

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

ETÄJOOGA TE-TOIMISTON TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

TEKIJÄ Hannah Weisenberg 22.11.2022

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Hannah Weisenberg	
Työn nimi Etäjooga te-toimiston työhyvinvoinnin tukena	
Päiväys 22.11.2022	Sivumäärä/Liitteet 35/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Ateljee Galleria Café Luova Puu/ Tmi Luovapuu Hannah Weisenberg	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu kehittämistyönä. Kehittämistyön aiheena oli kehittää etäjoogapalvelu, jonka tarkoituksena oli tukea Pohjois-Savon TE-toimiston työhyvinvointia. Kehittämistyön aikana etäjoogapalvelun tilaajana toimi Pohjois-Savon TE-toimisto ja palvelun tuottajana toimi yritys Tmi Luovapuu Hannah Weisenberg, tutummin Ateljee Galleria Café Luova Puu.</p> <p>Kehittämistyössä tarkastellaan joogan vaikutuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työn tavoitteena oli löytää tuottamaani etäjoogapalvelun avulla tukea Pohjois-Savon TE-toimiston työhyvinvointiin. Työyhteisössä nousi erityisinä tarpeina löytää keinoja, miten rauhoittua, palautua työn aiheuttamasta stressistä ja löytää keinoja, miten kehon jumeja saisi vähennettyä. Kehittämistyön tuotoksena syntyi etäjoogatunti palvelupaketti vuosina 2021–2022, joka oli kohdennettu vastaamaan Pohjois-Savon TE-toimiston työyhteisön erityistarpeisiin.</p> <p>Tehokkuuden ja stressin vastapainoksi tarvitaan erilaisia rentoutukseen tarkoitettuja menetelmiä sekä tietoisuustaitoja. Riippuen harjoituksen sisällöstä, jooga yhdistelee näitä molempia elementtejä. Rentoutumisen tarkoituksena on ottaa itselle omaa aikaa, ilman paineita tai suorituksia. Etäjoogapalvelulla voitiin lisätä osallistujien hyvinvointia tuottamalla hyvän olon tunteita, vähentämällä lihasjäykkyyttä lihasharjoitusten avulla sekä vähentämällä työn aiheuttaman stressin tuntemuksia joogan menetelmän avulla.</p> <p>Kehittämistyössä kehitettiin samalla myös yrityksen Ateljee Galleria Café Luovan Puun etäjooga hyvinvointipalvelua ja kehittämistyön toteuttajana toimin toimeksiantajana itselleni oman yritykseni kautta. Kehittämistyötä varten on tehty palautekysely, jonka avulla on voitu todentaa kuvaamani palvelun merkitystä työssä jakamisessa palvelun käyttäjien keskuudessa. Kehittämistyössä on myös käytetty palvelumuotoilun palvelupolku työmenetelmää. Kehittämistyö nostaa esiin joogan terveydelliset ja henkisen hyvinvoinnin hyödyt työhyvinvoinnin näkökulmasta.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, sosiaaliala, etätyö, jooga	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Social Services	
Author Hannah Weisenberg	
Title of Thesis Online yoga to support the well-being at work at the TE Office	
Date 22.11.2022	Pages/Appendices 35/2
Client Organisation /Partners Ateljee Galleria Café Luova Puu/ Tmi Luovapuu Hannah Weisenberg	
<p>Abstract</p> <p>The thesis has been created as a development work. The topic of the development work was to develop an online yoga service, the purpose of which was to support the well-being of employees working at the North Savo TE-Office. During the development work, an online yoga service was ordered by the North Savo TE Office and the service provider was the company Tmi Luovapuu Hannah Weisenberg, more commonly known as Ateljee Galleria Café Luova Puu.</p> <p>The development work examines the effects of yoga from the perspective of well-being at work. The aim of the thesis was to use the online yoga service to find support for the well-being of the employees of the North Savo TE Office. In the work community, special needs arose to find ways to calm down, to recover from the stress caused by work and find ways to open the body after a long day of work. The result of the development work was an online yoga class service package during the years 2021–2022, which was targeted to meet the special needs of the work community of the North Savo TE Office.</p> <p>To balance efficiency and stress, various relaxation methods and awareness skill are needed. Depending on the content of the practice, yoga combines both elements. The purpose of relaxation is to create time for yourself without pressure. The online yoga service could increase the well-being of the participants by producing feelings of well-being, reducing muscle stiffness through muscle exercises, and reducing the sensations of stress caused by work through the method of yoga.</p> <p>During this thesis, the company's online yoga well-being service was created, and with the online service being provided by myself and my company. A feedback survey has been conducted for the development work, which has made it possible to verify the significance of the service. The service path working method of service design has also been used in this development work. The development work highlights the health and mental well-being benefits of yoga from the perspective of well-being at work.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Well-being at work, social work, remote work, yoga</p>	

