisyyttä.

Yleisempiä aivotyötä haittaavia ja stressiä lisääviä tekijöitä ovat työn keskeytykset, puutteelliset tai ristiriitaiset ohjeet, keskeneräisten asioiden pitäminen mielessä ja tietyt työolosuhteet (Työterveyslaitos 2021.) Tähän samaan yhtyivät myös Niemelä & Teikari (1984, 139), joiden mukaan epäselvyydet työpaikalla vaikeuttavat tiedon kulkua ja näin välillisesti vaikuttavat negatiivisesti psyykkiseen kuormittavuuteen. Tähän tietoon viitaten voidaan olettaa, että työtehtävien suhteuttaminen työntekijän taitotasoon kasvattaa psyykkistä hyvinvointia ja epätasapainossa työskentely alentaa sitä.

Kuvassa kahdeksan on graafisesti eritelty aivotyöskentelyä haittaavat tekijät. Kuva havainnoi Työterveyslaitoksen tekemää tutkimusta vuosilta 2016-2019, jossa otanta on ollut yli 1100 toimistotyötä tekevää, 20-69 -vuotiasta henkilöä. Heidän mukaansa monitekeminen, eli multitaskaaminen on koettu yleisenä aivotyöskentelyä haittaavana häiriötekijänä. Toiseksi eniten vahinkoa aiheuttaa laaja-alainen tiedonkäsittely ja sen rajallinen ajankäyttö. Kolmanneksi aivotyöskentelyä haittaavana tekijänä on koettu erilaiset puheelliset keskeytykset ja puutteelliset aikaresurssit.



Kuva 8. Aivotyön avaintekijät (mukaiillen Työterveyslaitos 2021)

Kuvasta kahdeksan voidaan havaita, että erityyppiset työn keskeytykset, monen asian tekeminen samanaikaisesti ja niukat ajalliset resurssit vaikuttavat aivotyöskentelyyn alentavasti, alentavat keskittymiskykyä ja pitkittävät kokonaisvaltaista työstä palautumista.

Työturvallisuuskeskus (2015, 6) raportoi, että työn kuormittavuuteen vaikuttavat psykososiaaliset tekijät. Psykososiaalinen kuormitus muodostuu, sekä mielen hyvinvoinnista, että sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Kuten aiemmin Chen, ym., Fava & Guidi ja TTK väittävät, että työn kuormittavuutta on aina ollut ja sitä tulee myös olla, jotta työ on kustannustehokasta. Mutta liiallinen kuormitus voi kasvattaa työntekijän henkistä pahoinvointia, joka näkyy työtehtävien tehokkuuden laskussa. Työn liiallinen määrä, jatkuva kiire ja yleinen huono työilmapiiri voi TTK:n (2015, 6) mukaan näkyä mielen ylikuormittumisena, joka ilmenee muun muassa muistin huonontumisena sekä tarkkaavaisuuden heikkenemisenä.

Kuva yhdeksän esittelee psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka TTK:n (2015, 7) mielestä tuottavat työntekijälle huonoa henkistä oloa ja organisaatiolle työtehokkuuden laskua. Tähän yhtyy myös Niemelä & Teikari (1984, 134-135), jotka väittävät, että työn vaatimustaso ja työntekijän suori-

tusedellytysten välinen tasapaino vaikuttaa joko suoraan tai välillisesti psyykkiseen kuormittuneisuuteen. Yksitoikkoiset työvaiheet, toistuvat samankaltaisten päätöksenteot tai työtehtävien sopivuus tekijälle ja työntekijän osaamattomuus vaikuttavat kaikki negatiivisesti työntekijän psyykkiseen kuormittavuuteen.

Kuvan yhdeksän mukaan erilaiset muutokset työtehtävissä tuottavat eniten henkistä ylikuormitusta. Sopeutuminen muutoksiin riippuu yksilöstä. Toiselle muutos voi aiheuttaa pelkoa ja odottamattoman kovia ponnisteluita, kun taas toiselle se voi olla odotettu muutos (TTK 2015, 8.) Kuten muutostilanteisiin suhtautuminen, myös ylikuormittavuuden oireet ovat yksilöllisiä. Tähän myös Niemelä & Teikari (1984, 134) yhtyvät, että psyykkinen kuormittuneisuus on yksilöstä riipuvaista. Tyypillisiä ylikuormittavuuden oireita ovat unettomuus, stressi ja aloitekyvyttömyys. Ylikuormittuneisuus voi ilmetä lisääntyvinä poissaoloina, kiihtyvänä päihteiden käyttönä tai uupuneisuutena (TTK 2015, 9).



Kuva 9. Psykososiaaliset kuormitustekijät (mukaillen TTK 2015, 7)

Chen ym. (2021, 1.) mukaan henkilöstöresurssit ovat yksi merkityksellisimpiä kilpailukykyyn vaikuttavia tekijöitä. Kyky erottautua kilpailijoista nousee yrityksen henkilöstöstä. Chen ym. (2021, 1.) väittävät, että ammattitaitoinen henkilöstö halutaan sitouttaa organisaatioon koulutuksen ja sosiaalisten vuorovaikutusten avulla. Työntekijöiden organisaatioon sitouttamisella pyritään luomaan erottuva kilpailukyky. Työmotivaation kasvaessa myös suorituskyky kasvaa ja tämä koetaan yritykselle positiivisena ilmiönä. Tähän samaan yhtyivät myös Niemelä & Teikari (1984, 135) päätelmässään, jossa yksilön motivaatio vaikuttaa merkittävästi omassa työssä koettuun iloon.

Tätä työperäistä positiivista organisaatiokäyttäytymistä kuvataan saavutetulla kilpailuedulla (Chen ym. 2021, 2.). Chen ym. (2021, 1.) kuitenkin varoittavat, että organisaatiosta työympäristöistä nousee esille myös työtytymättömyyttä, sekä työhön liittymättömiä ylimääräisiä vaatimuksia, jotka vaikuttavat negatiivisesti työperäiseen kokemukseen. Organisaatiomuutokset yrityksen arvoissa tai strategioissa vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja sitä kautta myös tehokkuuteen. Tästä syystä Chen ym. (2021, 2.) vakuuttavat, että työnantajan tulisi vahvistaa yhteisöllisyyden tunnetta organisaatiossa.

Ennakointi tulevaisuuden muutoksille on haasteellista, mutta työssä uusiutuminen löytyy työyhteisöjen kehittämisestä. Hyvin johdetussa organisaatiossa motivaatio työssä jaksamiseen ja oman ammattitaidon kehittämiseen on korkea. Tämä toimii vahvana kasvualustana muutosten ja uusien innovaatioiden käyttöönotolle. (Toppila, Koivistoinen, Rouvinen, Pajarinen, Ali-Yrkkö, Kauhanen, Kauhanen, Lilja, Aaltonen, Alasoini & Oosi 2014, 11-12.)

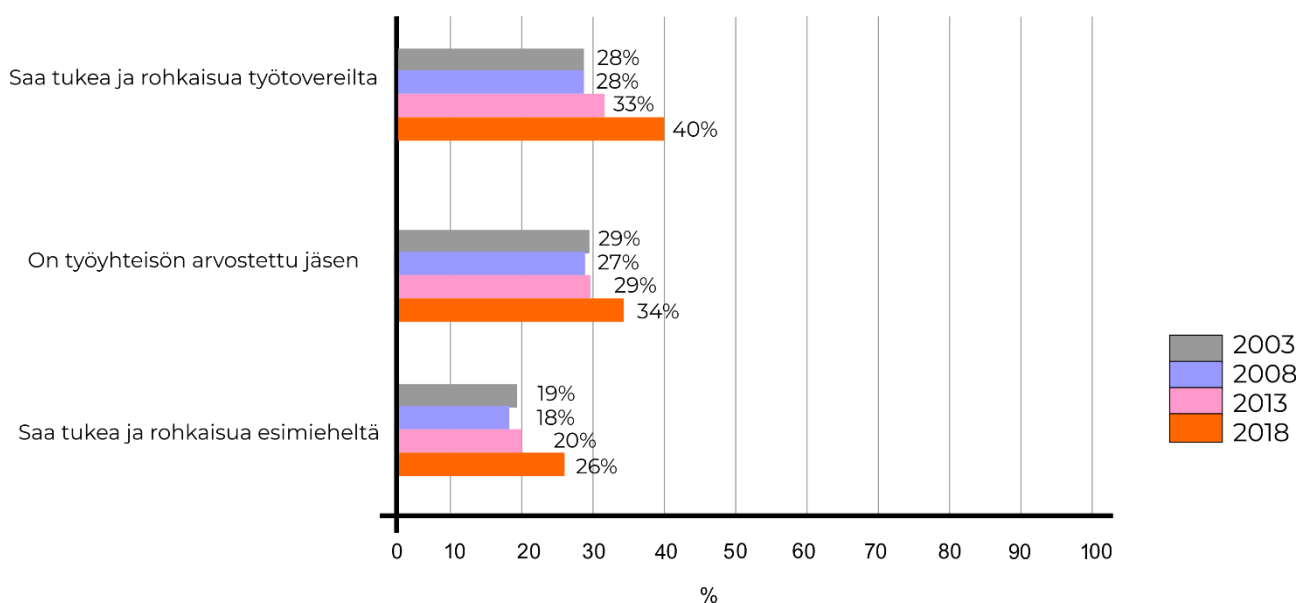
Näihin teorioihin perustuen voidaan melko yksimielisesti osoittaa, että kilpailukykyyn saavuttamiseen liittyy niin psykologisen pääoman osa-alueet, kuin työyhteisöstä sisältäpäin nouseva turvallinen ja avoin ilmapiiri.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä on tärkeää huomioida yksilölliset eroavaisuudet asioiden käsittelyssä ja uusien tapojen sopeuttamisessa (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2009, 47). Sutela, Pärnänen & Keyriläinen (2019, 161) väittävät, että menestyminen työelämässä nousee tiimityöskentelystä, jossa monimuotoisuus näyttelee pääosaa. Tämän tiedon perusteella, hankittavien työelämätaitojen listaan tulisi nostaa yksilön vahvuuksien lisäksi tiimityö. Keskinäinen kyky ratkoa ongelmia ja ammentaa kaikkien erityisosaamista luoden uusia innovatiivisia ratkaisuja, vaikuttaisi olevan edellytys kilpailuedun saavuttamiseen.

Kalakoski (Työterveyslaitos 2021) väittää, että henkisen ylikuormittavuuden vastakohtana toimii erityyppiset innostavat tehtävät, kuten perustiedonkäsittely, joka vaatii pitkäjänteistä keskittymistä sekä näön ja käden koordinoitua. Työolotutkimuksen (Tilastokeskus 2019, 149) mukaan työilmapiiri, työyhteisön tuen ja arvostuksen saanti on noussut positiivisempaan suuntaan viime vuosina. Vuonna 2018 (Tilastokeskus 2019, 147) 33 prosenttia palkansaajista olivat yhtä mieltä siitä, että

työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki, kun kymmenen vuotta aiemmin luku oli vain 26 prosenttia. Tähän teoriaan pohjautuen voidaan tehdä päätelmä, että suotuisalla ja avoimella työilmapiirillä on myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden motivaation tehdä työtään.

Kuva 10 esittelee työolotutkimuksen kyselyn vastauksia, joista ilmenee, että palkansaajista kolmasosa koki olevansa aina työyhteisön arvostettu jäsen ja vuonna 2018 palkansaajista 40 prosenttia koki saavansa tukea ja rohkaisua kollegoiltaan vaikean tai haastavan työtehtävän kohdalla.



Kuva 10. Työyhteisön tuki ja arvostus (mukailten Tilastokeskus 2019, 151)

Työturvallisuuskeskuksen (2015, 12) mukaan henkisen hyvinvoinnin mittareina toimii työn tuloksellisuus, henkilöstön osaaminen, työkyky ja työilmapiiri. Näiden lisäksi esimiehillä tulee olla myös muita tapoja selvittää työntekijöiden resilienssi. Tämä voi tapahtua esimerkiksi ilmapiirikyselyiden, kehityskeskusteluiden ja riskiarviointien kautta. Riskiarviointiin tulee sisällyttää henkisen kuormituksen arviointi (TTK 2015, 12.) Ylikuormitustekijöiden selvittäminen kuuluu niin työntekijälle, työnantajalle kuin myös työterveyshuollolle. Kombinaatio voi toimia yhdessä tai erikseen, mutta TTK:n (2015, 13) mukaan aloite syy-seuraussuhteen selvittämiseen tulee tulla työntekijältä. Väite saa eriävän mielipiteen, kun Hartikaisen ym. (2021, 91) mukaan ylikuormittavuus on monitekijäinen,

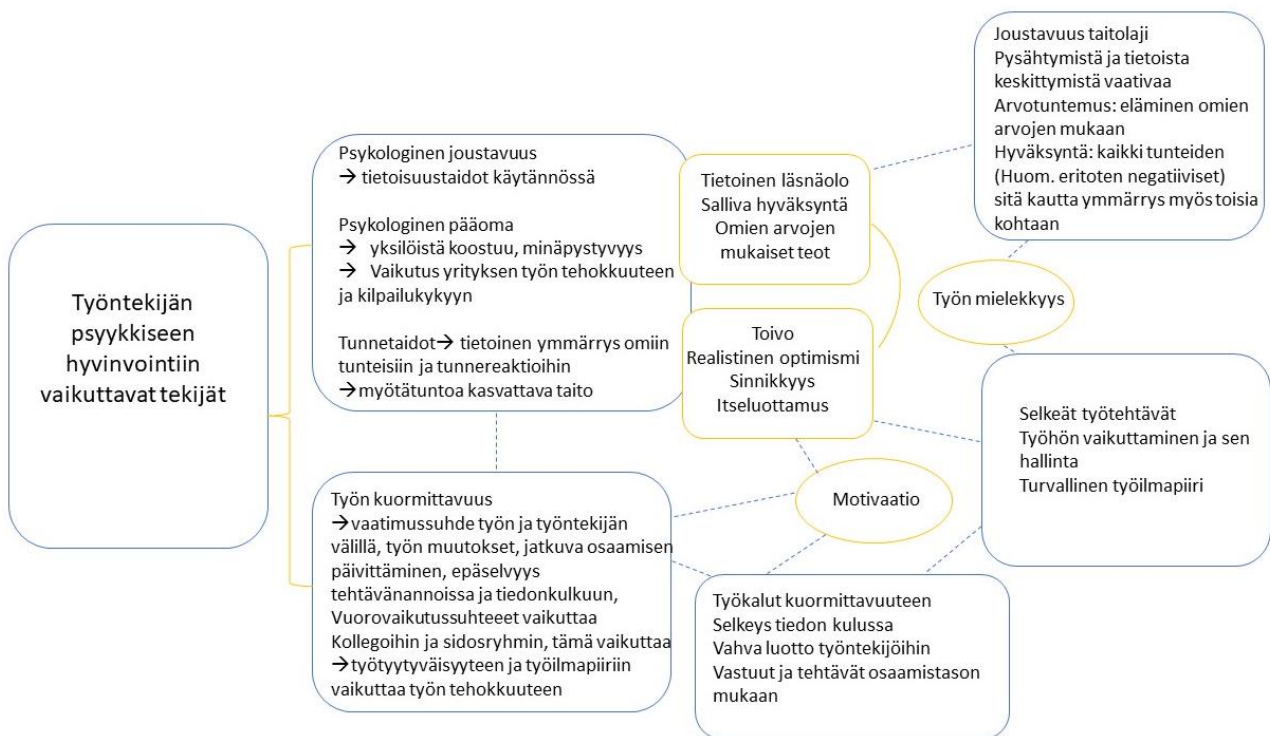
jonka selvittäminen usein jää huomioimatta. Työterveyshuollolla, työnantajalla tai työntekijällä ei välttämättä ole käytössä tarvittavia työkaluja tai riittävää tietoa, miten aivokuormitus voi vaikuttaa työntekoon. Toiminnanohjaustoiminnot, kuten oman toiminnan monitorointi, tunnesäätely, joustava mieli ja työmuistin haasteet ovat kaikki osana aivokuormitustekijöitä (Hartikainen, ym. 2019, 91).

Voidaan siis olettaa, että yksilölliset eroavaisuudet on otettava huomioon ja asioista puhuminen työyhteisössä on välttämätöntä koko työyhteisön ja työilmapiirin kannalta. Tähän yhtyy myös Työturvallisuuskeskus ja lisää, että avoimesti tiedotetun ja hyvin johdetun muutostilanteen läpivientiin osataan suhtautua positiivisemmin koko organisaatiossa. Työturvallisuuskeskuksen (2015,8) mielestä esimiehellä tulee olla vahva tieto siitä, mitä muutos koskee ja perustelut sille, miksi muutos tapahtuu. TTK (2015, 8) vakuuttaa, että jokaisella organisaatiossa toimivalla on vastuu muutoksen aikaansaamisesta, mutta esimiehen tehtävänä on huolehtia, että tiedotus on katkeamatonta ja selkeää.

5. Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto

Tämän luvun tarkoitus on esittää teoreettisen viitekehyksen synteesi, joka koostuu kirjallisuuteen perustuvaan yhteenvetoon.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen avulla on tarkoitus selvittää psykologisen joustavuuden hyötyjä asiantuntijaorganisaatiossa ja vastata tutkimuskysymyksiin psykologisen joustavuuden keskeisten käsitteiden avulla. Teoriaosuudessa tarkasteltiin myös psykologisen pääoman, tunnetaitojen ja työn kuormittavuuden vaikutuksia työhyvinvoinnin kontekstissa. Tähän viitekehykseen perustuen esitetään kuvan 11 mukainen teoreettinen yhteenveto.



Kuva 11. Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto (mukaillen Helin 2022, 43)

Kuva 11 havainnoi teoreettisen viitekehyksen synteesiä, eli aiemmin esitetyn lähdekirjallisuuteen perustuvan yhteenvetoon syntyä ja psykologiseen joustavuuteen vaikuttavien tekijöiden merkitystä. Esitettävän yhteenvetoon perusteella tulisi viitekehysteoriasta löytyä vastaukset sille ennalta määritetyille tutkimuksen alakysymyksille.

K2 Mihin tekijöihin psykologinen joustavuus vaikuttaa positiivisesti?

K3 Mihin tekijöihin psykologinen joustavuus vaikuttaa negatiivisesti?

K4 Millä tavoin psykologinen joustavuus ilmenee asiantuntijatyössä?

Kuten lähdeteorian löydökset (WHO 2012, 5; Luthans ym. 2006, 6) aiemmin esitti, työntekijän psyykkistä hyvinvointia tulee tarkastella holistisesta näkökulmasta. Tässä holistisella näkökulmalla tarkoitetaan ihmislähtöistä näkökulmaa. Se, miten psykologinen joustavuus ilmenee työnteossa ja ylipäättään ihmisen elämässä on täysin riippuvaista yksilön valmiuksista havainnoida, vastaanottaa ja ymmärtää omat tunteet ja niistä syntyvät tunnereaktiot. Kyky toimia tietoisesti, joustavasti ja itselle tärkeiden ydin arvojen mukaisesti on osa kokonaisvaltaista psyykkistä hyvinvointia, jonka avulla voidaan vähentää henkistä mielihäiriötä ja aivojen ylikuormitusta.