SISÄLTÖ

JOHDANTO	5
1 KOKONAISVALTAISEN TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMIÄ.....	5
1.1 Etätöön määrittelyä.....	7
1.2 Etätöön vaikutus työhyvinvoinnissa.	8
1.3 Työergonomia etätöössä.....	9
2 TE-TOIMISTO OSANA HYVINVOINTIVALTION PALVELUJÄRJESTELMÄÄ	10
2.1 Sosiaalialan työn henkinen kuormittavuus.....	11
2.2 Stressi ja työhyvinvointi.....	12
2.3 Hyödyt työhyvinvoinnin edistämässä	13
3 JOOGAN TAUSTAA JA JOOGAHARJOITUS	14
3.1 Työhyvinvointia edistämässä joogan keinoin	15
3.2 Joogan vaikutus terveyteen	16
4 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS	17
4.1 Kehittämistyön suunnitelma.....	17
4.2 Suunnitelman toteutus	18
5 TYÖMENETELMÄNÄ PALVELUMUOTOILUN PALVELUPOLKU.....	19
5.1 Palvelupolun tuotos.....	19
5.2 Kyselylomakkeen tuotos	20
5.3 Kyselyn tulokset.....	21
5.4 TE-toimiston työntekijän kokemuksia etäjoogasta	22
6 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI.....	23
7 POHDINTA.....	24
7.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	24
7.2 Ammatillinen kasvu	25
7.3 Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat	26
LÄHTEET	27
LIITE 1. ETÄJOOGAPALVELUSTA PALVELUPOLKU.....	30
LIITE 2. KYSELY TYÖHYVINVOINNISTA JA ETÄJOOGAPALVELUN MERKITYKSESTÄ.....	31

JOHDANTO

Opinnäytetyö on toteutettu kehittämistyönä. Kehittämistyön aiheena oli kehittää etäjoogapalvelu, jonka tarkoituksena oli tukea Pohjois-Savon TE-toimiston työhyvinvointia. Kehittämistyön etäjoogapalvelun tilaajana toimi Pohjois-Savon TE-toimisto ja palvelun tuotti Hannah Weisenberg oman yrityksen Ateljee Galleria Café Luovan Puun kautta. Kehittämistyössä kehitettiin yrityksen Ateljee Galleria Café Luovan Puun etäjooga hyvinvointipalvelua ja kehittämistyön toteuttajana toimin toimeksiantajana itselleni oman yritykseni kautta.

Kehittämistyötä varten on tehty palautekysely, jonka avulla on voitu todentaa kuvaamani palvelun merkitystä työssä jaksamisessa palvelun käyttäjien keskuudessa. Kehittämistyössä on myös käytetty palvelumuotoilun palvelupolku työmenetelmää. Kehittämistyö tarkastelee joogan terveydellisiä hyötyjä ja henkisen hyvinvoinnin hyötyjä ja vaikutuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta.

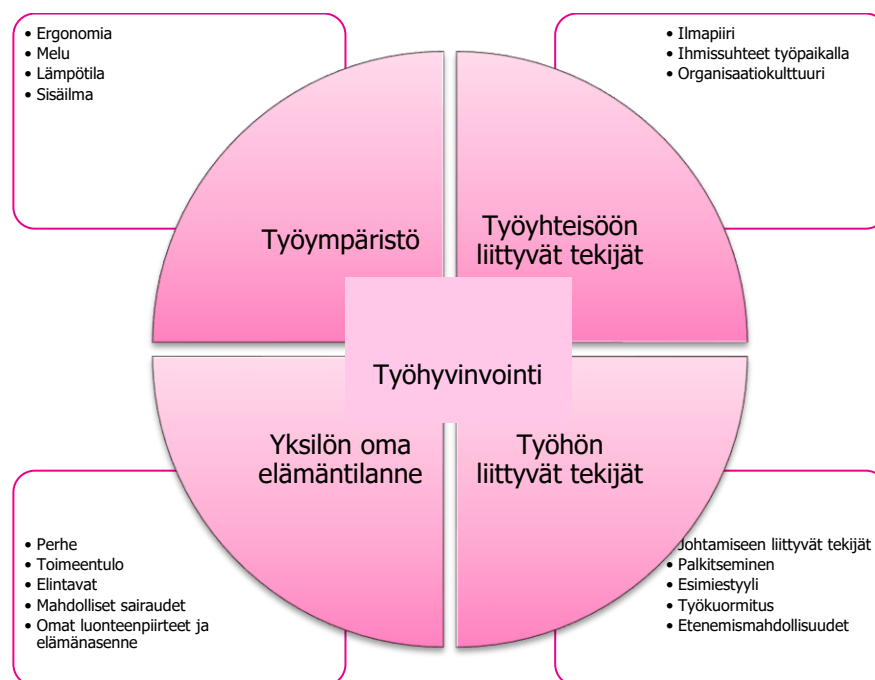
Työn tavoitteena oli löytää tuottamaani etäjoogapalvelun avulla tukea Pohjois-Savon TE-toimiston työhyvinvointiin ja vastaamaan TE-toimiston työtekijöiden tarpeisiin. Työyhteisössä nousi erityisinä tarpeina löytää keinoja, miten rauhoittua, palautua työn aiheuttamasta stressistä ja miten edistää fyysistä jaksamista. Kehittämistyön tuotoksena syntyi etäjoogapalvelupaketti vuosina 2021–2022, joka oli kohdennettu Pohjois-Savon TE-toimiston työyhteisön erityistarpeisiin.

Kehittämistyössä avataan joogan terveydellisiä ja henkisiä aihealueita heijastaen, miten siitä voidaan ammentaa hyvinvointia vaativaan työelämään. Tehokkuuden ja stressin vastapainoksi tarvitaan erilaisia rentoutukseen tarkoitettuja menetelmiä sekä tietoisuustaitoja. Riippuen harjoituksen sisällöstä, jooga yhdistelee näitä molempia elementtejä. Rentoutumisen tarkoituksena on ottaa itselleen omaa aikaa, ilman paineita tai suorituksia. Palvelulla voitiin lisätä osallistujien työhyvinvointia tuottamalla hyvän olon tunteita ja vähentämällä lihasjäykkyyttä lihasharjoitusten avulla. Palvelulla voitiin sekä vähentää työstä aiheutuvaa stressiä joogan menetelmän avulla.

Toimeksiantaja on oma yritykseni Ateljee Galleria Café Luova Puu. Luovan Puun palveluihin kuuluu taidekahvilatoiminnan ja kulttuuritapahtumien tuottamisen lisäksi erilaiset hyvinvointipalvelut. Hyvinvointipalveluiden piiriin kuuluu muun muassa joogan ohjaaminen erilaisille ryhmille. Iso osa tilausrhymistä on erilaiset sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointi ryhmät.

1 KOKONAISVALTAISEN TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMIÄ

Työhyvinvointi on hyvin moninainen käsite, mutta sillä yleisesti tarkoitetaan työtä, joka on mielekästä ja sopivaa ja, joka tapahtuu terveyttä edistävässä turvallisessa työympäristössä ja työyhteisössä, joka kannustaa työuraa eteenpäin. Käsitteenä työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltaista, joka pitää sisällään sosiaalisen, henkisen, psyykkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin. Nämä kaikki osa-alueet ovat vaikutuksessa toisiinsa kokonaisvaltaisesti, eikä tästä syystä yhtä osa-aluetta pystytä tarkastelemaan irrallisesti. Jos jossakin osa-alueessa on puutteita, ne sen sijaan vaikuttavat toisiinsa. Esimerkiksi työperäinen stressi, joka on psyykkinen oire, voi vaikuttaa fyysiseen terveyteen ja ihminen voi sairastua. (Virolainen 2012, 11–12.)



Kuvio 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. (Rauramo 2012.)