Tietoisuustaidot käytännön harjoituksineen koetaan tärkeäksi osaksi psykologisen joustavuuden kasvua. Kaikkien, myös epämiellyttävien tunteiden, salliva havainnointi ja niiden hyväksyminen, sekä omien arvojen tunnistaminen ja niiden mukaan toimiminen ovat taitoja, jotka liittyvät psykologisen joustavuuden vahvistamiseen.

Viitekehyksestä löytyneisiin teorioihin viitaten (Pietikäinen 2019, 40-41; 2014, 89-92, Hayes & Smith 2005, 159-161, Luoma ym. (2017, 2) & Fava & Guidi 2020, 42; Kortelainen (2014, 125), Malinen (2014, 74), Hayes & Smith 2005, 199-200; Hayes 2013, 19; Lehtonen 2014, 30-31) annetaan tutkimuksen ensimmäiseen alakysymykseen (K2) vastaus, jonka mukaan tietoisella läsnäololla, omien arvojen tunnistamisella, sekä tietoisuus- ja tunnetaitojen harjoittamisella on positiivisia, kauskantoisia vaikutuksia psykologiseen joustavuuteen ja näin kokonaisvaltaisen psyykkisen hyvinvoinnin lisäämiseen.

Vastaus toiseen alakysymykseen (K3), mihin tekijöihin psykologinen joustavuus vaikuttaa negatiivisesti on päätelty lähdekirjallisuuden löydöksistä. Viitekehyksen kirjallisuuteen viitaten (Pietikäinen 2014, 89-32; Hayes 2013, 19, 72-75; Malinen 2014, 74; Lehtonen 2014, 30-31, Fava & Guidi 2020, 42) voidaan tehdä päätelmä, että psykologiseen joustavuuteen kuuluu olennaisesti myös asioiden kyseenalaistaminen. Kyseenalaistamisen avulla voi päästä lähemmäksi omia syviä arvoja ja niistä syntyvää arvomaailmaa. Tietoinen läsnäolo ja epämiellyttävien tunteiden tiedostaminen auttaa löytämään omat heikkoudet ja vahvuudet, sekä aitojen arvojen syntyperän. Ymmärtämällä omien arvojen merkityksellisyyden, on mahdollista tehdä enemmän sellaisia arvovalintoja, jotka lisäävät psykologista joustavuutta.

Näin voidaan olettaa, että psykologisella joustavuudella ei itsessään ole vaikutusta negatiivisiin tekijöihin. Asioiden kyseenalaistamisella ja tietoisesta läsnäolosta avulla voidaan havaita negatiivisia ja epämiellyttäviä tunteita ja mielialoja, jotka voivat tuntua negatiivisena psyykkisenä huonovointisuutena. Tämä lyhyt kestoinen psyykinen huonovointisuus tai negatiivinen mieliala on osa prosessia, jonka avulla pyritään päästämään irti negatiivisista ajatuksista ja toimintamalleista. Voidaan siis

päätellä, että psykologisella joustavuudella voi olla lyhytkestoisia negatiivisia vaikutteita, mutta ei pidempikestoista haittaa.

Kolmanteen alakysymykseen (K4) vastaus, millä tavoin psykologinen joustavuus ilmenee asiantuntijatyössä on esitetty vastaus teoreettisen viitekehyksen löydöksiin perusteella. Psykologiseen joustavuuteen ja pääomaan liittyy olennaisesti työn mielekkyys. Tähän väitteeseen yhtyvät valtaosa tutkimuksessa esitetyn lähdekirjallisuuden tutkimukset ja asiantuntijat (Rauhala ym. 2013, 44-45; Työterveyslaitos 2021; Sutela ym. 2019, 139-140; Chen ym. 2021, 1-2; Luthans ym. 2006, 6-8 & Dufva ym. 2017, 33). Työn vaikuttavuus, sen hallitseminen, itseohjautuvuus, minäpystyvyys, tunnetaidot ja työympäristö liittyvät työstä koettuun mielekkyyteen ja työmotivaatioon. Voidaan siis olettaa, että itsensä tunteminen tukee henkilöä löytämään ja kasvattamaan omaa paineensietokykyään, tunnetaitojaan, psykologista joustavuutta sekä psykologista pääomaa.

Lähdekirjallisuuden löydöksistä (Työturvallisuuskeskus 2021, 12; Hartikainen ym. 2019, 91; Topila ym. 2014, 11-12; Chen ym. 2021, 2; Työterveyslaitos 2021, Dufva ym. 2017, 33, Niemelä & Teikari 1984, 5) voidaan esittää kolmanteen alakysymykseen (K4) laajennettu vastaus, että hyvin toimiva ja muutoskykyinen organisaatio vahvistaa asiantuntijoiden psykologista joustavuutta. Sallivassa ja avoimessa työympäristössä työntekijä otetaan vastaan ihmisenä, joka nähdään voimavarana, eikä yrityksen kulueränä. Hyväksyvässä ja turvallisessa organisaatiokulttuurissa osataan huomioida yksilöt omine vahvuuksineen ja heikkouksineen. Työtehtävien laajuus ja vaativuus suhteutetaan työntekijän osaamisen mukaan sopivaksi niin, että se tukee tämän psykologista joustavuutta, jolla mahdollisesti on myös vaikutus työn merkityksellisyyteen.

Voidaan siis tehdä päätelmä, jossa kaikki toiminnot, jotka tukevat sekä yrityksen että asiantuntijan yhteistä arvomaailmaa vahvistavat molempien osapuolien psykologista joustavuutta. Tämä tuottaa asiantuntijalle lisää työkaluja omaan työntekoon. Näin yrityksen on myös mahdollista saavuttaa vaikeasti kopioitavissa oleva kilpailuetu. Sisältöpäin nouseva tietotaito voidaan kokea merkittäväksi hyödyksi, jolla on positiivisia vaikutuksia koko organisaation kilpailukykyyn ja erottuvuuteen. Tämän hyödyn saaminen ei ole itsestäänselvyys tai sääntökirjoista luettavissa oleva toimintamalli, vaan se toimii kuin itsehengittävä elin, jota tulee käsitellä myös sen mukaisesti, lempeän arvostavasti.

Seuraavaksi esitellään teoreettinen yhteenveto yksinkertaisemmin. Kuva 12 pohjautuu lähdekirjallisuudesta nousseiden käsitteiden selkeyttämiseen ja niiden ominaispiirteiden kuvaamiseen. Kuvan tarkoituksena on esittää monitahoinen ja monisyinen ilmiö yksinkertaisemmalla ja helposti luettavammassa muodossa. Kuvan perusteella voidaan todeta, että psykologinen joustavuus ilmenee eri tavalla kussakin kontekstissa.

Psykologinen joustavuus	Ominaispiirteet
Tietoinen läsnäolo Itsensä lempeää tarkkailua Kohti parempaa itsetuntemusta	Tietoisuustaidot: havainnointi, tietoinen pysähtyminen, käytännön harjoitukset Ajatukset eivät ole automaattisia totuuksia
Salliva hyväksyntä	Omien arvojen kirkastaminen Epämiellyttävien tunteiden tietoinen hyväksyntä Lempeys itseään ja muita kohti
Psykologinen pääoma "oman itseni toimitusjohtaja"	Orgaaninen saavutettu kilpailuetu Sisältyy: toivo, optimismi, itsetunto, sinnikkyys Oman itsensä johtaminen
Tunnetaidot	Tunnereaktiosta proaktiiviseksi Omien tunteiden säätely mahdollista Omat tunteet eivät määrittele
Psykologinen pääoma organisaatiossa	Työympäristö, turvallinen ja avoin ilmapiiri Tunteet kuuluvat kaikille, myös töihin Omat ja muiden tunteet huomioonottava työote
Työn kuormittavuus	Työnteko muuttuu: monimuotoisuus ja monipuolisuus luo paineita, tärkeää huomioida mihin voi vaikuttaa ja mihin ei Itsetuntemus ja omien arvojen mukainen työ luo joustavuutta henkiseen hyvinvointiin Omien voimavarojen tunnistaminen ja arvostaminen oleellista

Kuva 12. Tutkijan synteesi teoriapohjasta (mukaillen Helin 2022, 44)

6. Kohdeorganisaatio

Tässä luvussa esitellään kohdeorganisaatio, jolle tutkimus tehtiin sekä kerrotaan tutkimuksen syntyperä, eli minkä takia kyseinen tutkimus haluttiin organisaatiossa toteuttaa.

Tutkimustyön toimeksiantaja IdeaStructura Oy on vuonna 2011 perustettu rakennusalan suunnittelutoimisto. Yrityksessä työskentelee noin 100 rakentamisalan asiantuntijaa. Yrityksen liikevaihto vuonna 2021 oli noin 9,5 miljoonaa euroa (Fonecta.) Yrityksen palveluihin kuuluu rakenne- ja rakennusfysikaalinen suunnittelu, projektinjohto, tutkimukset ja valvonta. Yrityksen pääkonttori sijaitsee Helsingissä, mutta yritystoiminta kattaa koko Suomen. Yrityksen asiakkaina ovat kiinteistöalan ammattilaiset ja taloyhtiöt (IdeaStructura 2021.)

IdeaStructuran tärkeimpiin tavoitteisiin kuuluu monipuolinen osaaminen, jossa rakennusalan asiantuntijat voivat kasvaa rakennetekniikan, rakennusfysiikan ja sisäilmalaadun erityisosaajiksi. Yrityksen toimintakulttuuri eroaa muista perinteisistä suunnittelutoimistoista sillä, että organisaatiossa ei ole käytössä organisaatiokaavioita. Ideastructura pitää itseään rakennusalan edelläkävijänä itseohjautuvan toimintatavan kehittämisessä (IdeaStructura.com 2021.)

”Meillä on ollut alusta lähtien ohjenuorana, että pidetään matala ja joustava organisaatio. Halusimme tehdä hyvää asiantuntijatyötä ja luotimme siihen, että kun tehdään omat hommat hyvin, asiakkaatkin haluavat meitä”, perustelee toimitusjohtaja IdeaStructuran toimintatavasta haastattelussa (Kortelainen 11.9.2020).

Rakennuslehden (Kivistö 25.2.2022) antamassa haastattelussa toimitusjohtaja Jalli, ei usko jäykään hierarkiaan, vaan joustavuuteen ja ketteryyteen, joka syntyy verkostomaisella toimintatavalla: *”Meillä ei ole johtoryhmää, koska en halua luoda sellaista porukkaa, joka voi sanoa, että me olemme johtoryhmäläisiä.”* Toimitusjohtaja alleviivaa, että johtajuutta ei pidä myöskään laiminlyödä, koska kyseessä on projektien ja kehityshankkeiden suunnittelutoimisto. Yrityksessä vallitsee itseohjautuva yrityskulttuuri, jossa painotetaan jokaisen vastuuta omassa toiminnassa. Johtamisajattelun ytimessä on tehdä päätöksiä, jotka ulottuvat mahdollisimman laajalle. *”Pitää oppia päättämään ja sitä ei opi muuta kuin päättämällä. Siksi päätöksenteko-oikeutta ei pidä viedä byrokraattisilla rakenteilla.”* (Kivistö 25.2.2022.)

Kohdeorganisaatio haluaa olla kehittyvä työyhteisö, myös työhyvinvoinnin saralla. Organisaatio on sitoutunut panostamaan henkilökunnan työhyvinvointiin, sillä muotoilujohtaja Sivunen kokee, että tulevaisuuden keskeisimpänä kilpailuetuna tulee olemaan kokonaisvaltainen asiakaskokemuksen luonti (Sormunen 10.3.2021). Rakennuslehden (10.3.2021) haastattelussa Sivunen korostaa, että itsensä tunteminen ja oman käytöksen ymmärtämisen hyödyt näkyvät kokonaisvaltaisesti erilaisissa vuorovaikutustilanteissa: *”Kun ymmärtää itseään ja tunnereaktiotaan, on helpompaa ymmärtää*

myös muita. Sen pohjalta on hyvä lähteä kehittämään omia vuorovaikutustaitoja.” Tähän samaan hengenvetoon Sivunen täsmentää, että kyse on sujuvan yhteistyön lisäksi myös henkilöstön kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Yrityksessä on haluttu panostaa työyhteisön tärkeimpään voimavaraan: *”Osaajat ovat meidän tärkein voimavaramme ja siksi heidän jaksamisestaan on pidettävä mitä parhainta huolta.*” täydentää Sivunen (Sormunen 10.3.2021.)

IdeaStructurassa teetetään säännöllisesti henkilöstölle työhyvinvointikyselyjä, sekä tarjotaan erilaisia verkkokursseja. Verkkokurssit valitaan aina henkilöstöstä nousseiden ehdotuksien ja palautteiden pohjalta, kuten esimerkiksi joustavan mielen webinaarikokonaisuus. Työpsykologi ja yritysvalmentaja Arto Pietikäinen on pitänyt viimeisen kahden viime vuoden aikana IdeaStructurassa tietylle asiantuntijaryhmälle etäluentoja joustavan mielen käytöstä. (Sivunen. 9.3.2022.) Opintoluentokokonaisuus koostui neljästä verkkoluennosta, itsenäisestä opiskelusta ja omaehtoisista harjoituksista. Jokainen luento on käsitellyt tiettyä aihetta, joka koettiin tärkeäksi kohdeorganisaatiossa. Aihealueet päätettiin yhdessä muotoilujohtaja Sivusen ja psykologi Pietikäisen kanssa ennen luentosarjan alkua. Aihealueet koskivat arvojen kirkastamista, stressiä ja stressinhallintakeinoja, ajatusten ylivallasta irtiottoa ja läsnäolon oppimista (Pietikäinen 8.4.2022). Jokaisen aihealueen omaksumisessa jätettiin riittävästi aikaa itsenäiselle opiskelulle, jotta kurssilla olijalle muodostuisi oma näkemys käsitellystä aiheesta ja näin mahdollistaisi uuden työkalun käyttöönoton omaan työskentelyyn.

Kohdeorganisaatio keräsi yleisellä tasolla palauteta käydystä kurssikokonaisuudesta. Anonyymissa palautteessa kysyttiin kurssikokonaisuuden hyödyllisyyttä, kokemusta ja pyydettiin avointa palautetta. Opintokokonaisuus koettiin yleishyödyllisenä, joskin hieman pintaraapaisuna. Yleisellä tasolla palaute oli kiitettävää ja kurssikokonaisuus koettiin hyvänä perustietopakettina. Kokemuksena webinaarit koettiin olennaisena oman työhyvinvoinnin näkökulmasta (Sivunen 3.6.2022.)

Opinnäytetyön merkitys asiantuntijaorganisaatiolle koettiin merkittävänä, sillä tätä aihetta haluttiin tarkastella vielä syvällisemmin. Hyöty tutkimuksesta kohdeorganisaatiolle koostui kahdesta osasta. Ensimmäinen osa liittyy ulkopuolisen asiantuntijan pitämien seminaarien jatkuvuuteen, koettiin tutkimattava opintokokonaisuus epätaloudellisena tai ajankäyttörasitteena, vai kokivatko asiantuntijat aidosti tarvetta uuden henkilökohtaisen voimavara-aidon hankkimiseen. Toinen osa tarkasteli konkreettisesti asiantuntijoiden käyttöön otettavan mahdollisen uuden työkalun tuottamista, reflektoinnin avuksi. Kuten aiemmin muotoilujohtaja totesi, oman itsensä tunteminen ja ymmärtäminen lisää niin yksilön kuin organisaation vahvuuksia ja tällä tavoin myös voidaan luoda mahdollisesti erottuva, sisältäpäin syntyvä kilpailuetu.

7. Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esitetään tutkimusprosessi. Luvussa kerrotaan minkälainen tutkimus on kyseessä ja havainnollistetaan tutkimuksen kokonaisuus. Luvussa esitellään myös aineistonkeruumenetelmät ja kuinka aineistonkeruu toteutettiin.

Tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena oli selvittää, onko psykologinen joustavuus etu asiantuntijatyössä kyseisessä kohdeorganisaatiossa. Toissijaisena tavoitteena oli pyrkiä tuottamaan konkreettinen reflektointityökalu tai vähintään tuottaa kehittämis ehdotuksia kohdeorganisaatiolle itse-pohdiskelun avuksi. Kolmantena tavoitteena oli kerätä täsmätietoa asiantuntijatyön kuormittavista tekijöistä ja näkökulmia asiantuntijaroolissa olevien psyykkisestä joustavuudesta. Tutkimus rajattiin koskemaan pelkästään asiantuntijaroolissa olevia, kohdeorganisaatiossa työskenteleviä henkilöitä, jotka olivat ilmoittautuneet ja osallistuneet kaksi vuotta kestäneeseen psykologi Arto Pietikäisen joustavan mielen webinaareihin.

Tutkimuksen pää- ja alakysymykset, jotka ovat ohjanneet tutkimuksen kulkua ovat alla esitettynä.

K1 Onko psykologinen joustavuus etu asiantuntijatyössä?

K2 Mihin tekijöihin psykologinen joustavuus vaikuttaa positiivisesti?

K3 Mihin tekijöihin psykologinen joustavuus vaikuttaa negatiivisesti?

K4 Millä tavoin psykologinen joustavuus ilmenee asiantuntijatyössä?



Kuva 13. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät (mukaillen Helin 2022, 48)

Kuva 13 esittelee tutkimustyön menetelmät. Aineiston tutkimusstrategiaksi valittiin monistrateginen tapaustutkimus. Hirsjärvi & Hurme (2009, 27) viittaa Layderin, jonka mukaan, mitä lähempänä yksilöä ja tämän vuorovaikutusta ollaan, sitä suurempi syy on käyttää kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Hirsjärvi & Hurme (2009, 28) huomauttavat, että tärkeintä menetelmän valinnassa on ymmärtää tutkimusongelma ja sen kohde. Tähän samaan yhtyvät Hirsjärvi, Remes & Sajevaara (2009, 18.), Metsämuuronen (2008, 9) ja Hirsjärvi & Hurme (2009, 28).

7.1 Aineistonkeruumenetelmät

Laadullinen tutkimusote soveltuu hyvin silloin, kun halutaan tutkia luonnollisia tilanteita, jotka eivät sovellu koeympäristöön. Esimerkiksi halutaan selvittää tietyn tapahtuman syyseuraussuhteet, tai halutaan selville yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteet tietyssä tapahtumassa (Metsämuuronen 2008,14). Hirsjärvi & Hurme (2009, 58) puhuvat mieluusti harkinnanvaraisesta näytteestä silloin, kun kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus. Otoksen sijaan harkinnanvarainen näyte käsitteenä osoittaa, että tutkimus pyrkii ymmärtämään syvällisemmin ja tuottamaan tietoa paikallisesta ilmiöstä. Tällöin jopa muutaman henkilön haastattelulla on mahdollista saada merkittävää informaatiota (Hirsjärvi & Hurme 2009, 59). Kvantitatiivisen ja kvalitatiivinen yhdistämistä voidaan kutsua monistrategiseksi tutkimusmenetelmäksi (Hirsjärvi & Hurme 2009, 28).