Työhyvinvointi muodostuu yksilön terveydestä ja hyvinvoinnista, työn sisällöstä ja sen mielekkyydestä sekä turvallisuudesta. Työhyvinvointiin vaikuttaa yksilön oma henkinen, sosiaalinen ja fyysinen kunto. Tämän lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavaa henkilön yksityiselämään kuuluvia asioita, oma elämäntilanne ja siihen liittyvät tapahtumat. Työhyvinvointiin vaikuttaa yksilön elintavat, terveydentila ja perhe. Näiden asioiden lisäksi yksilön oma elämänsenne ja luonteenpiirteet vaikuttavat työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvointiin liittyy henkilön omat kokemukset sekä myös, miten henkilö tulkitsee omaa tilannettaan. Se on yksilötasolla subjektiivinen kokemus. Yleensä tilanteisiin ja tapahtumiin vaikuttavat ulkopuolelta tulevat asiat, jotka voivat olla esimerkiksi tapaturmia ja fyysisiä sairauksia. Omaa työhyvinvointia lisäävät tekijät ovat muun muassa sosiaaliset suhteet työpaikalla, työyhteisön ilmapiiri, kouluttaminen ja kehittäminen, työntekijän ammattitaito sekä hyvä, motivoiva johtaminen. (Virolainen 2012, 11–14.)

Hyvinvointia tukee se, että työntekijä kokee olevansa arvostettu työyhteisön jäsen ja tuntee työsäänsä merkitystä. Hyvinvoiva työntekijä kokee, että hän pystyy vaikuttamaan työnsä sisältöön ja yhteisellä työyhteisön työhyvinvoinnilla voidaan saavuttaa organisaation sisällä asetettuja tavoitteita. Hyvän työhyvinvoinnin avulla työntekijät viihtyvät ja jaksavat kauemmin työssä ja se voidaan nähdä myös organisaation kilpailukyvyyn parantumisena. (Ahonen ja Ojala 2003, 19.)

Vaikuttavimmat tekijät työhyvinvoinnissa ovat työn määrä ja toteutettävien sisältö, sosiaaliset suhteet sekä mahdollisuus hallita omaa työtään sekä työaika. Työhyvinvointia tarkastellessa on tärkeää huomioida se, millainen on yksilön oma kokemus työssä jaksamisesta. Työhyvinvointia voidaan kuitenkin myös yhteisötasolla tarkastella, millainen on työyhteisön työilmapiiri ja miten työn vastuut on

jaettu. Työhyvinvoinnin kehittämisen vastuu kuuluu koko työyhteisölle, niin työntekijöille kuin työnantajalle. Työnantajalla on vastuu pitää työympäristöä turvallisena, arvostaa työntekijöiden työpanosta ja edistää yhdenvertaista kohtelua sekä motivoida henkilöstöä. (Puttonen ym. 2016, 21–23.)

Työyhteisössä myös työntekijöillä on itsellään vastuu ylläpitää omaa ammatillista osaamista ja työkykyä. Työyhteisön jäsenet yhdessä vaikuttavat positiiviseen ilmapiiriin työpaikalla ja työyhteisön kehittämiseen. Ilmapiirillä on suuri vaikutus ihmisten jaksamiseen työpaikalla. Kireä ja negatiivinen ilmapiiri voivat viedä työntekijältä energiaa ja voimavaroja. Huonoon ilmapiiriin kuuluu vallitsevina tunnetiloina muun muassa ahdistusta, turhautumista ja pelkoa. Kun ilmapiiri on yrityksen sisällä huono, yrityksen menestyminen ja tavoitteiden saavuttaminen yhdessä tekemisen kautta voivat kärsiä ja muuttua haasteelliseksi. (Ahonen ja Ojala 2003, 19.)

Työhyvinvointia tarkasteltaessa tärkeimpänä mittarina voi pitää sitä, miten työntekijä kokee itsensä ja olonsa työpäivänä aikana. Työhyvinvointi on tilana kokonaisvaltainen, johon vaikuttaa työn sisältö ja sen eri ominaisuudet. Jokaisella työntekijällä ja työnantajalla on vastuu ja rooli arvioida omaa tunnetilaa, osaamista ja olla mukana osallistumassa yrityksen yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa. Kun jokainen työyhteisön jäsen saa onnistumisen kokemuksia ja mahdollisuuksia olla osana kokonaisuutta, työyhteisö pystyy kehittymään yhdessä ja ilo löytyy työn tekemiseen. (Ahonen ja Ojala 2003, 19–20.)

1.1 Etätöön määrittelyä

Työn luonne ja työn tekeminen ovat muuttuneet ajan saatossa radikaalisti digitalisaation myötä. Lisäksi koronapandemian myötä, monet työpaikat ovat siirtyneet etätöihin. Erityisesti erilaiset asiantuntijatehtävät siirtyivät etätöihin pandemian aikaan. Monet työntekijät, jotka työskentelevät muualla kuin työpaikalla kokevat, että etätöissä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia. (Pekkarinen 2021, 19–18.)

Etätöillä tarkoitetaan työtä, jota voidaan tehdä kotipisteessä tai muunlaisessa etätöyökohteessa. Etätöiden määritelmään kuuluu se, että työntekijä tekee ansiotyönsä työnantajan sopimuksella muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa. Etätöypisteet tai tilat voivat olla esimerkiksi oma koti, mökki, kahvila, hotelli tai ulkona. Etätöissä on kyse työnantajan ja työntekijän keskinäisestä sopimuksesta ja tavasta, miten työtä hoidetaan. (Helle 2004, 12–14.) Työlainsäädännöstä sen takia ei löydy määritelmää etätöistä. Työlainsäädäntö (255/2001) määrittelee ainoastaan sen, mikä on työsuhteen ulkopuolella jäävä aika.

1.2 Etätöön vaikutus työhyvinvoinnissa.

Etätö tuo erilaisia mahdollisuuksia työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa. Kun työntekijä voi päättää, missä haluaa tehdä työnsä, kuten mökillä tai kotona, työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa moneen asiaan, miten toteuttaa työnsä. Monelle etätö mahdollistaa sen esimerkiksi, miten omaa työaikaa käyttää. Jotkut työntekijät kokevat olevansa tuottavia ja virkeimmillään, kun ovat juuri heränneet ja käyttävät tehokkaasti aamun tunnit. Toisille voi olla helpompaa työskennellä kotona rauhassa ja keskittyä paremmin, koska työpaikalla voi olla enemmän ärsykeitä ja häiriötekijöitä. Melu ja erilaiset häiriötekijät voivat keskeyttää omaa ajatuksenkulkua ja seisauttaa työntekijän monta kertaa päivän aikana. Etätö mahdollistaa paremmin vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista. Esimerkiksi taukojumppa, kävelylenkki tai hengitysharjoitukset voivat merkittävästi lisätä työssä jaksamista ja vaikuttaa positiivisesti työtehoon. Työn ja vapaahetkien yhteensovittaminen voivat lisätä työhyvinvointia ja työmotivaatiota. (Helle 2004, 16–19.)

Monet joutuvat käyttämään esimerkiksi työmatkoihin paljon aikaa, joka on pois omasta vapaa-ajasta ja voivat pidentää työpäivän tuntua. Etätö mahdollistaa sen, että työaikaa voi käyttää tehokkaammin, kun työmatkoihin ei mene niin paljon aikaa. Joillekin voi säästyä aikaa useita tunteja viikossa, kun työmatkoja ei enää tarvitse tehdä. Työmatkoista säästyvä aika voi helpottaa arkea. Työntekijälle jää enemmän aikaa esimerkiksi perheen kanssa tai työntekijä voi pidentää yöuniaa. Vapaa-aika mahdollistaa työntekijä harrastamaan paremmin. Työntekijälle tämä voi tuoda myös taloudellista etua, kun työmatkoista aiheutuvat kustannukset jäävät vähemmälle tai pois kokonaan. (Helle 2004, 16–19, 42–43, 93–94.)

Vilkman (2016) kertoo teoksessaan Etäjohtaminen, mitä muita hyötyjä etätöössä on työntekijälle sekä työnantajalle. Etätöössä työntekijällä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn suunnitteluun ja sen johtamiseen. Etätö antaa työntekijälle lisää vastuuta itsensä johtamisessa sekä oman työn kontrolloinnissa, kun työntekijä joutuu tekemään enemmän päätöksiä ja valintoja. Itsenäisyys ja oma-aloitteisuus kasvaa työntekijälle.