Laadullisen tutkimuksen monistrateginen menetelmä on valittu siksi, että tarkasteltavan tutkimusongelman luonne on pääosin ihmisen toiminnasta riippuvaa. Syyt ihmisen käyttäytymiseen ja tapaan ottaa vastaan informaatiota ovat riippuvaisia monesta tekijästä. Näin holistisen näkökulman huomioonottaminen on varsin perusteltua. Vilkan (5. luku) mukaan laadullisella tutkimusmenetelmällä tarkastellaan merkittävyyttä, ihmisten välisiä ja sosiaalisia tilanteita. Kuvailevalla käytöllä yleensä tarkoitetaan laadullisia menetelmiä, mutta Hirsjärvi & Hurme (2009, 32) väittävät, että määrällisten tulosten avulla voidaan kuvailla esimerkiksi tutkittavien ikää tai sukupuolijakaumaa, mutta tutkimuksen pääpainotus analysoinnissa pohjautuu laadullisiin menetelmiin. Vilka (5. luku) näkee, että laadullisten menetelmien tavoite on saada selville ihmisten omat kuvaukset koetusta todellisuudestaan.

Tämä tutkimus perustui asiantuntijoiden hyvinvoinnin oma-arviointiin ja omaan kokemukseen työssä jaksamisesta. Tutkimuksessa käytettiin sivuosassa määrällisen tutkimuksen lainalaisuuksia, joiden avulla pyrittiin ymmärtämään, sekä kuvaamaan haastateltavien kokonaisnäkemystä tutkittavasta tapauksesta.

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin anonyymia verkkokyselyä ja teemahaastattelua.

Verkkokysely osoittautui näistä menetelmistä hankalammaksi ja uskallan myös väittää, jopa tehottomammaksi ajankäytön näkökulmasta katsottuna. Tutkimus käsitteli yhden tiimin yhtä webinaari kokonaisuutta ja perustui omakohtaiseen tuntemukseen ja käsitykseen aiheesta. Kahden eri tutkimusmenetelmän käyttö oli melko haasteellista. Ajallisesti ja monipuolisemman aineiston saanti kahden menetelmän kanssa oli suotuisa koska tällöin sain kerättyä määrällisesti enemmän tietoa tutkittavasta aiheesta. Kahden aineiston analysointi osoittautui haasteellisemmaksi ja aikaa vievämmäksi, kuin yhden menetelmän käyttäminen. Omat rajalliset taidot sisällönanalysoinnissa voi myös vaikuttaa analysoinnin tulkintaan.

Hirsjärvi & Hurme (2009, 195) väittää, että kyselylomakkeen etu on sen nopeus ja laajuus. Se on tehokas menetelmä, koska se säästää tutkijan aikaa. Viikka (2007, 28) kokee, että kyselyn haasteena on sen ajoitus ja usein tutkijan joutuu tekemään myös uusintakyselyn.

Verkkokysely lähetettiin asiantuntijoille alkavaksi huhtikuun viimeisellä viikolla, kestäen kaksi viikkoa, mutta vähäisten vastausten takia, kyselyä pidennettiin kesäkuun alkuun asti. Kyselyn pituudeksi muodostui seitsemän viikkoa, kun alun perin suunniteltiin kyselyajaksi riittävän kaksi viikkoa.

Vilkan (2007, 28) ja Hirsjärvi & Hurme (2009, 197) mukaan kyselylomaketta käytetään silloin, kun halutaan tarkastella henkilön mielipiteitä, arvoja, asenteita tai käyttäytymistä. Hirsjärvi & Hurme (2009, 195) kyselyn heikkouksena voidaan pitää sen pinnallisuutta, vastaamattomuutta ja mahdollisesti vastaajien tietämättömyyttä koskien kyselyn aihetta. Kyselylomakkeella pyrittiin saamaan mahdollisimman laajaa käsitys, sekä määrällinen, että laadullinen tieto kohdeorganisaation psykologisen joustavuuden käytöstä.

7.2 Aineiston analysointi

Verkkokysely tehtiin Google Formsin kautta, koska se oli entuudestaan tuttu itselle, se lähetettiin pienelle ryhmälle ja oli helppo toteuttaa. Vastaukset analysoitiin laadullisen tutkimuksen metodien mukaan, sillä lomake sisälsi vain muutamia määrällisiä kysymyksiä, joiden avulla saatiin tietää, esimerkiksi asiantuntijaroolissa olevien työskentelyvuodet. Tästä syystä, kyseinen alusta oli perusteltu valinta. Haittoina kyselyalustasta voidaan pitää sen rajallisuutta. Vastaajan tulee omistaa Googletunnukset, jonka avulla hän voi avata kyseisen kyselyn. Uskallan väittää, että tämä ei vaikuttanut kyselyyn koska se lähetettiin 15 asiantuntijalle, joista 11 lopulta vastasi.

Muistutusviestejä lähetettiin muutamaan otteeseen, kun vastauksia ei saapunut määräaikaan mennessä. Tämä toimintamenetelmä vaikutti positiivisesti vastauksien saantiin. Oma oletus ja pelko siitä, että verkkokyselyn aineisto jää liian vähäiseksi osoittautui turhaksi. Toisaalta, jos verkkokyselyn ajanjaksoa ei olisi pidennetty tai muistutusviestejä lähetetty, ei runsasta vastausmäärää myöskään olisi saatu.

Verkkokyselyssä ei käsitelty henkilötietoja tai mitään arkaluonteisia tietoja, joilla vastaajan voisi tunnistaa. Verkkokyselyn ymmärrettävyyttä ja ajallisuutta testattiin kahdella ihmisillä, jotta kyselyn alkuteksteihin saadaan totuudenmukainen aika kyselyn kestosta, sekä haluttiin varmistua kyselyn selkeys ja ymmärrettävyys. Tämän jälkeen kysely lähetettiin vielä kohdeorganisaation yhteyshenkilölle testattavaksi. Kyselylomake lähetettiin takaisin kohdeorganisaatiosta ja syy tähän oli se, että kysely oli liian yksityiskohtainen, monivaiheinen ja pitkä. Tästä syystä kyselylomakkeesta tehtiin toinen yksinkertaistettu versio. Päivitetystä kyselystä tehtiin vastaajan näkökulmasta mahdollisim-

man helppo ja lyhytkestoinen. Tutkijan näkökulmasta katsottuna, tämä tuntui aluksi melko ongelmalliselta koska kyselylomakkeen kysymykset tuntuivat yleisluontoiselta pintaraapaisulta, mutta yleisnäkemyksen saaminen tutkittavasta aiheesta, kyselyn helppous ja lopulta vastauksien runsaus osoitti omat huolet turhiksi.

Hirsjärvi ym. (2009, 181) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole merkitystä aineiston koolla, koska tarkoitus ei ole etsiä keskimääräisiä yhteyksiä tai tilastollisia säännönmukaisuuksia. Hirsjärvi ym. (2009, 182) päättelevät, että aineisto on riittävä silloin, kun samat asiat alkavat nousta esiin haastatteluista. Hirsjärvi ym. (2009, 182) mukaan tulee ottaa huomioon tutkijan rajalliset taidot aineistonkeruuseen. Tämä voi vaikuttaa analysointiin ja aineistosta löydettäviin mahdollisiin uusiin näkökulmien rajallisuuksiin.

Kesäkuun alussa aloitettiin yksilohaastattelut, jotka jatkuivat melkein kesäkuun puoleen väliin. Teemahaastatteluihin varattiin noin kuukausi, mutta käytännössä ne saatiin sovitettua kahden viikon aikajaksolle. Niitä tehtiin yhteensä viisi. Ne sijoituivat kohdeorganisaatiossa pidettäviksi ja etähaastatteluiksi. Kasvokkain pidettyjä haastatteluja oli kaksi ja nämä järjestettiin kohdeorganisaatiossa. Kolme toteutettiin etähaastatteluina teams- sovelluksen avulla.

Kasvokkain pidetyt haastattelut pidettiin saman aamupäivän aikana ja kolme muuta haastattelua sovitettiin haastateltavien työaikatauluun sopiviksi. Haastatteluihin varattiin noin 20-30 minuuttia ja pääsääntöisesti haastattelun kesto oli noin 30 minuuttia. Haastatteluiden keskimääräinen kokonaispituus on noin 120 minuuttia. Yksittäisten henkilöhaastatteluiden avulla pyrittiin selvittämään syvempää tietoa mahdollisista joustavuuden hyödyistä ja työn kuormittavuuteen liittyvistä tekijöistä, joita haastateltava ei mahdollisesti halunnut kertoa verkkokyselyssä.

Hirsjärvi & Hurme (2009, 43) kiteyttää haastattelemisen kahdenkeskiseksi vuorovaikutustilanteeksi, jolle ominaista on seuraavat tekijät: haastattelu on ennalta suunniteltu, haastatteliija ymmärtää tutkimuskohteen, sen teorian ja käytännön, haastatteliija on alulle panija ja ohjaaja ja haastatteliija tuntee roolinsa. Olennaista on, että haastateltava luottaa siihen, että haastattelussa tulleita asioita käsitellään täysin luottamuksellisesti.

Yksilohaastatteluun pyydetyt edustivat melko samanlaista joukkoa. Kaikki haastatteluun osallistuvat olivat osallistuneet webinaariopintokokonaisuuteen, pitivät aihetta henkilökohtaisesti tärkeänä ja olivat ennestään perehtyneet aiheeseen, joten oletettavasti heillä oli ymmärrys aihepiiristä, jota haastattelu koski. Ensimmäisen haastattelun jälkeen selvisi, että yhden kysymyksen asettelua oli tarpeellista muuttaa. Esimiehiä ei organisaatiossa ole kuin yksi, toimitusjohtaja. Tästä syystä, hen-

kilöhaastattelun yhteen kysymykseen esimiehen tilalle vaihdettiin kysymys koskemaan työyhteisön kollegoita.

Haastattelut sujuivat rauhallisessa ja luottamusta herättävässä ilmapiirissä. Paperilla kysymykset vaikuttivat tunteettomilta kysymyksiltä, mutta vuorovaikutussuhteessa ja tuntemattoman ihmisen kertomana, henkilökohtaisten kokemusten kuuleminen tuntui välillä vaikealta. Reilu puolet vastaajista halusivat vielä täydentää haastattelun viimeisen avoimen kysymyksen vastauksella. Tämä tuntui lähes kunnianosoituksena, kun näinkin nopea luottamussuhde haastateltavan ja haastattelijan välille oli syntynyt.

Hirsjärvi & Hurme (2009, 34) pitävät tärkeänä osata havainnoida ei-kielellisiä vihjeitä, jotka voivat auttaa haastattelijaa ymmärtämään vastauksia ja jopa niiden merkityksiä. Havainnoinnin avulla voidaan saada aitoa, välitöntä tietoa yksilön toiminnasta ja käyttäytymisestä. Havaintojen pelkistämässä tulee ottaa huomioon teoreettinen viitekehys, ja se tulokulma, mikä kulloisenkin kysymyksen kannalta on olennaisinta (Alasuutari 2011, 4. luku).

Tässä tutkimuksessa ei käytetty havainnollistamista aineistonkeruumetodina, vaan haastatteluissa keskityttiin pelkästään kuuntelemaan haastateltavia, ja tekemään pelkästään yksinkertaisempia havaintoja, kuten mahdollisia hermostuneisuuteen liittyviä toimintoja, kuten sormien naputtelua pöytään. Tutkijan rajallinen tietotaito haastattelumetodien kaikista menetelmistä oli myös yksi syy siihen, että havaintoja ei tehty laaja-alaisemmin.

Etänä pidetyt haastattelut olivat antoisat ja informatiiviset, mutta haastattelun tunnelma tuntui erilaiselta. Samanlaista tiivistä tunnelmaa en havainnut kaikissa etähaastatteluissa. Haastattelijan roolissa olleena, en kokenut samanlaista selkeää avoimuutta tai rentoutta, kuin paikan päällä pidetyissä haastatteluissa. Tämä voi tosin johtua päivän hektisyydestä ja etäyhteyspaikasta. Yksi haastatteluun osallistunut totesi, että saapui juuri toisesta etäpalaverista ja toinen ilmoitti, että käy tässä nyt nopeasti kysymykset läpi, vaikka kysymykset oli lähetetty kaikille hyvissä ajoin ennen haastattelua.

Etähaastatteluissa en myöskään voinut tehdä niin paljon havaintoja ei-kielellisistä viesteistä. Etäyhteys pidettiin teams-ohjelmiston avulla, joka näyttää rajatun osan, jolloin esimerkiksi hermostuneiden jalkojen liikkumista en kyennyt havaitsemaan. Kaikki haastattelut pidettiin niin, että molemmat osapuolet näkivät toisistaan halutun osan, joka tässä tapauksessa oli keskivartalosta ylöspäin.

Haastattelut nauhoitettiin tai videoitiin ja kirjoitettiin tekstiksi haastateltavien suostumuksen jälkeen. Karkean puhtaaksi kirjoitetuista haastatteluista, eli litteroinnista jätettiin pois toistuvat puhekieleen sopivat täytesanat. Metsämuurosen (2008, 48) mukaan aineisto tulee saada sellaiseen muotoon,

jota voidaan jatko käsitellä. Tämä tarkoittaa haastattelun puhtaaksi kirjoittamista, joka voidaan tehdä myös valikoidusti. Tällä tarkoitetaan sitä, että haastattelu kirjoitetaan niiltä osilta puhtaaksi, jotka ovat oleellisia tutkimuksen raportoinnissa.

Tutkimuksen haastatteluista tehdyt tekstimuodot eivät sisällä haastateltavien yksilötietoja tai tarkkoja taustatietoja, joista haastateltavan voisi tunnistaa. Kaikki haastattelut käytiin luottamuksellisina, joten niitä ei myöskään esitetä tutkimuksen liitteissä.

Suurin osa vastaajista toimii erityisosaajan asiantuntijaroolissa. Koulutustaso on joko ammattikorkeakoulututkinto, ylempi ammattikorkeakoulututkinto tai yliopistotutkinto. Kaikki haastateltavat olivat vakituisessa työsuhteessa lukuunottamatta yhtä haastateltavaa, joka toimi yrityksessä osa-aikaisena opiskeluidensa takia. Tutkimuksen yksilöhaastatteluiden avulla pyrittiin ymmärtämään tutkimusaihetta syvällisemmin, pääsemään hieman pintaa syvemmälle ja kysymään myös niitä vaikeita ja jopa henkilökohtaisia arvokysymyksiä, joita anonyymissä kyselylomakkeessa ei ehkä haluttu paljastaa.

Haastattelijan roolissa olevana, pyrin pysymään mahdollisimman neutraalina, mutta varsinkin ensimmäisessä kasvokkain pidetyssä haastattelussa huomasin kommentoivan johonkin vastaukseen keskustelunomaisesti. Tunnistettuani oman kommentointini muutin oman haastattelijaroolin neutraalimmaksi kuuntelijaksi. Oma arvio mahdollisesta vaikuttavuudesta haastattelun etenemiseen koen vähäisenä, koska havaitsin epäoleellisen toimintani ajoissa ja muutin oman käytöksen haastattelijaroolin mukaiseksi.

Yksilöhaastattelut käytiin melko systemaattisesti kysymysjärjestyksen mukaan, vaikka joissain haastatteluissa vastauksia saatiin jo ennen varsinaista kysymystä, aiemman kysymyksen yhteydessä. Joissain haastatteluissa kysyttiin myös tarkentavia lisäkysymyksiä, joilla haluttiin selvittää aiempaa vastausta. Hirsjärvi & Hurme (2009, 47) näkemys puolistrukturoidusta teemahaastattelusta on se, että haastattelun aihepiirit ovat kaikille samat, mutta kysymysten järjestystä voidaan joustavasti vaihtaa, jolloin haastateltavalla on vapaus kertoa vastauksensa halutussa järjestyksessä.

Sarajärvi & Tuomin (2017, 4.7 luku) mukaan sisällönanalyysissa on olemassa tietty runko, jonka mukaan tutkimusaineisto voidaan käsitellä. Tässä rungossa on viisi kohtaa. Ensiksi päätetään mikä aineistossa on kiinnostavaa, toiseksi käydään aineisto läpi, erotellaan ja merkitään ne asiat, joita pitää tärkeinä. Kolmanneksi kerätään kaikki merkityt asiat yhteen ja erilleen muusta epäolennaisesta. Neljänneksi luokitellaan, teemoitellaan ja tyypitellään. Viidenneksi ja viimeiseksi kirjoitetaan aineistosta yhteenveto. Tämä tutkimus toteutettiin yllä olevaan teoriaan viitaten.

Verkkokysely sisälsi 15 kysymystä, joista yksi koski vastaajien taustatietoa, neljä kysymystä oli monivalintakysymyksiä, kolme kysymystä oli asteikkoihin perustuvaa. Avoimia kysymyksiä oli seitsemän. Oheisesta kuvasta 14 selviää, mitkä kysymysnumerot vastaavat kutakin luokkaa.

Verkkokyselyn kysymysten luokittelu	Kysymysnumero
Vastaajien taustatiedot	1.
Monivalintakysymykset	2., 6., 7., 10.
Asteikkoihin perustuva kysymykset	3., 4., 11.
Avoimet kysymykset	5., 8., 9., 12., 13., 14., 15.

Kuva 14. Verkkokyselyn kysymysten luokittelu (mukailen Hirsjärvi ym. 2009, 200)

Tämän jälkeen Sarajärvi & Tuomi (2017, 4.7 luku) suosii tyypittelyä, jolla tarkoitetaan teeman sisältä löytyvien yhteisten ominaisuuksien muodostumista.

Hirsjärvi ym. (2009, 224) mukaan laadullisen aineiston analysointia voidaan tehdä monella eri tavalla, mutta ydinperiaate on löytää sellainen analyysitapa, joka tuo selkeimmin vastauksen tutkimustehtävään. Hirsjärvi ym. (2009, 225) jatkavat, että laadullisen aineiston analyysivaiheesta tekee haastavan ja mielenkiintoisen sen elämänläheisyys.

Useimmiten tutkimushaastattelu erotellaan sen mukaan, miten strukturoitu ja miten muodollinen haastattelutilanne on. Teemahaastattelua pidetään lomakkeen- ja avoimen haastattelun välimuotona, jossa aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa (Hirsjärvi ym. 2009, 208.) Hirsjärvi & Hurme (2009, 35) mukaan haastattelumenetelmä on hyödyllinen silloin, kun halutaan tarkastella ihmistä aktiivisena osapuolena. Aiheita, jotka ovat arkoja tai vaikeita, selventää tai syventää vastauksia tai ylipäättään tutkitaan vähän kartoitettua aihetta. Eskolan (2018, analyysin eteneminen) mukaan teemoittelun tarkoitus on poimia jokaisesta vastauksesta teemaan liittyvä kohta, joka voi löytyä mistä tahansa kohtaa haastattelua. Teemoittelussa on kyse tekstin pelkistämisestä (Moilanen & Rähä 2001, 53).