Etätöössä voi olla myös erilaisia haasteita ja riskejä, jotka voivat vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin sekä myös työntekoon negatiivisella tavalla. Työskentely kotona voi tuntua työntekijästä yksinäiseltä, kun yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisöstä jää pois. Etätapaamiset eivät luo samanlaista yhteenkuuluvuuden tunnetta kuin paikan päällä yhdessä työskentely. Tunneilmapiiriä ei ole samalla lailla kotona kuin työpaikalla. Työyhteisön työkuultuuriin kuuluva sosiaalinen kanssakäyminen voi vähentyä, jos viestintä ja kommunikaatio muuttuvat kokonaan älylaitteilla ja tietokoneella tapahtuvaksi viestinnäksi. (Helle 2004, 18–22.)

Etätöössä on myös riskejä siinä, että työntekijällä voi olla vaikeuksia rajata ja erottaa työn, tauot ja vapaa-ajan. Joillekin voi tulla vaikeuksia pitää taukoja työn aikana. Jotkut herkästi juovat kahvinsa tai ruokailevat samalla, kun istuvat palaverista toiseen. Joillekin voi olla haasteita arvioida ja suhteuttaa oikeanlaista työmäärää. Työhyvinvointi tällöin kärsii ja työuupumuksen riski kasvaa. (Helle 2004, 18–22.)

1.3 Työergonomia etätyössä

Etätyöllä on monia hyötytekijöitä, mutta myös haittoja kuten esimerkiksi työergonomiassa. On todettu, että työergonomialla on lukuisia vaikutuksia työkykyyn. Työergonomian vaikutukset voivat näkyä joko välittömästi tai pidemmällä aikavälillä työntekijän hyvinvoinnissa. Ergonomia vaikuttaa työhön, toimintatapoihin, hyvinvointiin ja toimintaan organisaatiossa. Sillä on myös vaikutusta organisaation taloudellisesti. Jos organisaatio panostaa parantamaan työntekijöiden työhyvinvointia työergonomian näkökulmasta, sillä on positiivisia vaikutuksia ihmisten jaksamiseen. Hyvällä työergonomialla on näin ollen vaikutusta organisaation tuottavuuteen ja tuloksiin, mutta mittaaminen ja sen arviointi ovat monesta näkökulmasta haastavaa. Suoranaisia vaikutuksia on vaikeaa huomata, sillä ergonomian vaikutusta ei voi eristää organisaation kokonaistilanteesta. Vaikutukset ovat usein monimuotoisia ja levittäytyvät laajalle organisaatiossa. Harvoin voidaan suoranaisesti todeta, että pelkäänsään ergonomian parannuksesta voitaisiin vähentää sairaspöissaoloja, häiriöiden ja virheiden vähenemistä ja tuotantomäärien kasvua. (Lehtelä & Launis 2011, 17–38, 35–38.)

Ympäristötekijät kuuluvat kuormitustekijöihin, joilla on suora vaikutus työntekijän hyvinvointiin ja toimintakykyyn tehdä työtä. Ympäristötekijöihin kuuluu valaistus, sisäilman laatu, työpisteen laitteet ja niiden ominaisuudet, kalusteiden sijoittelu ja niiden ominaisuudet, melu ja lämpötila. Puutteita voi olla, jos kalusteet ja työvälineet eivät täytä työergonomian standardeja. (Helle 2004, 20–22.)

Istumatyössä on erilaista fyysistä kuormitusta kuin fyysistä työtä tekevillä. Fyysisesti työ ei sinänsä ole rasittavaa, mutta istumatyössä kehon kuormitus voi olla yksipuolista. Näyttöpäätteellä työskentely, jossa istutaan pitkäkestoisesti ja, jossa on toistuvia samoja liikkeitä, voivat aiheuttaa huonoja työasentoja ja olla terveydelle haitaksi. Näyttöpäätetyössä kynärvarret ja ranne voivat rasittaa. Huonot työasennot aiheuttavat erilaisia tuki- ja liikuntaelinvaivoja niska-hartiaseudulla sekä selän alueella. Työntekijä voi huolehtia omasta työergonomiasta toteuttamalla säännöllisesti taukoliikuntaa. (Niskanen ym. 2014, 3–5.)