Tämän tutkimuksen teemahaastattelut käsiteltiin alla olevan mukaisesti. Aineisto litteroitiin, purettiin aihepiireittäin ja jokaisen yksilöhaastattelun vastaukset luokiteltiin. Analysointityksikkönä käytettiin lauseita ja sanoja, jotka ilmenivät asiayhteyksissä. Aineistoa luettiin ja läpikäytiin moneen kertaan, jotta kaikki tärkeäksi koetut aiheet saatiin kerättyä ja koottua omiin luokkiin. Tuloksissa esiin-

tyvät lainaukset ovat koodattu anonymiteettiä kunnioittain nimikirjainyhdistelminä H1, H2, H3, H4 ja H5 erottaen vastauksen antajat.

Hirsjärvi & Hurme (2009, 172) väittää, että yksinkertaisin tapa analysoida aineistoa on laskeminen. Vaikka kyseessä on laadullinen tutkimus, voidaan aineistosta laskea sen säännönmukaisuudet ja teemaan sopivat ilmaantumiset. Hirsjärvi ym. (2009, 193) väittää, että kyselyssä voidaan muotoilla kysymykset monella tavalla. Yleisimpinä pidetään kolmea muotoa. Avoimet kysymykset, joihin vastaaja voi vastata omin sanoin, monivalintakysymykset, joissa on valmiiksi annetut vastausvaihtoehdot ja kolmanneksi suosituin kysymysmuoto on asteikkoihin perustuva kysymysasettelu. Tässä kysymystyyppissä esitetään väittämiä, joista vastaaja voi valita itselleen parhaimman vaihtoehdon, riippuen kuinka voimakkaasti väittämän kanssa on samaa tai eri mieltä.

Laadulliselle tutkimukselle soveltuvana aineistokeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jossa kysymykset oltiin jäsenneilty koskemaan aina tiettyä aihepiiriä. Kuten Hirsjärvi & Hurme (2009, 172) ovat todenneet, myös laadullista aineistoa voidaan laskea. Oheinen kuva 15 havainnoi yksilöhaastatteluiden kysymykset jaoteltuna teemoihin sopivien ilmaantumisien mukaan. Yksilöhaastattelussa oli yksi taustatekijä kysymys ja loput kysymykset tyypiteltiin haastatteluaineistosta nousseiden teemojen mukaan.

Yksilöhaastattelu kysymyksien luokittelu	Kysymysnumero
Taustatiedot	1.
Webinaarien hyödyt	2., 11., 4., 5.
Työtyytyväisyys	6., 7b., 3a., 10a., 10b.
Työtyytymättömyys	7a., 3 b.
Työn kuormitus	8., 9., 10a. 10b. (5.)
Työkalut työstä palautumiseen	9.
Vapaa kommentointi	12.

Kuva 15. Yksilöhaastattelun tyypittely (mukaillen Hirsjärvi ym. 2009, 200)

Hirsjärvi & Hurme (2009, 58) mukaan haastattelijoiden määrä riippuu aina tutkimuksen tarkoituksesta. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2009, 179) väittää, että aineiston koko riippuu ajankäytöstä.

Jos tutkija tekee työtä yksin, tulee aineiston koko vastata tämän realistisia ajankäytön resursseja. Tutkimusaineistosta voidaan alustavan ryhmittelyn jälkeen aloittaa varsinaisten aiheiden eli teemojen etsiminen.

8. Tutkimuksen tulokset

Seuraavaksi esitetään tutkimuksesta saadut tulokset. Ensimmäisenä esitetään verkkokyselyaineiston tulokset, joilla kuvataan laajemmin tutkittavaa tapausta. Tämän jälkeen esitetään yksilöhaastatteluaineistosta nousseiden teemojen mukaiset tulokset ja esitetään erillinen yhteenveto molemmista aineistokeruumenetelmistä, jonka tarkoitus on havainnollistaa tuloksien yhteenvetoa. Lopuksi vastataan tutkimuksen pääkysymykseen (K1), onko psykologisesta joustavuudesta etua asiantuntijatyössä.

Kyselyyn vastanneista 27 prosenttia olivat juuri aloittaneet tai työskennelleet alle kolme vuotta asiantuntijoina, 36 prosenttia olivat työskennelleet asiantuntijatyössä 3-5 vuotta ja 18 prosenttia olivat työskennelleet 6-9 vuotta. Yli 10 vuotta työskennelleistä 18 prosenttia.

Kyselyyn vastanneista 54 prosenttia olivat osallistuneet webinaarikokonaisuuteen siksi, että halusivat kehittää itseään ja löytää lisää työkaluja stressinkäsittelyyn. Melkein puolet, 46 prosenttia vastanneista olivat osallistuneet joustavan mielen webinaareihin pelkästä mielenkiinnosta. Aineistossa esitetyt lainaukset ovat anonyymeja verkkokyselyn kysymysten vastauksia.

Kyselyssä kysyttiin avoimena kysymyksenä webinaarikokonaisuuden tuomista mahdollisista hyödyistä omassa toiminnassaan ja 45 prosenttia vastanneista olivat sitä mieltä, että webinaarikokonaisuus on auttanut heitä tiedostamaan ja havainnoimaan omaa toimintaansa pienissä asioissa. Alle neljännesosa 36 prosenttia olivat ehdottomasti sitä mieltä, että tiedostavat aiempaa paremmin omaa toimintaa ja 18 prosenttia olivat sitä mieltä, että webinaarien aiheet olivat kiinnostavia, mutta konkreettista muutosta ei ole tapahtunut ja mahdollisesti tulevaisuudessa muutokset näkyvät.

”Ei vielä.” ”Ehkä olen miettinyt enemmän toimintavaihtoehtoja.”

”Pysähdyn ja tunnistan arvostelevia ajatuksia. En anna niiden estää minua.”

Valtaosa kyselyyn vastanneista, 81 prosenttia, koki mielen hyvinvoinnin erittäin tärkeäksi työssään asteikolla 1-5. Reilu puolet vastanneista 54 prosenttia koki omien arvojen tunnistamisen erittäin tärkeäksi.

Kun kyselyssä kysyttiin omien arvojen pohtimisen hyötyjä, suurin osa avoimeen kysymykseen vastanneista olivat sitä mieltä, että siitä on ollut hyötyä.

”On ollut -toki olen pohtinut niitä jo ennen webinaareihin osallistumista. Omien arvojen mukainen työ, arki ja muukin elämä tukee hyvinvointia ja tuntuu merkitykselliseltä.”

”Oppii tuntemaan ja johtamaan itseään”

Monivalintakysymyksenä kysyttiin mikä webinaareissa koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi, niin suurin osa vastanneista, 72 prosenttia piti luentoa tärkeimpänä. Yli puolet 63 prosenttia vastanneista koki arvotaulukon teon.

”Kaikki missä pitää reflektoida omaa itseään ja toimintaansa on hyödyllistä. Eniten on ehkä hyötyä niistä harjoituksista, jotka avaavat näkemään kuinka paljon tunteilla on vaikutusta tekemiseen.”

Monivalintakysymyksenä kysyttiin, mitkä teemat osallistuja koki tärkeänä tai hyödyllisenä. Omien arvojen tunnistamisen koki 72 prosenttia hyödyllisempänä, seuraavaksi hyväksymisteema 54 prosentilla ja kolmanneksi 45 prosenttia koki ammatillisen itsetunnon.

”Ymmärrys siitä, että oma käytetty aika on ristiriidassa omien arvojen kanssa. Seurauksena muutunut ajankäyttö ja parempi fiilis.”

Kyselyssä kysyttiin avoimena kysymyksenä reflektoinnin, eli itsepohdiskelun hyötyjä asiantuntijatyön kehittämisessä kilpailuetuna. Kaikki kysymykseen vastanneet kokivat, että siitä on tulevaisuudessa hyötyä, niin yritykselle, kuin työntekijälle.

”Itsepohdiskelun avulla voimme kehittää mm. vuorovaikutustaitoja, jotka ovat asiakastyössä tärkeitä.”

”Kyllä, Hyvin voivat mielet tuottavat varmasti parempia asiantuntijatyön ratkaisuja.”

Vastanneiden analyttistä pohdintaa osattiin sanoittaa hyvin avoimissa kysymyksissä. Tämä näkyy myös oheisesta vastauksesta.

”Kokemuksen pohjalta ne, jotka refleктоivat itseään ja toimintaansa, ovat tasapainoisempia ja työsäään suoriutuvat tarkemmin ja tehokkaammin. He myös automaattisesti tsemppaavat muita toimimaan paremmin. Mutta ne ihmiset, joilla on heikompi tasapaino, uskovat olevansa jo täydellisiä, enkä tiedä, opiskelisivatko he aihetta.”

Kyselyssä haluttiin vielä avoimena kysymyksenä kysyä, mitä päällimmäisenä jäi webinaareista mieleen ja suurin osa vastanneista koki tärkeäksi reflektoinnin.

”Hengitys ja pysähtyminen”

Yhdessä vastauksessa oltiin ajateltu kokonaiskuvaa, koska kyseessä on asiantuntijoista koostuva yritys, jossa yleinen oletamus on se, että tällaisia luentokokonaisuuksia ei useinkaan arvoteta kovin korkealle.

”Ylipäänsä se, että tällainen webinaari järjestettiin sekä se, miten moni oli aiheesta kiinnostunut ja osallistui webinaariin loi kuvaa siitä, että työpaikalla ihmiset voisivat olla valmiita ymmärtämään toisiaan.

Tulevaisuutta ajatellen, kyselyssä kysyttiin avoimena kysymyksenä mikä aihe joustavan mielen kokonaisuudesta olisi sellainen, josta haluaisi pidettävän lisää koulutuksia. Suurin osa vastanneista koki, että syventyminen aiheeseen tulisi olla jokaisen omalla vastuulla.

”...tämän tyyppisiin koulutuksiin osallistuu usein vain hyvin pieni osa niistä henkilöistä, joille koulutuksesta voisi olla suurempaa hyötyä. En koe, että itse kaipaisin enää tämän enempää koulutusta aiheesta, mutta aihe olisi varmasti hyödyllinen monelle muullekin.”

Kaikki yksilöhaastatteluihin osallistuneet olivat perehtyneet aiheeseen aiemmin tai syvensivät webinaarissa käytyjen teemojen oppeja samanaikaisesti toisen työn ulkopuolella olevalla kurssilla. Jotkut haastateltavista olivat osallistuneet aiheeseen joko omakustanteisten kurssien kautta tai syvensivät kurssin oppeja opintokokonaisuuden ohella. Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että webinaarista oli jonkin verran hyötyä tai paljon hyötyä. Kaksi viidestä koki, että webinaari toimi johdatuksena itse aihepiiriin ja kolme viidestä koki siitä olevan paljon hyötyä.

”Joo, koen hyvin tärkeiksi nämä asiat.”H1

”Varmastikki on hyötynyt, ylipäänsä asioiden ajattelemiseen pysähtymisestä.”H2

”Ehdottomasti koen, että olen hyötynyt siitä.”H3

”No mä oon tähän aihepiiriin perehtynyt jo ennen tätä webinaaria...” H4

”...oli hieman hyötty...niin kun johdatteluna tohon aiheeseen.”H5

Tämän jälkeen kysyttiin avoimena kysymyksenä, millä tavoin joustavan mielen webinaarit näkyvät työarjessa, niin tähän kysymykseen saatiin melko laaja vastaus. Monesta vastauksesta nousi esiin asioiden ääreen pysähtyminen ja omien tunteiden havainnointi.

”Sitä kautta pystyy itsekkin sitten havainnoimaan sitä omaa tekemistä ja miettimään, että mitä pitäisi tehdä ehkä eri tavalla, ku mitä on tehnyt aiemmin.”H2

”... on tullu erilaisissa tilanteissa mietittyä... enemmän pysähtynyt siinä tilanteessa.”H5

Asioiden äärelle pysähtyminen ja itsensä kuunteleminen koettiin tärkeänä voimavarana, jota aiemmin ei ollut käytössä ainakaan tietoisesti. Väite tukee näkemystä, jonka Pietikäinen (2014, 92) on esittänyt nykyhetkessä elämisestä.

Tutkimuksen toisena aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastateltavilta kysyttiin, millä tavoin he kohtaavat haastavat tai epämiellyttävät tilanteet nyt, kun olivat käyneet webinaariopintokokonaisuuden. Valtaosa koki, että webinaarikokonaisuus oli tuottanut heille niin sanotun tunteiden peilin, jonka avulla he kykenivät suhtautumaan erilaisiin haastaviin tilanteisiin rauhallisemmin sekä avoimemmin.

”Se mikä on korostunut mun matkalla, että näkee, että ihmiset ovat erilaisia ja tunteet aika paljon säätelee meidän tekemistä haluttiin taikka ei.” H2

”On tullut työkaluja käsitellä noita asioita. Tavallaan tunteiden tiedostaminen on myöskin auttanut siinä, että sitten pystyy eriyttämään, ottaa vähän etäisyyttä työhönsä, vaikka se tuntuisi tosi henkilökohtaiselta.”H5

”No ainaki siis se, että mä pyrin valmistautuu niihin hankaliin ja varsinkin epämiellyttäviin tehtäviin aikaisempaa paremmin... miettii sitä asiaa syvällisemmin ja useamalta kantilta...”H4

Epämiellyttävien tilanteiden hoitamiseen oltiin tietoisia omien tunteiden synnystä. Tätä kautta haastateltavat olivat voineet säädellä omia tunteita ja työstää tunteitaan. Tämä väite tukee teoriassa esitettyä väittämää, jonka Hays & Smith (2005, 200) ja Pietikäinen (2014, 90) ovat esittäneet psykologisen joustavuustaitojen harjoittamisesta. Tunnistaa omat tunteensa ja hyväksyä myös epämiellyttävät ja negatiiviset tunteet liittyvät olennaisesti hyväksymis- ja omistautumisterapian hoitomuotoon. Tämä taas edesauttaa yksilön psykologista joustavuuden kasvua, sekä lisää psykologista pääomaa.

Haastateltavilta kysyttiin työtyymättömyyden ja työn kuormittavuuden tekijöitä. Yleisinä kuormittavina tekijöinä koettiin työelämän hektisyys, tiukat aikataulut, multitaskaus sekä riittämätön palautuminen.

”No meidän alahan on hyvin haasteellinen, kun meillä on tosi tiukat aikataulut rakennusalalla.” H1

”...en ehkä osaa sanoittaa yhtä tietynlaista, koska aina on tiukat aikataulut, aina on vaatimuksia.” H3

Työn kuormittuneisuudella on haitallisia vaikutuksia työntekijän psyykkiseen kuormittumiseen. Tämä väite tukee näkemystä, jonka Niemelä & Teikari (1984, 182) ovat esittäneet 80-luvulta lähtien. Tähän samaan väitteeseen yhtyy Kalakoski (Työterveyslaitoksen 2021) jonka mukaan monitekeminen, aikapaine ja erilaiset häiriöt koettiin aivotyöskentelyä haittaavimpina tekijöinä.

Pidemmän työuran omaavat asiantuntijat kokivat työtytymättömyyden tai työn kuormittavuuden eri tavalla kuin henkilöt, jotka olivat vasta aloittaneet asiantuntijatoissa. Pidemmän työuran omaavat kokivat oman työn kuormittavuuteen vaikuttavan toistuvat keskeytykset sekä oman ajan hallitsemattomuuden. Kun taas lyhyemmän työuran omaavat koki työtyytyväisyyden kasvavan, kun voi käydä kysymässä neuvoa keneltä tahansa ja milloin tahansa.

”...ajattelee tekemistä, niin jatkuvien keskeytysten kanssa eläminen on vaikeus.” H2

”...jos on kiire jonkun homman kanssa niin se, et se keskeytyy jatkuvasti, niin se ei välttämättä oo aina hyvä.” H4

”...siihen kyllä kannustetaan ja oikeastaan alusta saakka teroitettu, että se on hyvän tyyppin merkki, että käy häiritsemässä niitä kokeneempia aina säännöllisin väliajoin..” H5

Kiire ja toistuvat keskeytykset voivat vaikuttaa pitkällä aikavälillä negatiivisesti työtyytyväisyyteen ja työstä palautumiseen. Tätä samaa väitettä tukee Tilastokeskuksen teettämä raportti (2019, 139-140), jonka mukaan vaativaa asiantuntijatyötä tekevät koki kiireen jatkuvan työpäivän loputtua.

Työtyytyväisyyttä kasvattavina tekijöinä kuvattiin olevan yrityksen kevyt toimintamalli, hyvät työvälineet, avoin työilmapiiri ja kollegat. Kevyellä toimintamallilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa matala hierarkkista organisaatiota, jossa ei ole portaikoista pohjautuvaa johtamismallia. Hyvillä työvälineillä tarkoitetaan tässä uusia teknologiavälineitä, joiden avulla suunnittelutyö tehdään. Aineistosta nousi esiin myös työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä kollegoiden saama tuki. Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että yrityksessä vallitsee avoin ja turvallinen ilmapiiri.

”Mielestäni se avoin ilmapiiri on yks isoin tekijä. Kynnys kysyä mitä hyvänsä on hyvin pieni ja yksi sellainen elinehto tän kokoisessa porukassa,” H3

"Avointa ja läpinäkyvää toimintaa kaikin puolin." H4

"Avoin tukemisen ja mentoroinnin ilmapiiri." H5

"Se, että täällä uskaltaa sanoa mitä ajattelen ilman, että laittaa itseensä maalitauluksi." H4

"Tuen saaminen kollegoilta. Se on iso tekijä, kun monesti asiantuntijatyössä, sulla voi olla oma näkemys ja vaikka sä olet siitä varma, niin monesti haluaa kuulla toisenkin mielipiteen." H1

Työmotivaatioon vaikuttaa olennaisesti ympäriltä tulevan tuen saanti, avoin työilmapiiri ja kauttaaltaan läpinäkyvä toiminta. Näkemystä tukee myös Luthans ym. (2006, 7-8) jonka mukaan yrityksen tulee kasvattaa kokonaisvaltaisesti työntekijöiden hyvinvointia. Tällä tavoin yritys voi saavuttaa vaikeasti matkitun kilpailukyvyn.

Kolme viidestä haastateltavasta koki tarvetta palautumiselle ja kaksi viidestä ei kokenut sitä tarpeellisenä. Työstä palautumiseen liittyviä toimintoja lueteltiin työelämän ulkopuolella tapahtuviksi vapaa-aikaan liittyviksi toimiksi kuten urheilu, riittävä uni ja terveellinen ravinto.

"Kyllä siinä jonkinlainen palautumistarve on aina olemassa." H4

"...tarvitsen palautumista ehdottomasti." H3

Kaksi viidestä haastateltavista koki, että työ itsessään on heille palautumista.

"Itse työn tekeminen on mulle voimavara." H1

"Tästä tykkää sen verran tästä tekemisestä, vaikka istut pitkän päivän, niin seuraavana aamuna se on kuitattu pois." H2

Työ itsessään voidaan kokea voimavaraksi silloin kun kyseessä on työ, joka edesauttaa yksilöä kehittämään hänen taitojaan. Tätä väitettä tukee myös näkemys, jonka Niemelä & Teikari (1984, 153) ovat todenneet. Uuden oppiminen, itsensä kehittyminen ja työn ilo liittyy vahvasti positiivisen psyykkisen kuormittavuuteen.

Kun haastateltavilta kysyttiin tulevaisuuden näkemyksiä ja näkevätkö he itsensä työskentelevän edelleen Ideastrucralla, niin kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että jos se on heistä kiinni, he jatkavat työskentelyä yrityksessä.

"Samoissa työtehtävissä koska ne muuttuu koko ajan..." H3

"Ideasructuralla. Mä en tykkää hirveesti vaihdella" H1

"Tätä nykyistä hommaa voisin olla hyvinkin tyytyväinen siinä mielessä, että se on suhteellisen iso vastuu." H4

Haastateltavilta kysyttiin kouluarvosanaa (4-10) webinaariopintokokonaisuudesta ja vastaukseksi kurssi sai kahdeksan puoli (8,5). Monelle kurssin tiivis tahti oli aiheuttanut sen, että kaikkia kotitehtäviä ei oltu keretty tekemään ja jotkin webinaarissa käsitellyt aiheet eivät tulleet omien kiireiden takia kovin syvällisesti käytyä.

"Erittäin hyvin on käsitelty oikeita asioita ja asioita, mitkä ei ensinnäkkään liity perusinsinööriopintoihin tai ylipäänsä koulutuskokonaisuuteen mitä monesti tarjotaan." H2

"Tosiaan kun itellä on tälläkin hetkellä duunin ulkopuolisia koulutuksia, niin se (kurssit) tuki toisiansa hyvin." H4

"Mä olisin näin jälkiviisaana pilkkonut sen pienempiin osiin." H1

"Tuntuu, että jotenkin niin paljon asiaa niin lyhyessä ajassa." H1

Nykyajan työnteon olettamuksiin liittyy oman itsensä kehittäminen. Tätä väitettä tukee Dufva ym. (2017, 48) jonka mukaan tulevaisuudessa lavea oppiminen on elämäntaitolaji. Mikrotutkinnot ja erilaiset verkkokurssit tulevat olemaan osa nykyajan työskentelyä.

Lopuksi haastateltavilta kysyttiin mahdollisia kommentteja aihepiiristä. Useimmat haastateltavista eivät halunneet kommentoida aihepiiriä enempää, mutta kaksi haastateltavaa pohti kyseisten teemojen jalkautumista laajemmin ja kuinka oppeja voisi jatkojalostaa.

"Se, että miten sen sais juurtumaan, se on ehkä ainut asia mikä tulee mieleen." H1

"Et miten se jalkautuisi. Se on pitkä matka." H3

Psykologisen joustavuuden jalkautumista suunnittelutoimiston käytäntöihin voidaan pitää haasteena. Tätä yksi haastateltavista oli myös pohtinut ja näki tulevaisuudessa olevan tarvetta jatkaa kyseisten teemojen parissa.

"Hienoa taloa ei pysy pystyssä hieno julkisivu, vaan kestävät ja joustavat rakenteet sisällä. Se mikä pitää kaikki talot pystys, sama pätee ihmisiin." H3

8.1 Aineistoista nousseet pääteemat

Kyselyn ja haastattelun tutkimustulokset osoittavat, että kyseinen webinaari luentosarja koettiin kohdeorganisaatiossa työskentelevien asiantuntijoiden mukaan hyödyllisenä oman voimavarataidon hankkimisena. Webinaarikokonaisuutta ei pidetty ajankäytön rasitteena tai epätaloudellisena kuten johdannossa kysyttiin. Webinaarikokonaisuuden hyödyt koostuivat tunnetaidoista, johon sisältyi oman itsensä tunteminen ja sitä kautta kokonaisvaltaisempi ymmärrys toisia kohtaan. Tutkimustulokset osoittavat, että omien tunteiden ja omien arvojen itsepohdiskeluun on syytä olla käytössä niin sanottuja työkaluja. Näin ollen voidaan olettaa, että psykologista joustavuutta voidaan pitää merkittävänä voimavarana rakennusalaalla toimivan suunnittelutoimiston asiantuntijatyössä.

Verkkokyselystä nousseet teemat ja tyypittely on esitelty kuvassa 16. Kyselyssä nousivat tyypittelyyn webinaari hyödyt, oman toiminnan ymmärtämisen tärkeys, kotitehtävien teon hyödyllisyys ja mahdolliset muutokset omassa toiminnassa.

Pääteemat: verkkokysely	Psykologisen joustavuuden kannalta tärkeimmät tekijät
Webinaari hyödyt	<ul style="list-style-type: none"> • Mielenkiinto aiheeseen: stressinkäsittelyyn työkaluja • Itsensä kehittäminen • Parempi havainnointikyky omasta tekemisestään (itseohjautuvuus) • Kyky kohdata eri tilanteet / henkilöt avoimemmin (myötätuntokyky) • Suhtautua asioihin rauhallisemmin (tunteiden salliminen) • Ymmärtää ja olla tietoinen omista tunteistaan (hyväksyä itsensä)
Oman toiminnan ymmärtäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Kokonaisvaltainen hyvinvointi • Arvot toimivat alustana: ymmärtää ja ohjaa toimintaa (tunnistaa omat arvot, toteuttaa omien arvojen mukaista elämää) • Oppii tuntemaan itseään paremmin (tunnetaidot, itseohjautuvuus)
Kotitehtävien ja harjoitusten hyödyt	<ul style="list-style-type: none"> • Omat arvot ja niiden tunnistaminen: arvotaulukko (myötätuntokyky) • Omien ajatusten hyväksyntä (ajatusten ylivalta vs realismi) • Luennolla tehty hengitysharjoitus (tietoinen läsnäolo) • Ammatillinen itsetunto (omien vahvuuksien tunnistaminen)
Muutokset omassa toiminnassa	<ul style="list-style-type: none"> • Muuttunut ajankäyttö: omien arvojen mukaiseksi • Kyky suhtautua lempeämmin itseään ja muita ihmisiä kohti • Tunteiden salliva hyväksyntä (kaikessa tunteet mukana) • Tietoinen läsnäolo (pysähtyminen, hetkessä eläminen)

Kuva 16. Verkkokyselyn tyypittely (mukaillen Helin 2022, 61)

Hirsjärvi ym. (2009, 182) toteavat, että laadullisen tutkimuksen aineistosta ei tehdä yleisiä päätelmiä, mutta tutkimalla yksityistä tapausta tarpeeksi tarkasti, saadaan näkyviin, mikä tutkittavassa ilmiössä on tärkeää ja mikä aineistossa toistuu usein.

Yksilöhaastattelusta nousseet teemat on erikseen tyypitely kuvassa 17. Yksilöhaastatteluiden teemoiksi nousi joustavan mielen webinaarista koetut hyödyt, työn kuormittavuus ja siitä palautuminen sekä työtyytyväisyyteen ja tyytymättömyyteen vaikuttavat tekijät.

Pääteemat: yksilöhaastattelu	Psykologisen joustavuuden kannalta tärkeimmät tekijät
Webinaari hyödyt	<ul style="list-style-type: none"> • Tietoinen läsnäolo (pysähtyminen arjessa) • Parempi havainnointikyky omasta tekemisestään (itseohjautuvuus) • Kyky kohdata eri tilanteet / henkilöt avoimemmin (myötätuntokyky) • Suhtautua asioihin rauhallisemmin (tunteiden salliminen) • Ymmärtää ja olla tietoinen omista tunteistaan (hyväksyä itsensä)
Työn kuormittavuus	<ul style="list-style-type: none"> • Rakennusala syklinen ja haastava: tiukat aikataulut • Kevyt organisaatiomalli: jatkuvat työn keskeytykset • Etäpalaverit
Työstä palautuminen	<ul style="list-style-type: none"> • Uni: vähintään 8-9h unta • Läheisten kanssa vietetty aika • Selkeät loma-ajat: työpuhelimen käyttö rajattua • Kaikenlainen puuhastelu, liikunta
Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Turvallinen ympäristö: avoin työilmapiiri, kevyt toimintamalli kaikilta saa ja voi mennä kysyä neuvoa • Tuen saaminen • Oman ajankäytön hallitseminen • Haasteelliset ja mielenkiintoiset työprojektit
Työtytymättömyyteen vaikuttavat tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Rakennusala syklinen ja haastava: tiukat aikataulut • Oma heikko joustava mieli: vaikuttaa negatiivisesti työyhteisöön

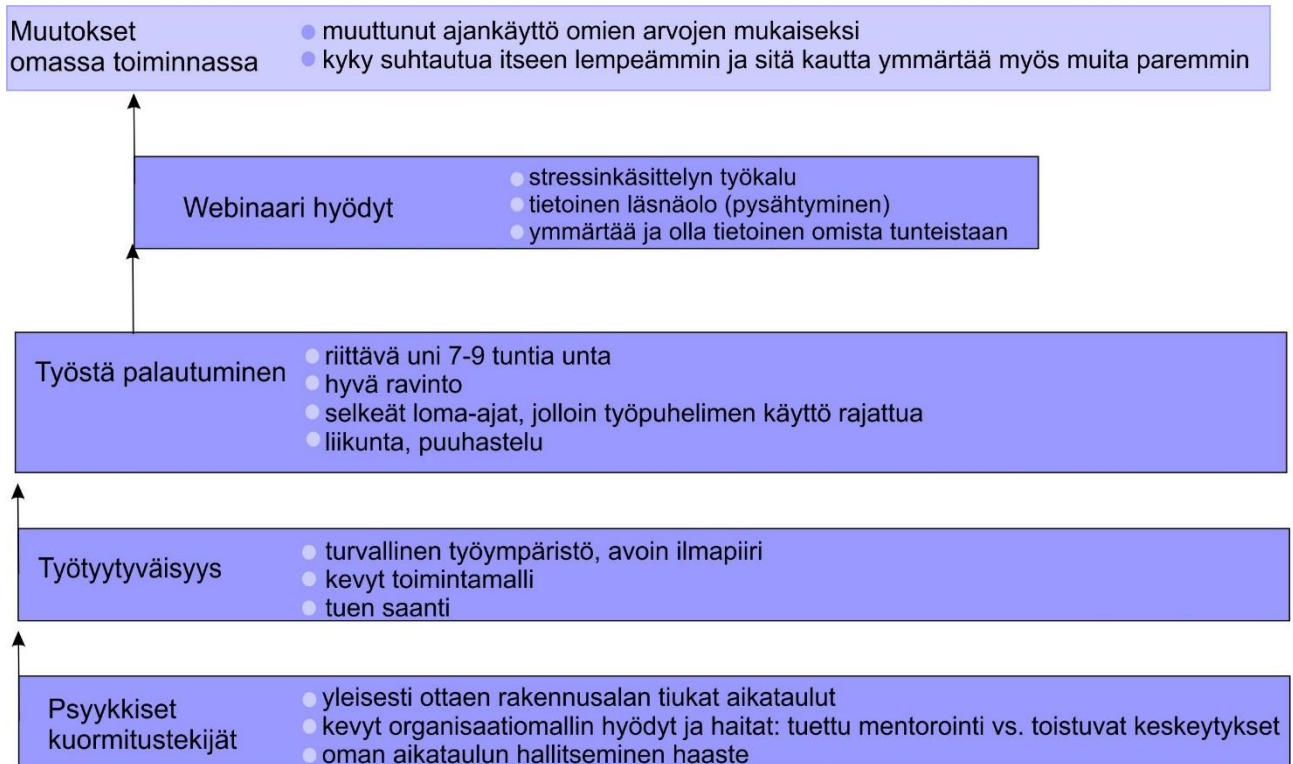
Kuva 17. Yksilöhaastatteluiden pääteemat (mukaillen Helin 2022, 61)

Aineistosta nousseiden teemojen perusteella voidaan olettaa, että webinaariopintokokonaisuuden osallistujat tiedostavat nyt entistä paremmin tunteensa ja osaavat huomioida ne erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Tämä tutkimustulos vahvisti käsitystä siitä, että tunteiden tiedostamisella on vaikutusta yksilön psyykkiseen hyvinvointiin.

8.2 Yhteenveto pääteemoista

Aineistoa käsiteltiin vielä sen verran, sekä verkkokyselystä että yksilöhaastatteluista nousseet teemat tarkasteltiin ja koetettiin löytää aineistosta toistuvia ja samankaltaisia aiheita. Samankaltaiset aiheet yhdistettiin kuvan 18 mukaisesti niin, että saatiin nostettua yläteemoiksi psyykkiset kuormitustekijät, työtyytyväisyys, työstä palautuminen, webinaarikokonaisuuden hyödyt ja muutokset omassa toiminnassa.

Kuten kuvasta 18 ilmenee, kevyt organisaatiomalli koettiin, sekä työtä kuormittavana tekijänä, että työtyytyväisyyttä kasvattavana. Tämä voi johtua siitä, että haastateltavat, joilla oli pidempi työura, koki organisaatiomallin haastavana työn keskeytysten takia, kun taas nuoremmat koki sen päinvastoin. Toisaalta kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että kevyt organisaatiomalli koettiin avoimen ilma-piirin taustatekijänä, kun kaikilta voi käydä kysymässä neuvoa milloin tahansa. Työtyytyväisyyteen sekä työtytymättömyyteen vaikuttaa riittävä unen saanti. Huono unenlaatu tai lyhyeksi jääneet yöunet vaikuttavat henkiseen kuormitukseen negatiivisesti. Tämä lisää työtytymättömyyttä ja samalla tavalla myös toiseen suuntaan. Riittävä uni takaa sen, että työtehtävät tai haastavat tilanteet sujuvat paremmin. Työstä palautumista ei kaikki tarvinneet, koska joillekin itse työnteko koettiin voimavarana. Suurimmalle osalle työstä palautumiseen oli löytynyt paljon erilaisia aktiviteetteja, joilla mieli saadaan rauhoitettua. Webinaariopintokokonaisuuden hyödyiksi laskettiin olennaisena osana työkalujen saanti stressiin ja haastaviin tilanteisiin. Ymmärrys omista tunteista ja niiden syn-typerästä koettiin henkilökohtaisena voimavarana. Muutokset omassa toiminnassa olivat vielä melko vaisut, mutta konkreettisesti yksi vastaajista oli muuttanut omaa ajankäyttöä omien arvojen mukaiseksi. Yleisesti ottaen kyky suhtautua itseensä lempeämmin ja sitä kautta toisia kohtaan nousi molemmista aineistoista.



Kuva 18. Yhteenveto aineiston pääteemoista (Luumi 27.6.2022)

Aineiston analysoinnin sekä tulosten ja yhteenvedon jälkeen vastataan tutkimuksen pääkysymykseen. Tutkimuskysymys (K1) onko psykologinen joustavuus etu asiantuntijatyössä? Tutkimustulosten perusteella ja esitettyyn teoreettiseen viitekehykseen nojaten vastataan kysymykseen myöntävästi, eli psykologista joustavuutta voidaan pitää etuna asiantuntijatyössä. Päätelmä kyseisen voimavarataidon hyödyntämiseen asiantuntijatyössä todetaan aineistossa nousseiden hyötysuhteiden kautta. Mielen joustavuudella on viitteitä psyykkisen positiivisen kuormituksen lisäävänä tekijänä, jonka Niemelä & Teikari (1984, 132) myös huomioivat yli 30 vuotta sitten tehdyssä tutkimuksessa.

Tutkimuksessa nousi esille, että kohdeorganisaatiossa ollaan kiinnostuttu kehittämään uusia ja parempia toimintamalleja. Kehitystyön tarpeellisuudelle antoi viitteitä myös aineistosta nousseet tulokset, jonka mukaan asiantuntijatyössä olevien työn kuormitus koetaan ajoittain melko suureksi. Alan sanelemat tiukat aikataulut luovat jo itsessään painetta tietotyöläisille, jonka takia reflektointityökalulla voisi olla käytännön hyötyä. Kokonaisvaltainen kehittämistyö tietoisuustaitojen jalkautumiselle voisi olla hyödyllistä koko kohdeorganisaatiolle, vaikeasti kopioitavan kilpailuedun saavuttamisen vuoksi. Tutkimustulokset osoittivat selvästi, että omien johtajuustaitojen merkitys on olennaista asiantuntijoiden työssä.

9. Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan tutkimusprosessia ja sen luotettavuutta, esitetään kehitysehdotuksia kohdeorganisaatiolle ja esitetään tutkimuksen johtopäätökset. Tämän lisäksi pohditaan omaa kehitysprosessia.

Tutkimuksen yhdeksi tavoitteeksi asetettiin webinaariopintokokonaisuuden hyödyllisyyden selvittäminen kohdeorganisaatiossa. Tavoitteena oli saada havaintoja luentosarjasta, mitä käytännön hyötyjä osallistuneet olivat opintokokonaisuudesta saaneet. Aineisto kerättiin pienestä asiantuntijatyötä tekevistä työntekijöistä, jotka olivat osallistuneet psykologi Arto Pietikäisen webinaariluentosarjaan. Webinaariopintokokonaisuuden hyötyjä mitattiin kahdella eri tutkimusmenetelmällä. Itsearviointiin perustuvalla verkkokyselyllä kysyttiin asiantuntijoiden mahdollisia hyötytekijöitä käytystä luentosarjasta ja mahdollisia vaikutuksia omaan työhön. Kysely koostui 15 monivalinta-, avoimesta- ja asteikkoon perustuvasta kysymyksestä. Toisena aineistokeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluita. Teemahaastatteluihin valikoitui viisi asiantuntijaa, jotka olivat osallistuneet luentokokonaisuuteen. Yksilöhaastatteluiden avulla pyrittiin selvittämään työn kuormittavuustekijöitä, työstä palautumista ja työtyytyväisyyttä sekä webinaareista saatuja hyötyjä.

Tutkimuksen toiseksi tavoitteeksi asetettiin kohderyhmään kuuluvien henkilöiden näkemysten selvittäminen omassa työyhteisössään psykologisen joustavuuden näkökulmasta. Tavoitteena oli saada havaintoja omakohtaisesta kokemuksesta, kuinka psykologinen joustavuus koettiin omassa työssä. Aineiston tulokset osoittavat, että työyhteisön kantava tuki ja voima koetaan tärkeiksi voimavaroiksi. Työssä viihtyvyyteen liittyy vahvasti tunne siitä, että kollegoilta on mahdollista saada tukea ja tätä tunnetta korosti kohdeorganisaatiossa käytössä oleva kevyt toimintamalli. Kuten Rauhala ym. (2013, 53) kokee, kehittämällä ja kasvattamalla työntekijöiden psykologista pääomaa vahvistetaan yrityksen kilpailukykyä. Tähän samaan hengenvetoon yhtyvät Dufva ym. (2017, 33) jonka mukaan yritysten tulisi toimia kaksikätesinä. Tällä tarkoitetaan sekä luovaa innovatiivista työympäristöä, että siihen sopivia tekijöitä. Näin ollen voidaan todeta, että kohdeorganisaatiossa toimiva vahva mentoroinnin ja tuen antaminen ja samalla itseohjautuva yrityskulttuuri luo innovaatioille ja itsensä kehittämisellä vakaan perustan.