Riittävä ja säännöllinen työn tauottaminen on tärkeää. Työn tauottamisella voidaan ennaltaehkäistä tuki- ja liikuntaelinoireiden kehittymistä, kun mukaan otetaan työstä palauttavia ja monipuolisia liikkeitä. Taukoliikunnalla voidaan ehkäistä työstä johtuvia yksipuolisia ja toistuvia liikkeitä ja asentoja, jotka voivat aiheuttaa lihasjännityksiä ja väsymyksen oireita. Dynaamisella lihastyö voidaan parantaa aineenvaihduntaa ja verenkiertoa lihaksissa, joka vaikuttaa työntekijän vireystilaan. (Hänninen ym. 2005, 35–38.)

2 TE-TOIMISTO OSANA HYVINVOINTIVALTION PALVELUJÄRJESTELMÄÄ

Sosiaalityö pyrkii vaikuttamaan ja muuttamaan ihmisten elämää positiivisella tavalla. Sosiaalityö edistää ihmisten toimintakykyä ja osallisuutta ja pyrkii parantamaan yhdessä asiakkaan kanssa hänen sosiaalista, henkistä ja aineellista hyvinvointiaan. Sosiaalityötä ohjaa eettiset ja moraaliset velvollisuudet, jossa nähdään, että jokaisella ihmisellä on ihmisarvo ja ihmisoikeuksia. Oikeuksiin kuuluu, että jokaisella ihmisellä on oikeus turvallisiin ihmissuhteisiin, itsensä kehittämiseen ja kohtuulliseen toimeentuloon. Ammattilaisen velvollisuuksiin kuuluu turvata avun tarpeessa olevaa, jotta perustarpeet voivat toteutua. Sosiaaliseen tukeen sisältyy vuorovaikutussuhteita ja kokemuksia osallisuudesta. (Raunio 2009, 47–48.)

Työllistäminen nähdään osana hyvinvointivaltion sosiaalista palvelujärjestelmää. Työllistämisen palvelut voidaan pitää osana hyvinvointivaltion sosiaalityön haaraa, jossa edistetään tietyssä vaikeassa elämäntilanteessa olevien ihmisten elämää. Muutostyön keskiössä pidetään työttömyyden poistaminen. (Raunio 2009, 12, 47–48.) Yleisperiaatteena työ nähdään olevan osa ihmisoikeuksia. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksen 23. artiklassa kerrotaan, miten:

Jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan. 2. Jokaisella on oikeus ilman minkäänlaista syrjintää samaan palkkaan samasta työstä. 3. Jokaisella työtä tekevällä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa hänelle ja hänen perheelleen ihmisarvon mukaisen toimeentulon ja jota tarpeen vaatiessa täydentävät muut sosiaalisen suojelun keinot. 4. Jokaisella on oikeus perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa puolustamiseksi. (Yhdistyneet kansakunnat, 1948.)

TE-toimisto on valtion tuottama palvelu, joka on tarkoitettu edistämään työnhakua, työllistymistä ja työelämävalmiuksia. Työllistämisen edistämiseen voidaan käyttää muun muassa palkkatukea ja erilaisia työkokeilujaksoja. TE-toimiston työtä ohjaa samat eettiset lainalaisuudet kuin aikuissosiaalityössä, jonka lähtökohtana on ihmisten auttaminen työttömyydessä. Työttömyyttä ja työelämään kiinnittymättömyyttä voidaan pitää hyvinvoinnin uhkina, joita aikuissosiaalityössä kohdataan. Työllistämisen prosessissa havaitaan ensiksi avun tarve, josta muutostyö alkaa. Aikuissosiaalityötä ei ole määritelty selkeärajaisesti ja aikuissosiaalityötä tekevät voivat kuulua eri ammattikuntiin ja ryhmiin. Aikuissosiaalityötä voi kuitenkin jakaa eri lohkoihin, johon kuuluu mielenterveys- ja päihdetyö, asunnottomuus ja tukiasuminen, toimeentulotukityö, kuntouttava työtoiminta ja työllisyyspalvelut. (Karjalainen ym. 2008, 32–35, Juhlia 2006, 14–15, 44–45.)