Kolmantena tutkimuksen tavoitteena asetettiin kehittämistyö, itsepohdiskelutyökalu asiantuntijoille. Tämän työkalun jalkauttaminen kohdeorganisaatiolle jäi teoreettiseksi ajallisten resurssien takia.

Tämä tutkimus lisäsi ymmärrystä siitä, että psykologiseen joustavuuteen sisältyy olennaisesti tietoinen läsnäolo, omat tunnetaidot ja koettu oman elämän hallinta.

9.1 Kehitysehdotukset

Tutkimustulosten pohjalta ehdotan kohdeorganisaatiolle seuraavia kehitysideoita. Kohdeorganisaatio voisi hyödyntää jatkossa erilaisia itsepohdiskeluun ja tietoiseen läsnäoloon liittyviä harjoituksia, kuten mindfulness-kursseja. Kyseinen palvelu ulkoistettaisiin palveluntarjoajalle, joka kävisi sovitun ajan mukaisesti ohjaamassa toimistolla aamutunnin tai vaihtoehtoisesti tuottaisi palvelun verkko-sovelluksen kautta. Kurssin tavoitteena olisi laajentaa tietoisuustaitojen omaksumista. Kurssi ei toimisi webinaari aiheiden jalkautumisena vaan yleisen tietoisuuden lisäämisenä. Kohdistaisin kurssin erityisesti niille työntekijöille, jotka eivät käyneet kyseistä webinaariopintokokonaisuutta.

Toisena kehitysmahdollisuutena ehdotan tunnetaitoihin liittyvän työkalun tekoa. Tutkimustuloksista ilmeni, kuten aiemmin todettiin, että tunnetaidoilla on merkitystä ja varsinkin asiakastyössä on olennaista tunnistaa omat tunteensa. Haastavissa vuorovaikutussuhteissa on olennaista tunnistaa omat heikkoudet, sekä vahvuudet, jotta yhteistyö voi jatkua.

Työkalun tarkoitus on kasvattaa tunnetaitojen näkyvyyttä ja sitä kautta luoda läpinäkyvämpi uusi toimintamalli, jossa tietoisesti otetaan huomioon omat tunteet. Tutkimustuloksista tuli ilmi, että suuri osa webinaariopintokokonaisuuteen osallistuneista olivat ymmärtäneet omien tunteiden vaikutuksen omassa toiminnassaan ja tästä syystä koen, että laajempi tunnetaitojen käyttöönotto edesauttaisi henkilöitä ja sitä kautta myös yritystä saavuttamaan mahdollinen vaikeasti kopioitavissa oleva kilpailuetu.

Kohdeorganisaatiossa on jo käytössä kevyt toimintamalli, jonka tarkoitus on, että työntekijät työskentelevät itseohjautuvasti ja ylipäättään yritystoiminta perustuu asiakaslähtöiseen tulokulmaan. Itsepohdiskeluun tarkoitetun työkalun avulla voidaan auttaa työntekijöitä tiedostamaan omat tunne-reaktiot paremmin ja sitä kautta luomaan joustavuutta omaan työnteekoon.

Tarkoitus ei ole tuottaa erillistä fyysistä työkalua vaan luoda mielelle työkalu, jolla rauhoitetaan mieli, kehon tuntemukset ja tuodaan tietoinen ymmärrys tilanteesta, mitä juuri tässä hetkessä tapahtuu. Työkalulla pyritään saavuttamaan psykologista joustavuutta, tunnetaitojen käyttöönoton kautta ilman kyseisen termin käyttämistä.

Idiksen liikennevalot niminen työkalu voidaan työstää konkreettisesti sisäiseen viestintämarkkinointiin soveltuvana kuvatiedostona. Tiedosto voidaan tehdä sähköiseksi, tulostaa paperisena versiona toimiston ilmoitustaululle tai tiedottaa sisäisessä viestinnässä. Työkalusta on tehty yksinkertainen luonnos esimerkiksi mahdollisesta kuvatiedostosta. Luonnos on lisätty tutkimuksen liitteeksi.

Reflektointityökalussa on kolme väriä ja jokaisella värillä on oma merkityksensä. Kuten liikennevaloissa, myös näissä valoissa jokaisella värillä on merkitys. Punainen, keltainen ja sininen. Punaisen värin tarkoitus on pysäyttää, keltaisen rauhoittaa ja sinisen tuottaa toimintaa.

Punaisella värillä osoitetaan pysähtymistä. Pysähtyminen tarkoittaa sitä, kun huomaa olevansa tunnemyrskyssä tai tunteet nousevat vuorovaikutussuhteessa liian voimakkaiksi. Kun henkilö huomaa, että fyysiset oireet, kuten sydämen liiallinen tykytys alkaa, tulee tiedostaa oma tilanteesta syntynyt tunnereaktio ja tällöin niin sanotusti painettava punaista valoa. Henkilö itse aktivoituu ja ymmärtää pysähtyä. Henkilö voi halutessaan poistua työpisteeltään ja kävellä esimerkiksi toimistolla hengitellen kolmeen kertaan syvään. Tämän ajan kuluessa fyysiset reaktiot, joita keho tuottaa voi tasaantua, mieli rauhoittua ja sitä kautta tunteeseen sidottu voimakkuus laantua.

Keltaisen värin tarkoitus on auttaa työntekijää miettimään mistä voimakas tunne reaktio syntyi. Tarkoitus ei ole fyysisesti tehdä mitään toimintaa vaan keskittyä ajatukseen olla tekemättä mitään. Kun työntekijä on pysähtynyt miettimään tunnereaktion voimakkuuden syysseuraussuhdetta ja fyysiset reaktiot, joita keho viestittää on tasaantunut, voidaan jatkaa sinisellä valolla. Sininen valo tarkoittaa työn jatkumista. Sinisellä värillä viestitetään, että mieli on havainnut, tiedostanut ja ymmärtänyt syntyneen tunnereaktion ja mieli on saatu tasaantumaan.

Se mitä tässä tutkimuksessa ei tuoda esille, on työkalun käyttöönottoprosessia. Ajallisesti työkalun suunnitteluun, sen testaamiseen ja uudelleen muokkaamiseen, sekä itse käyttöönottoon kuluu aikaa. Ajalliset resurssit työkalun jalkauttamiseen ovat tässä tutkimuksessa rajatut. Tämä ei kuitenkaan estä kohdeorganisaatiota ottamasta työkalua jo nyt työkalupakkiin koska kyseessä ei ole fyysistä tai konkreettisesti tarvittavaa työkalua vaan esimerkiksi sähköistä tiedotusta tulevasta työkalusta. Jatkotutkimuksena ehdotan kohdeorganisaatiolle työkalun käyttöönottoprosessia, jonka avulla reflektointityökalu jalkautetaan henkilöstön käyttöön. Työkalun avulla työntekijä voi kehittää omia voimavarataitojaan. Sen avulla pyritään havainnoimaan ja ymmärtämään omia tunnereaktioita paremmin.

Haasteena kehitystyön jalkautumiselle voidaan pitää alan muutosherkkyyttä. Tämä kävi ilmi kerätyistä aineistosta ja myös AKAVA Works (2021,5-6) tehdystä tutkimuksesta. Asiantuntijoiden ajalliset resurssit tunne- ja tietoisuustaitojen jalkautumiselle voidaan pitää haasteena rakennusinsinööri-toimistossa, jossa työtehtävät koostuvat eri pituisista projekteista. Toisena haasteena voidaan pitää alalle ominaista insinöörimäistä työotetta, jossa mielen joustavuutta mahdollisesti pidetään niin kutsuttuna pehmeänä arvona. Tosin tätä väitettä ei puolla Osaaminen 2035 raportti (2019, 5) jossa kuvataan tulevia työelämän muutoksia. Tulevaisuuden työntekijältä vaaditaan enemmän määrin metataitoja, johon liittyy johtajuustaidot, kuten oman elämän ja ajan hallinta. Tätä väitettä tukee

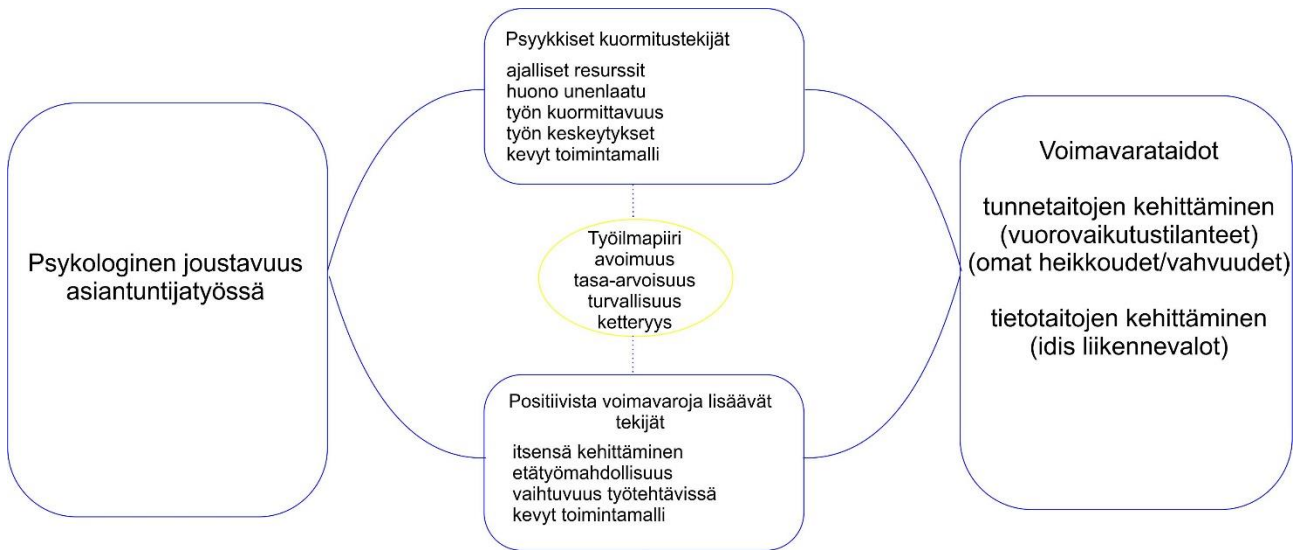
myös Rauhala (2013, 53) ja Dufva ym. (2017, 48) joiden mukaan erottuvan kilpailukyvyn saavutus koostuu työntekijöiden psykologisen pääoman vahvistamisesta.

Ehdotan jatkotutkimuksena organisaatiolle mahdollisen itsepohdiskelutyökalun jalkautumista koko organisaatioon. Jatkotutkimuksella olisi mielenkiintoista selvittää, mitä hyötyjä henkilöstö kokee tunnetaitojen jalkautumisessa ja millä tavoin uusi työkalu auttaisi heidän työhyvinvointia.

9.2 Johtopäätökset

Aineistosta nousseiden vastauksien perusteella voidaan päätellä, että kohdeorganisaatiossa on tarve itsepohdintatyökalulle, sekä halu kehittää toimintaa tavalla, joka hyödyttää sekä työntekijöiden hyvinvointia että yritystä. Tutkimustulokset osoittavat myös, että omien tunteiden ja omien arvojen itsepohdiskeluun on syytä olla käytössä niin sanottuja työkaluja. Näiden työkalujen tarkoitus on auttaa yksilöä suoriutumaan työtehtävistään mahdollisimman hyvin ja näin ollen kasvattaa henkilön kokonaisvaltaista psyykkistä hyvinvointia. Kuten Dufva ym. (2017, 33) väittävät, työnteon tehokkuus sekä innovointi ilmentyvät työn mielekkyydestä. Rakennusinsinööritoimisto, jossa kevyt toimintamalli on osoittautunut ajoittain haasteelliseksi, omien johtajuustaitojen kasvattaminen voisi toimia hyödyllisenä voimavarataitona. Tämän voimavarataidon avulla organisaatio voi saavuttaa huonosti kopioidun kilpailuedun.

Tutkimuksen tuloksista on tehty vielä erillinen yhteenveto, jossa on yhdistetty teoreettinen viitekehys ja tutkimuksesta saadut tulokset. Vaikka tutkimusotos oli pieni, aineistosta nousi hyvin esille samankaltaisuuksia, joista saatiin tehtyä oma yhteenveto. Yhteenvedossa kuvassa 19 on pyritty huomioimaan ja yksinkertaistamaan tutkimuksessa esitetyt viitekehysten teoriat ja aineistosta nousseet pääteemat. Yhteenveto on tutkijan oma näkemys psykologisesta joustavuudesta asiantuntijatyössä olevalle.



Kuva 19. Yhteenveto aineistosta ja teoreettisesta viitehyksestä. (Luumi 10.8.2022)

Psyykkistä huonovointisuutta määrittävät tekijät koostuvat muun muassa työelämän pirstaleisuudesta, työilmapiiristä ja erilaisista työtä kuormittavista tekijöistä. Ajalliset resurssit tuovat jo itsessään riittämättömyyden tunnetta ja luo psyykkistä huonovointisuutta, joka voi esiintyä työn tuottavuuden laskuna. Tällöin työntekijän oma psykologinen pääoma, johon liittyy minäpystyvyys, sinnikkyys, realistinen optimistisuus ja toiveikkuus vähenee ja tunne omasta kyvykkyydestä alenee. Tämä voi näyttäytyä työpaikalla ärtyneisyytenä, väsymyksenä ja yhteistyöhaluttomuutena. Viitekehysten teoriaan viitaten yksi tärkeimmistä kilpailueduista, jonka yritys voi saavuttaa on pyrkiä huolehtimaan työntekijöiden hyvinvoinnista kokonaivaltaisesti. Tähän panostaen yritys kasvattaa sisältä nousevan voimavaran, jota on vaikea kopioida.

Aineistosta kerätyistä tuloksista myös ilmeni, työpaikan avoin ja turvallinen työilmapiiri koettiin organisaatiossa tärkeänä työhyvinvointia vahvistavana tekijänä. Työturvallisuuskeskus (2015, 9) luettelee yhdeksi voimavaroja heikentäväksi tekijäksi heikon unenlaadun. Tutkimustuloksista nousi esille, että huonosti mukuttu tai heikkolaatuinen yöuni vaikuttaa pitkälle työpäivään, sisäiseen motivaatioon ja yleiseen mielialaan. Työturvallisuuskeskus (2015,6) mukaan psykososiaalinen kuormitus, kuten unettomuus pidetään yhtenä oireena ylikuormittavuustena. Työn keskeytykset ja monen tehtävän tekeminen yhtäaikaan koettiin tutkimusjoukon mukaan psyykkisenä kuormitustekijänä, jonka teoreettinen viitekehys (Hartikainen 2021, 89; Niemelä & Teikari 1984, 139; Tilastokeskus 2019, 295; Työterveyslaitos 2021) myös vahvisti.

Viitekehyksestä poiketen, tutkimustuloksista nousi esille yksi psyykkistä kuormitusta kasvattava, sekä positiivista voimavaroja kasvattava tekijä, eli kevyt toimintamalli. Tätä tuloksista nousutta yksittäistä tekijää voidaan pitää tapauskohtaisena, koska pidemmän työuran tehneet kokivat tämän helposti lähestyttävän toimintamallin aika ajoin raskaaksi, mutta alalle juuri tulleet kokivat tämän

psykkistä hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Sen takia kyseinen tekijä on asemoitu, sekä psyykkisenä kuormitustekijänä, että positiivisena voimavarana. Tämä yksittäinen tekijä vahvistaa laadullisen tutkimusotteen ydintä, sillä Hirsjärvi ym. (2009, 232) mukaan laadullisen tutkimuksen perusluonteeseen kuuluu hyvin perusteellinen tulkinta, johon liittyy tutkijan oma näkemys. Tästä syystä voidaan kyseinen tulkinta määritellä molempiin alaluokkiin.

Työilmapiirin vaikutus on olennainen tekijä työhyvinvoinnissa, tämän vahvistaa myös Niemelä & Teikari (1984, 138) ja Työterveyslaitos (2021). Ilmapiiri vaikuttaa joko vahvistavana tai heikentävänä voimavarana. Sitä voidaan pitää yhtenä päätekijänä työssä suoriutumisen, sisäisen motivaation, työn tehokkuuden ja työnantajaan sitoutumisen aikaanpanossa. Työilmapiirin on täysin organisaatiokulttuurin aikaansaannos, eli työnantajasta ja työntekijöistä syntyvä vuorovaikutussuhde.

Työturvallisuuskeskuksen (2015, 6) mukaan hyvään työilmapiiriin saavuttamiseen tarvitaan avoimuutta, tasa-arvoisuutta, turvallisuutta ja myös ketteryyttä. Avoimuus ja turvallisuus koettiin tuloksien mukaan tärkeäksi hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tasa-arvoisuutta ei sanoitettu haastatteluaineistossa, mutta kohdeorganisaation matala hierarkisuus ja toimintamalli, jossa ei ole johtoryhmää antaa päätelmän organisaatiosta, jossa tasa-arvoisuutta pidetään yhtenä tärkeänä ydintoimintaperiaatteena. Haastatteluissa nousi esille omatoimisuus, joka luo kuvan toiminnasta, jossa perinteinen johtamismalli on haluttu minimoida.

Positiivisia voimavaroja lisääviä tekijöitä, kuten itsensä kehittäminen, etätyömahdollisuus, vaihtelevuus työtehtävissä ja kevyt toimintamalli nousi esille tutkimustuloksista, jotka viitekehyksen teoriasuosuuksia vahvistaa. Luthans ym. (2006, 6) mukaan itsensä kehittäminen ja Dufva ym. (2017, 48) mukaan jatkuva oppiminen pienitutkinnoilla ja kursseilla koetaan hyvän työelämän jatkumona, niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Työntekijän mahdollisuudet kehittää omia taitojaan lisää psyykkistä hyvinvointia ja voi myös lujittaa työntekijän positiivista työkokemusta työnantajasta.

Tämä lisää sisäistä motivaatiota työntekoon, kasvattaa työntehokkuutta ja mahdollisesti luo sisäisesti positiivista mielikuvaa työnantajasta. Parhaassa tapauksessa tämä sisäinen toiminta näyttäytyy markkinoilla huonosti kopioitavana kilpailuetuna. Viitekehyksen teoriaosuudessa esitetty työtehtävien vaihtuvuus on olennainen merkitys työssä viihtyvyyteen ja positiivisten voimavarojen kasvattamiseen. Tutkimustuloksista saatujen tuloksien perusteella, viitekehyksen teoria ja tutkimustulokset ovat yhteneväiset siltä osin, että erilaiset projektityöt eri kollegoiden kanssa koettiin olennaisena psyykkistä hyvinvointia kasvattavana tekijänä. Teoriaosuudessa ei käsitelty etätyön vaikutuksia psyykkiseen joustavuuden kasvattamiseen, joten tätä ei voida tämän teoreettisen viitekehyksen osalta vahvistaa.

Tämä tekijä nostettiin tutkijan tekemään yhteenvetoon, koska tutkimustyö tehtiin pandemia-ajan jälkeen, jolloin hybridityönteko käsite oltiin jo tuotu käytäntöön. Työntekoa voitiin tehdä niin työpaikalla kuin etänä, joka sinäänsä ei vaikuttanut olennaisena tekijänä voimavarojen kasvuun, mutta se antoi työntekijöille enemmän vapautta tehdä töitä paikasta riippumatta. Tähän perustuen voidaan päätellä, että etätyöskentely lisää positiivisia voimavaroja enemmän kuin kuormittaa. Kyseistä päätelmää ei voida yleistää, koska tämä tapaustutkimus on tehty pienelle asiantuntijoista koostuneelle ryhmälle.

Näitä kaikkia yllämainittuja tekijöitä varten on kuvassa viimeiseksi nostettu esille voimavarataidot. Näillä taidoilla tarkoitetaan viitekehyksessä mainitut tunne- ja tietotaitojen kehittäminen. Oman itsensä kehittäminen tavalla, joka edesauttaa ymmärtämään omia tarpeita, arvoja ja tunteita ovat oleellisesti liitoksissa psyykkisiin kuormitustekijöihin ja voimavarojen kasvuun. Tutkimustuloksissa nousivat esille tunnetaidot, jossa tunteiden huomioonottaminen lisää joustavuutta omien tunteiden hyväksyntään ja tätä kautta helpottaa ymmärtämään toista osapuolta. Tietoisuustaidot, kuten viitekehyksessä mainittu Hayes:n kehittämä HOT menetelmä ovat kaiken perusta. Tähän teoriaosuuteen vahvasti nojautuen ja tutkimustuloksista esille nousseiden tuloksien mukaan on kehitetty Idis liikennevalot -työkalu. Työkaluun sisältyy, sekä tunnetaitojen, että tietoisuustaitojen käyttöönotto. Omien tunteiden havaitseminen, niiden tiedostaminen ja niiden äärelle pysähtyminen ilman reagointia, ovat kombinaatio tunteiden hyväksymisestä ja tietoisesta läsnäolosta.

9.3 Tutkimuksen luotettavuus

Hirsjärvi ym. (2009, 232) mukaan tapaustutkimuksen voi perustellusti ajatella, että kaikki ihmistä ja kulttuuria koskevat tapaukset ovat ainutkertaisia ja samanlaista tutkimusta ei toista löydy. Tästä syystä Hirsjärvi ym. (2009, 232) väittävät, että luotettavuutta ja tutkimuksen pätevyyttä ei voida arvioida perinteisin tavoin. Kumminkin tapaustutkimusta tulee jollain tavalla arvioida ja Hirsjärvi ym. (2009, 232) ydin kysymys tutkimuksen luotettavuudesta on, onko tutkija kuvannut tarpeeksi tarkasti kaikki tutkimuksen vaiheet.

Tämä tutkimus on pyritty tekemään hyvää tieteellistä käytäntöä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaisesti (TENK 2021). Jokaisessa työvaiheessa on noudatettu rehellisyyttä ja pyritty huolellisuuteen sekä tarkkuuteen. Tutkimuksesta tehtiin kohdeorganisaation kanssa sopimus, jonka molemmat osapuolet, tutkimuksen tilaaja eli kohdeorganisaation yhteyshenkilö ja tutkimuksen tekijä allekirjoittivat. Tutkimus tehtiin ulkopuoliselle organisaatiolle, joten tutkijalla ei ole ollut henkilökohtaista roolia, joka olisi voinut vaikuttaa saatuihin tutkimustuloksiin. Tutkimus on pyritty esittämään sellaisenaan kuin tutkimustulokset on saatu. Tutkimuksessa kerätystä aineistosta

on mahdoton tunnistaa yksittäisiä vastauksia ja kerättyä aineistoa käsitellään luottamuksellisesti sekä tallennetaan yksilötietoja suojatakseen paikkaan, joka on ainoastaan tutkimuksen tekijän käytössä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kasvatetaan tarkalla selostuksella tutkimuksen toteuttamisesta, tutkimusaineiston keruumenetelmistä, haastatteluihin käytetystä ajasta, haastattelujen olosuhteista ja mahdollisista häiriötekijöistä. Myös tutkijan itsearviointilla on osuutta, kun tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät on esitelty mahdollisimman laajasti ja pyritty ottamaan huomioon myös tutkijan rajalliset taidot haastatteluiden pidoissa. Aineiston keräämiseen käytetty aika pyrittiin pitämään suppeana, mutta tutkijasta riippumattomista syistä, ensimmäisen aineiston keruuseen eli kyselytulosten saantiin kului lopulta kolminkertainen aika kuin haastatteluiden tekoon verraten. Tutkimusotos oli pieni ja siksi niistä syntyviä tuloksia ei voida yleistää. Aihe on ajankohtainen, jonka takia tutkimus voitaisiin rinnastaa yleisellä tasolla.

Hirsjärvi & Hurme (2008, 186) mielestä määrällisen aineiston reliiabiliteetti eli tutkimustulokseksi saadaan sama kahdella eri kerralla, tulee suhteuttaa tutkimuksen mukaan. Lähimmäksi reliiabiliteettiä laadullisissa tutkimuksissa päästään, kun arvioidaan tutkijan tekemiä päätelmiä, kuinka luotettavaa tutkijan oma analysointi on.

Tässä tapaustutkimuksessa käytettiin määrällisiä kysymyksiä kuvaamaan pelkästään taustamuuttujina tai osoittamaan määrällisesti oma kokemus tutkitusta aiheesta. Tutkimuksessa ei olla yleistetty määrällisiä tekijöitä yleispätevinä, vaan pyritty ymmärtämään syvemmin taustatekijöiden syitä määrällisin keinoin.

Kyselylinkki lähetettiin sähköpostitse kaikille 15 webinaariluentosarjaan osallistuneille, joista 11 antoi vastauksen. Verkkokysely tehtiin ajallisesti ensimmäisenä, jolla haluttiin varmistua siitä, että saadaan vastauksia yleisellä tasolla, josta voidaan tehdä alustava yleisnäkemys tutkittavasta aiheesta. Tällä jaottelulla haluttiin myös varmistua siitä, että kaikki teemahaastatteluun osallistuneet olivat tulleet tutuksi aihepiiristä, jos teemat olivat unohtuneet. Teemahaastattelun kysymyksiin saatiin myös pohjatietoa aiemmista verkkokyselyyn vastauksista, jolloin haastattelussa voitiin kysyä hieman arkaluonteisempia kysymyksiä, kuin aiemmassa anonyymissä kyselyssä.

Sisällönanalyysin luotettavuudessa aineiston luokittelulla on myös merkitystä. Tutkijan tulee perustella valikoidut luokat, miksi hän tällaisiin luokitteluihin päätyi, jotta lukija voi arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Samanlainen toimintamalli sopii myös tutkijan tekemiin päätelmiin. Suorien lainauksien käyttö rikastuttaa ja lisää mahdollisesti tutkimuksen luotettavuutta, koska tällöin lukijalla on mahdollisuus tehdä omat päätelmät tutkimuksesta (Hirsjärvi ym. 2009, 233.) Metsämuuronen

(2008, 58) väittää että laadullisen tutkimuksen tulee sisältää samat elementit kuin määrällisen. Tutkimuksen pitää antaa lukijalle selkeä käsitys siitä, mistä tieto on tullut ja kuinka luotettavasta tiedosta on kyse.

Tutkimus on pyrkinyt noudattamaan yllä olevia ohjeita. Kaikki kerätyt aineistot otettiin mukaan sisällönanalyysiin. Tutkimuksen aineistoanalyysi on pyritty havainnollistamaan mahdollisimman selkeästi ja tarkasti käyttäen haastateltavien sitaatteja, selostaen tarkasti miten ja missä aineistokeruu on kerätty. Haastatteluaineisto pyrittiin litteroimaan mahdollisimman tarkasti yhdenvertaista huolellisuutta käyttäen. Kerätystä aineistosta käy ilmi se, että pääosin kaikki vastauksen antaneet ovat pystyneet laaja-alaiseen ja kriittiseen pohdintaan. Kerätty aineisto osoitti, että osallistuneiden kriittinen itsearviointi, sosiaalisten vaikutusten syysseuraussuhde ja oma motivaatio aiheeseen vaikuttivat syvää luotaavaiselta objektiiviselta kannanotolta. Tästä syystä kerättyä aineistoa voidaan pitää melko luotettavana.

Tutkimukseen valikoitunut teoreettinen viitekehys on tutkimuksen teemoihin ollut ajankohtainen ja sopiva. Teoreettinen viitekehys on melko laaja, mutta rajattu sellaiseksi, että se palvelee tutkimukselle esitettyjä tutkimuskysymyksiä. Teoriat ovat nykypäivään sidottuja, jotka luovat luotettavan pohjatiedon vallalla oleviin pääteorioihin. Lähteet ovat primäärilähteitä, joka myös palvelee tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksessa ei ole käytetty sosiaalisen median lähteitä, pelkästään valamedian muutamaa artikkelia on käytetty sanoittamaan esimerkkejä psykologisesta joustavuudesta ja tunnetaidoista. Niemelän & Teikarin raportti on tarkoituksellisesti haluttu tuoda esille vanhempana teoriapohjana. Syy tälle on perusteltua. Tutkimusta voidaan pitää suomalaisena pioneerityönä työn psyykkisestä kuormittavuudesta, joka on julkaistu vuonna 1984. Se on ensimmäinen suomalainen tutkimustyö, jossa nivottiin yhteen epämääräiset käsitteet yhdeksi käsitteeksi, joka tänä päivänäkin tunnetaan nimeltä työn psyykinen kuormittavuus. Teos on viitoittanut työn kuormittavuuden tutkimuksia tähän päivään saakka ja toimii edelleen yleispätevänä, kuten tutkimuksessa tulee ilmi. Uskallan jopa väittää, että tätä raporttia voidaan pitää yhtenä alkuunpanijana ja suunnannäyttäjänä suomalaisen aivotyön tutkimukselle.

9.4 Oma kehitysprosessi

Oppiminen on elämää, ja se on hienoimpia asioita elämässä. Harva asia tuottaa niin paljon tyydytystä kuin kehittyminen ja kehityksen näkeminen (Svinhufvud 2015, Johdanto).

Tutkimus oli erittäin mielenkiintoinen ja henkisesti vaativa. Ensiksikin aiheen nykyaikaisuuden vuoksi ja toiseksi, aihe oli kiinnostava toteuttaa insinööritoimistossa, jossa haluttiin edistää työnte-

kijöiden mielen hyvinvointia. Yleinen oletamus on edelleen, että insinööritoimistot eivät ole kovinkaan taipuvaisia toisenlaisen näkökulman kannattajia puhuttaessa pehmeistä arvoista, joksi psykologinen joustavuus voidaan mieltää. Itse prosessi, vaikka kyseessä ei ollut ensimmäinen tutkimustyö, tuntui aika ajoin todella raskaalta, mutta myös antoisalta.

Vaikeinta oli sovittaa työelämän lainalaisuudet koulun asettamiin raameihin. Tämä tuli hyvin esille huhtikuun alusta alkaen. Haaste oman ajankäytön kanssa osoittautui myös melko ongelmalliseksi. Suunnitelmassa olin ottanut tämän huomioon ja päätoimisena yrittäjänä aikataulujen yhteensovittaminen ei teoriassa vaikuttanut vaikealta. Käytännössä tämä osoittautui äärimmäisen hankalaksi. Kahden viimeisen koronapandemiavuoden takia en kuvitellut ajankäytössä tulevan haasteita. Käytännössä ajankäyttö teorian etsimiseen, sen analysoimiseen ja kirjoittamiseen siirtyi viikolta aluksi viikonloppuun siitä iltoihin ja lopuksi myös aamuöihin. Tutkimukselle asetin suunnitelmassa aikarajan, jonka mukaan halusin myös edetä. Tutkimusajassa pysyminen oli haasteellista, mutta vei myös suunnitelmallisesti prosessia kohti haluttua päämäärää. Ilman tiukkaa aikataulua en usko, että olisin saanut opinnäytetyötä reilussa kolmessa kuukaudessa valmiiksi.

Tutkimusaihe oli erittäin mielenkiintoinen ja antoisa. Tutkittua teoriaa löytyi paljon. Teoreettista viitekehystä olisin voinut jatkaa vielä kauemmin, ellei muut velvollisuudet olisi sitä rajoittanut. Kuten Akavan teettämässä tutkimuksessa todettiin, opiskelun esteenä koettiin riittämättömyys ajankäytössä, ei opiskelussa. Tutkimuksen prosessin kirjoittamisesta ja sen sujuvuudesta saan kiittää kaikkia aiempia pro gradun ja väitöskirjojen tekijöitä. Ilman laaja-alaista taustatutkimustyötä erilaisen lopputöiden läpikäymistä ja niistä hyvien lähteiden löytämistä ja esimerkkiä kirjoitusasun selkeydestä, ei kirjoitusprosessi olisi sujunut suunnitelmallisena alusta loppuun.

Ilman saumatonta ja sujuvaa yhteistyötä kohdeorganisaation kanssa, en olisi saanut työtä tehtyä tässä ajassa. Oli mahtavaa nähdä, kuinka auttamishaluisia kohdeorganisaatioissa oltiin haastatteluiden ja verkkokyselyn aikatauluttamisessa. Olen erittäin kiitollinen myös ohjaajalleni, joka antoi hyviä neuvoja kirjoituksen ulkoasusta ja neuvoi lähteiden merkinnöistä, sekä huomautti tutkimuksen esiintyvistä kuvien oikeellisuudesta. Kiitän myös ulkopuolista oikolukijaa, joka osallistui loppuvaiheessa lukemalla työni. Ilman oikolukua työn luettavuus olisi kärsinyt äärimmäisen paljon, koska lukihäiriöisenä kirjoitusprosessi vie huomattavasti aikaa ja tuottaa harmaita hiuksia lisääntyvässä määrin.

Suuri kiitos kaikille prosessilla olleille ja sitä sivusta seuranneille, olen saanut oppia itseäni viisaammilta, pyrkinyt tuottamaan merkityksellisen työn kohdeorganisaatiolle ja kasvattamaan omaa tietämystä tutkimuksen kirjoittamisesta. Haasteista, sekä yöttömistä öistä huolimatta, voin todeta, nyt se olis tässä. Kuten Hakala (2017, saatteeksi) toteaa: ”*Menestyksen salaisuus on kolmikirjai-*

nen sana: työ”, minusta totuudenmukaisempaa olisi sanoa, että menestyksen salaisuus piilee jossain psykologisen pääoman ja joustavan mielen välillä, jossa sinnikkyys ja periksiantamattomuus nousevat päätekijöiksi.

Lähteet

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. Tampere. E-kirja. Luettu 16.6.2022.

Miettinen, M. 2021. Jatkuvan oppimisen esteet kysely 2021. Akava Works. Luettavissa: https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/jatkuvan-oppimisen-esteet-kysely-2021_Akava-Works.pdf. Luettu: 1.6.2022.

Chen, Y., Lien, C., Lo, W. & Tsay, F. 2021. Sustainability of Positive Psychological Status in the Workplace: The Influence of Organizational Psychological Ownership and Psychological Capital on Police Officers' Behavior. Sustainability (Basel, Switzerland), 13(5), p. 2689. Luettavissa: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/sustainability-positive-psychological-status/docview/2497653574/se-2>. Luettu: 11.5.2022.

Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston kanslia. Luettavissa: https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf/61a65884-3d8e-46ae-adce-dba625067df5/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf?version=1.0&t=1488521003000. Luettu: 21.5.2022.

Eskola 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Teoksessa Valli, R. (toim.). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 16.6.2022.

Fava, G. & Guidi, J. 2020. The Pursuit of euthymia. World Psychiatry, volume 19,1, s. 40-50.

Fonecta. IdeaStructura Oy. Luettavissa: <https://www.finder.fi/Arkkitehtitoimisto+suunnittelutoimisto/Ideastructura+Oy/Helsinki/yhteystiedot/2629771>. Luettu 13.6.2022.

Hakala, J. 2017. Tulevan maisterin graduopas. Gaudeamus Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu 15.5.2022.

Hartikainen, M., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätaalo, K., & Kolonen, M. 2021. Työuupumus -onko aivot unohdettu? Sosiaalilääketieteen aikakauslehti. 58, s. 89-93. Luettavissa: <https://journal.fi/sla/issue/view/7063>. Luettu: 2.6.2022.

Hayes, S. 2013. Vapaudu mielesi vallasta ja ala elää hyväksymis- ja omistautumisterapian avulla. 7. painos. Suomen Käyttäytymistieteellinen tutkimuslaitos Oy. Tampere.

Hayes, S. & Smith, S. 2005. Get Out of Your Mind and into Your Life: The New Acceptance and Commitment Therapy. New Harbinger Publications. E-kirja. Luettu: 9.6.2022.

Helin, J. 2022. pro gradu -tutkielma. Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto. Työhyvinvointia tukeva etäjohtaminen tietointensiivisessä asiantuntijatyöyhteisössä.. Luettavissa:

https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/163773/Pro_Gradu_Johanna_Helin.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 10.4.2022.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, W., van der Heijden, B. & Engels, J. 2018. Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on employees' mental health: A systematic review. PloS one, 13(1), Luettavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5783379/>. Luettu 28.5.2022.

Kalakoski, V. Tässä ovat aivotyön kuormittavimmat tekijät: aikapaine, monitekeminen, onnettomat ohjeet ja häiriöt -mutta onneksi esimerkiksi oppiminen innostaa. Luettavissa:

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tassa-ovat-aivotyon-kuormittavimmat-tekijat-aikapaine-monitekeminen-onnettomat-ohjeet-ja-hairiot>. Luettu: 30.5.2022.

Kalakoski, V., Paajanen, T. & Valtonen, T. 2021. Aivotyö kuormittaa ja innostaa joka alalla. Luettavissa: <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/articles/analysisBrainwork>. Luettu: 30.5.2022.

Kivistö, T. 25.2.2022. Ei johtajatitteleitä, ei johtoryhmää, ei isoja palavereja- IdeaStructuran Jyrki Jalli luottaa johtamiseen ilman johtajia. Rakennuslehti. Luettavissa:

<https://www.rakennuslehti.fi/2022/02/ideastructuran-jyrki-jalli-luottaa-johtamiseen-ilman-johtajia-pitaa-oppia-paattamaan-ja-sita-ei-opi-muuta-kuin-paattamalla/>. Luettu: 13.6.2022.

Kukkonen, L. 12.3.2022. Tunne Itsesi. HS Visio. C15.0

Kortelainen, I., Saari, A. & Väänänen, M., & 2014. Mindfulness ja tieteet, tietoisuustaidot ja kehotietoisuus monitieteisen tutkimuksen kohteena. s. 7-21. Suomen Yliopistopaino Oy. Tampere. E-kirja. Luettu: 19.4.2022.

Kortelainen, I. 2014. Kehotietoisuus psykososiaalisesta näkökulmasta. Teoksessa Kortelainen, I. Saari, A. & Väänänen, M., Mindfulness ja tieteet. s. 125-138. Suomen Yliopistopaino Oy. Tampere. E-kirja. Luettu: 19.4.2022.

Kortelainen, M. 11.9.2020. Tästä yrityksestä puuttuvat pomot – ”Asiantuntijat vihaavat byrokratiaa”.
Luettavissa: <https://www.rakennuslehti.fi/2020/09/menestyva-yritys-vailla-pomoja-asiantuntijat-vihaavat-byrokratiaa/>. Luettu: 13.6.2022.

Laki työntäjän yleisistä velvollisuuksista 23.8.2002/738.

Luoma, J. Hayes, S. & Walser, R. 2017. Learning ACT: An Acceptance and Commitment Therapy Skills-Training Manual for Therapists. 2.painos. Context Press. E-kirja. Luettu: 9.6.2022.

Luthans, F. Youssef, C. & Avolio, B. 2006. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford University Press. E-kirja. Luettu: 23.4.2022.

Lukkari, L. 2022. Tavoitteena onnellinen työntekijä. Yhteishyvä, 2, s. 79-80.

Lehtonen, J. 2014. Ruumiillisuus tietoisuuden alustana. Teoksessa Kortelainen, I. Saari, A. & Väänänen, M., Mindfulness ja tieteet. s. 25-34. Suomen Yliopistopaino Oy. Tampere. E-kirja. Luettu: 16.5.2022.

Malinen, T. 2014. Buddhalainen psykologia, tietoisuustaito ja terve mieli. Teoksessa Kortelainen, I. Saari, A. & Väänänen, M., Mindfulness ja tieteet. s. 55-78. Suomen Yliopistopaino Oy. Tampere. E-kirja. Luettu: 15.5.2022.

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 1. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, metallialan työalatoimikunta. Helsinki. Luettavissa: http://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf. Luettu 28.5.2022.

Moilanen, P. & Räihä, P. toim. Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. PS-Kustannus Oy. Jyväskylä.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 3.painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Niemelä, E. & Teikari, V. 1984. Työn psyykinen kuormittavuus-käsitteet, malli ja mittaaminen. 82/1984. Helsingin teknillinen korkeakoulu teollisuustalouden ja työpsykologian laboratoriot. Ota-niemi. Finland.

- Opetushallitus. 2019. Osaaminen 2035: osaamisen ennakoitfoorumin ensimmäisiä ennakoitituluksia. Luettavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf. Luettu: 10.5.2022
- Pietikäinen, A. 2019. Kohti arvoistasi. 1-2.painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.
- Pietikäinen, A. 2014. Joustava mieli. 1-23.painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.
- Pietikäinen, A. 8.4.2022. Psykologi. Haastattelu. Helsinki.
- Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia: organisaation psykologinen pääoma. Talentum. Helsinki.
- Sarajärvi A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki. E-Kirja. Luettu: 16.6.2022.
- Silverton, S., Gold, E., Hope, V., Kabat-Zinn, J. & Mård, T. 2013. Mindfulness: Tietoisien läsnäolon läpimurto: vallankumouksellinen tapa kohdata kiire, stressi, ahdistus ja masennus. Helsinki. Schildts & Söderströms.
- Sivunen, M-M. 9.3.2022. Muotoilujohtaja. Haastattelu. Helsinki.
- Sivunen, M-M. 3.6.2022. Muotoilujohtaja. Haastattelu. Helsinki.
- Sosiaali- ja Terveysministeriö 2009. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. Yliopistopaino Helsinki. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74326/URN%3ANBN%3Afi-fe201504224940.pdf?sequence=1>. Luettu: 30.5.2022.
- Sormunen, T. 10.3.2021. Tunneäly vie työn uudelle tasolle -asiantuntija kehottaa konfliktitilanteissa vilkaisemaan peiliin. Luettavissa: <https://www.rakennuslehti.fi/2021/03/tunnealy-vie-tyon-uudelle-tasolle-asiantuntija-kehottaa-konfliktitilanteissa-vilkaisemaan-peiliin/>. Luettu: 13.6.2022.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus. Luettavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf. Luettu: 19.5.2022.
- Svinhufvud, K. 2015. Gradutakuu. Art House. Helsinki. E-kirja. Luettu: 13.4.2022.

Sydänmaalakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen. 3.painos. Alma Talent Oy. E-kirja. Luettu: 15.6.2022.

Toppila, J., Koivistoinen, A., Rouvinen, P., Pajarinen, M., Ali-Yrkkö, J., Kauhanen, M., Kauhanen, A., Lilja, R., Aaltonen, M., Alasoini, T.& Oosi, O. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinekeinoministeriö. Edita Publishing Oy. Luettavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>. Luettu: 31.5.2022.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. Hyvä tieteellinen käytäntö. Luettavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. Luettu: 7.5.2022.

Työterveyslaitos. 2021. Työhyvinvointi ja työkyky. Luettavissa: https://www.tyoelamatieto.fi/fi/themes/occupational_wellbeing_and_work_ability. Luettu: 28.5.2022.

Yle jälkidigi 1.6.2022. Palvelujen verkkoarviointinisa jonkun hyvä voi olla toisen huono. Video. Katsottavissa: <https://areena.yle.fi/1-62694269>. Katsottu: 1.6.2022.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5.painos. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 20.6.2022.

WHO 2012. Measurement of and target-setting for well-being: An initiative by the WHO Regional Office for Europe. France. Luettavissa: https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0009/181449/e96732.pdf. Luettu: 7.5.2022.

Liitteet

Liite 1. Sanasto

Seuraavaksi esitellään lyhyesti tutkimuksessa esiin tulevia käsitteitä, joihin paneudutaan tarkemmin teoreettisessa viitekehyksessä. Sanastossa oleville käsitteille on kirjallisuudessa monia termejä ja tässä tutkimuksessa käsitteisiin viitataan oheisen listan määritteiden mukaisesti. Pääsääntöisesti käytetyt termit ovat korostettuina listassa.

Asiantuntija(t) tarkoitetaan rakenne- ja uudisrakentamisinsinööri työssä työskentelevää henkilöä (Sivunen 15.6.2022).

Arvo(t) eivät ole kielellisiä tai omistettavia asioita. Ne ovat tekoja, jotka liittyvät tekemiseen ja siitä koettuun laatuun. Valittuja lyhyitä elämän suuntaviivoja, jotka viitoittavat elämäntulon (Hayes 2013, 181.: Hayes & Smith 2005, 155).

HOT (Acceptance and Commitment Therapy, ACT) hyväksymis- ja omistautumisterapia, empiiriseen tietoon perustuva kliinisen käyttäytymisterapian haaraa. HOT perustuu ihmisen kielelliseen ja kognitiivisten prosessien tutkivaan suhdekehysteoriaan, jonka tavoite on kehittää psykologista joustavuutta. (Luoma ym. 2017, 2; Hayes & Smith 2005, 1).

Hyvinvointi (well-being) Hyvinvointi on moniulotteinen käsite, joka voi olla sekä subjektiivista että objektiivista. Hyvinvointi koostuu yksilön kokemuksista, kuinka tämä kokee asiat. Hyvinvointi on sidoksissa ympärillä olevaan yhteiskuntaan, sääntöihin ja arvoihin (WHO 2012, 9.)

Joustava mieli kaupallinen termi psykologiselle joustavuudelle (Pietikäinen 8.4.2022).

Mindfulness tietoinen läsnäolo, yleisnimike tietoisuustaidoille, jolla pyritään rauhoittamaan kiireinen mieli ja tiedostaen havainnoimaan nykyhetki (Kortelainen, Saari & Väänänen 2014, 9).

Mindfulness menetelmät sisältävät erityyppisiä meditaatioon eli itsetutkiskeluun pohjautuvia menetelmiä, jotka yhdistetään erilaisiin terapioihin ja työelämän kehittämiseen. Menetelmät pohjautuvat buddhalaiseen meditaatioon, mutta länsimaisessa mindfulness menetelmistä on karsittu tietoisesti pois uskonnolliset osat, kuten moraaliset käsitykset ihmisestä ja maailman luonteesta (Kortelainen, Saari & Väänänen 2014, 36.)

MBCT (mindfulness-based cognitive therapy) tietoiseen läsnäoloon perustuva hoitomenetelmä, joka sisältää kognitiivisen käyttäytymisterapian ideoita ja käytäntöjä (Silverton, Gold, Hope, Kabat-Zinn, & Mådrag 2012, 14).

MBSR (mindfulness-based stress reduction) stressinhallintamenetelmä, esimerkki tietoisuustaidoista (Kortelainen, et ym. 2014, 125).

Tietoisuustaidot ovat sekä mielen että kehollisia harjoituksia, osana stressin hallintaa, joissa tietoisesti havainnoidaan ja tarkastellaan omaa kehotietoisuutta subjektiivisesta näkökulmasta: ilman arvostelua (Kortelainen, Saari & Vanaanein 2014, 10, 126).

Psykologinen joustavuus (Psychological flexibility) on osa hyväksymis- ja omistautumisterapiaa ja sen tavoitetta: pystyä tarkastelemaan ja katsomaan omia haasteita objektiivisemmin ja henkisesti joustavammin. (Hayes & Smith 2017, 190). Kyky toimia tietoisesti ja läsnäolevasti kaikissa tilanteissa tavalla, joka palvelee yksilön arvoja (Pietikäinen 2014, 92., LISÄÄ HAYES)

Psykologinen pääoma (Psychological Capital, PsyCap) on kokonaisvaltaista olemista, joka ilmenee oma-aloitteisuudessa, yritteliäisyydessä, toimeliaisuudessa ja vastuunottamisessa. Tähän kuuluu neljä ominaisuutta: toivo (Hope), optimismi (Optimism), sinnikkyys (Resiliency) ja itseluottamus (Efficacy) (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 34.)

Subjektiivinen hyvinvointi (Subjective well-being) on käsite, jonka avulla voidaan tarkastella yksilön hyvinvointia holistisesta näkökulmasta. Kattaa kaikki yksilön kokemat tunteet kokonaisvaltaisesti (WHO 2012, 8.)

Resilienssi (Resilience) eli paineensietokyky on kyky, jolla henkinen hyvinvointi pyritään pitämään mahdollisimman korkealla tasolla vastoinkäymisistä huolimatta (Fava & Guidi 2020, 42).

Liite 2. Webinaarikysely

Joustavan mielen webinaarikysely

Hei, opiskelen Haaga-Helian ylempään AMK-tutkintoon johtavassa koulutusohjelmassa liiketoiminnan uudistaminen ja johtamisen koulutus. Teen opinnäytetyöni IdeaStructuralle ja tutkimuksen aiheena on "Psykologisen joustavuuden hyödyt asiantuntijatyössä". Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia joustavan mielen luontokokonaisuuden hyötyjä ja mahdollisia vaikutuksia asiantuntijatyöhön.

Saat tämän viestin, koska olet osallistunut IdeaStructuralissa järjestettyihin webinaareihin liittyen aiheeseen. Toivoisinkin, että vastaisit tekemääni kyselyyn. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, yksittäisiä vastauksia ei luovuteta IdeaStructuralle, eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa aineistosta.

Ohessa kyselylomake, jonka täyttäminen vie noin 10 minuuttia. Kysely on auki 19.5.2022 asti. Kysymyksillä pyrin keräämään kokemusperäistä tietoa siitä, mitkä aihealueet joustavan mielen luontokokonaisuudesta on koettu hyödyllisinä.

Opinnäytetyöni valmistuu kesän 2022 kuluessa ja siitä tulee sähköinen tallenne Theseus tietokantaan. Jos sinulla on kysyttävää tutkimukseen liittyen, voit ottaa yhteyttä minuun puh. 044 0852 888.

Kiitos kun suostut ottamaan osaa tärkeäksi arvioituun kehittämistyöhön.

Ystävällisesti

Linda Luumi

***Pakollinen**

1. Miten pitkään olet työskennellyt asiantuntijatyössä?

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-9 vuotta
- 10 vuotta, tai yli

2. Mikä sai sinut osallistumaan joustavan mielen webinaareihin? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Mielenkiinto aiheeseen
- Stressi, halusin lisää työkaluja oman stressin käsittelyyn
- Itsensä kehittäminen
- Muu: _____

3. Kuinka tärkeäksi koet mielen hyvinvoinnin työssäsi? *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

En lainkaan tärkeäksi Erittäin tärkeäksi

4. Kuinka tärkeäksi koet omien arvojen tunnistamisen? *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

En lainkaan tärkeäksi Erittäin tärkeäksi

5. Onko omien arvojen pohtimisesta ollut hyötyä, jos on, miten se ilmenee?

6. Mitkä harjoitukset tai aiheet koit itsellesi erityisen tärkeiksi tai hyödyllisimmiksi * työssäsi? (Voit valita useamman)

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Kotitehtävät
- Arvotaulukko
- Seminaarissa tehty hengitys-/pysähtymisharjoitus
- Luento
- Keskustelu aiheesta
- Kirja
- Muu: _____

7. Mistä harjoituksesta tai teemasta koit hyötyjä työssäsi? (Voit valita useamman) *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Mielenkuntosali
- Hengitys ja pysähtyminen
- Omat arvot ja niiden tunnistaminen
- Stressin hallinta
- Omien vahvuuksien tunnistaminen
- Hyväksyminen
- Ajatukset
- Elämänkompassi
- Ammatillinen itsetunto

8. Mistä tehdyistä harjoituksista tai aiheista koet olleen eniten hyötyä nykyisessä työssäsi? Miten se ilmenee?

9. Oliko jokin luentokokonaisuudessa käyty osa-alue sellainen, josta haluaisit pidettävän lisää webinaareja tai koulutuksia, jos niin mitä?

10. Onko webinaarit auttaneet ymmärtämään omaa toimintaasi paremmin? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Ehdottomasti, tiedostan ja havainnoin itseäni ja oloani paremmin kuin aikaisemmin. Tätä haluan lisää.
 Huomaan pieniä arjen muutoksia, ja pyrin havainnoimaan entistä paremmin omaa toimintaani tulevaisuudessa.
 Aihealue on kiinnostava, mutta en näe tarpeellisenä tutkia omaa toimintaani tämän enempää
 Eipä juuri, tämä nyt vaan oli sellainen kurssi, johon halusin osallistua kiinnostuksen pohjalta, ei sen enempää
 Muu: _____

11. Kuinka tärkeäksi koet mielen joustavuuden kehittämisen? *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

En lainkaan tärkeäksi Erittäin tärkeäksi

12. Näkisitkö itsepohdiskelun (reflektoinnin) olevan kilpailuetu asiantuntijatyön kehittämisessä, jos niin miksi?

13. Onko asioita, joita olet muuttanut toimintatavoissasi käyttäsi joustavan mielen _____ * luentokokonaisuuden, jos niin mitä?

14. Mitä jäi päällimmäisenä mieleen joustavan mielen webinaareista?

15. Jäikö kyselystä puuttumaan sinulle tärkeä asia, jota haluat kommentoida?

Liite 3. Yksilöhaastattelu kysymykset

1. Missä roolissa työskentelet ID:llä, ja mitkä asiat kuuluvat sinun toimenkuvaasi?

2. Koetko hyötyneesi mielen joustavuus webinaarista? Jos koet hyötyneesi, niin millä tavoin koet, että mielen joustavuus webinaarit näkyvät työarjessasi?
3. Mitkä asiat vaikuttavat tai ovat vaikuttaneet työssäsi
 - a) työtyytyväisyyden kasvuun?
 - b) työtyytymättömyyteen?
(*esim. työprojekti, kollegat, esimiehet, liian tiukka aikataulu, työympäristö tms.*)
4. Millä tavoin kohtaat haastavat tai toisaalta epämiellyttävät työtilanteet tai tehtävät, nyt kun olet osallistunut mielen joustavuuden opintokokonaisuuteen?
(*esim. avoimesti, analyyttisesti, rauhallisesti, innokkaasti, ahdistusta, tuntee nousevat pintaan tms.*)
5. Koetko, että suhtautumisesi työhön on muuttunut aiemmasta joustavampaan tai jäykempään, positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan, tai muulla tavoin? Jos koet suhtautuvasi eri tavoin nykyään, pystytkö kertomaan tilanteista tai työtehtävistä, joihin suhtaudut nykyään eri tavalla kuin aikaisemmin?
6. Kuvittele itsesi viiden vuoden päähän, missä näet itsesi työskentelevän? Jos näet itsesi työskentelevän ID:llä, niin minkä tyyppisissä työtehtävissä ja toimenkuvissa ja lyhyt perustelu vastaukselle.
7. Pystytkö nimeämään tekijät tai tilanteet, jotka koet vaikuttavan sinuun työssäsi?
 - a) negatiivisesti
(*esim. palkkaus, lomien sopiminen, työn keskeytykset, muutokset työtehtävissä, laaja tietotaidon omaksuminen tms.*)
 - b) 'helpottavat' työskentelyäsi (*selkeä tiedottaminen organisaatiomuutoksista, avoin ja turvallinen ilmapiiri kollegoiden ja esimiesten kesken, tuen saannin helppous tms.*)
8. Koetko tarvetta työstä palautumiseen asteikolla 1-5?
(1=en juuri ollenkaan, 5=ehdottomasti koen)
9. Miten palaudut työprojektista, tai työstä yleisesti ottaen? Eli minkälaisia työkaluja sinulla on käytössäsi työstä palautumiseen?
(*ravinto, tarpeellinen nukkuminen, luonnossa samoilu, tms.*)
10. Koetko saavasi tarpeeksi tukea ja ymmärrystä työkollegoiltasi?
 - a) työssäsi

b) työelämän ulkopuolella tapahtuvissa asioissa

11. Minkä kouluarvosanan (4-10) antaisit webinaari opintokokonaisuudelle ja lyhyt perustelu.

12. Olisiko sinulla jotain lisättävää, tai jotain, jonka haluat tuoda esille, jota ei ole käsitelty haastattelussa ollenkaan

Liite 4. Idiksen liikennevalot niminen työkalu reflektointiin

IDIKSEN LIIKENNEVALOT -REFLEKTOINTITYÖKALU

Tarkoitus kasvattaa omia voimavarataitoja, havainnoimalla ja tiedostamalla omat tunnereaktiot. Itsepohdintatyökalun avulla kasvatetaan joustavampaa mieltä, työtettä ja oman itsensä johtamista. Työkalun avulla saavutetaan huonosti kopioitavissa oleva kilpailuetu, joka nousee sisältäpäin henkilöstöstä.