Sosiaalityötä luonnehditaan muutostyöksi, jossa asiakkaan aktivointi ja aktivoituminen on prosessissa keskeinen. Aktivoitumista tapahtuu kaikissa asiakasryhmissä, mutta sitä on erityisesti korostettu työttömyyden hoitamisessa. (Kotiranta 2008, 24–25, 54–55). Lähtökohtaisesti TE-toimiston tehtäviin kuuluu asiakkaan aktivointi työllistymisen näkökulmasta. Työhön kuntoutuminen voi olla myös joissakin tilanteissa. TE-toimisto poikkeaa sosiaalityöstä siinä suhteeseen, että sosiaalityöllä on vastuu niistä, jotka eivät kuntoutus ja työllistämisen palveluista huolimatta pääse osaksi työelämää. Sosiaalityöllä on myös päätösvaltaa eri asioissa. Asunnottomuuteen liittyvät päätökset ja toimeentulotukeen liittyvät päätökset ovat sosiaalityötä. TE-toimisto voi olla myös yhteistyössä sosiaalityön kanssa ja antaa lausuntoja, jotka vaikuttavat sosiaalityön päätöksiin. (Arnkil ym. 2008, 284–286.)

2.1 Sosiaalialan työn henkinen kuormittavuus

Sosiaalialan työ on henkisesti vaativaa ja siinä työskennellään erilaisten haasteellisten asiakasryhmien kanssa. Saarisen ym. (2012, 406–407) mukaan sosiaalialan työkentällä on yleisempää, että työntekijöillä on työn tekemisessä suurempaa henkistä kuormitusta kuin kuormitusta fyysisesti. Tutkimusten mukaan sosiaalialan työntekijöiden on havaittu kokevan työn kuormittavuutta muita ammattiryhmiä enemmän sekä vähemmän työn hallintaa. Yliruka (ym. 2009, 22–25) ovat todenneet tutkimuksessaan, että on näyttöä myös siitä, miten sosiaalialalla työskentelevät ihmiset ovat alttiimpia kokemaan työperäistä stressiä, masennusta ja ahdistusta muuhun väestöön ja muiden alojen työntekijöihin verrattuna.

Sosiaalityön vaativuudessa korostuu työhyvinvoinnin merkitys. Kuormitustilanteet jäävät usein yksittäisten työntekijöiden asioiksi, joka näkyy sairauslomien yleistymisessä. Työn laatua tarkastellessa tulisi havainnoida koko työyhteisön tilannetta ja miettiä myös, ovatko esimerkiksi työprosessit, työnjako ja resurssointi kunnossa. Työntekijän jaksamiseen vaikuttavat monenkirjavat syyt, joita selvittämällä on mahdollista löytää työhyvinvoinnin tukemisen keinoja. (Pekkarinen 2021, 18–21.)

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan, työnantajalla ja työntekijällä on velvollisuus huolehtia työhyvinvoinnista. Työpaikat eroavat kuitenkin toisistaan, miten ja mitä toteuttavat työturvallisuuslaki pykälien ulkopuolella. Parhaimmat työpaikat työhyvinvoinnin näkökulmasta ovat usein niitä, jotka täyttävät lainsäädännön vaatimukset ja pystyvät ylittämään vaatimusten tasot. Lakisäädöksiin pohjautuva työhyvinvoinnin kehittäminen kuuluu työnantajan velvollisuuksiin, mutta koko työyhteisön näkökulmasta katsottuna yksilöllä on myös mahdollisuus osallistua työhyvinvoinnin kehittämiseen. (Rauramo 2012, 18.) Työturvallisuuslain (738/2002) §8 mukaan työnantajalla on vastuu ja pitää puuttua työpaikan epäkohtiin ja taata mahdollisimman turvallinen työympäristö tasavertaisesti kaikille.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa julkaisussa tarkastellaan eri näkökulmia ja tutkimuksia liittyen sosiaalialan työoloihin ja työolojen kehittämiseen. Sosiaalialan työoloja on tutkittu pitkittäistutkimuksessa, jossa on selvitetty sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointia ja työoloja. Tutkimuksia ovat muun muassa ”Kuntatyö 2010” -tutkimushankkeessa, Työterveyslaitoksen ”Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla” -julkaisussa, sekä ”KuntaSuomi 2004” Kuntaliiton projektissa. Mettälä ja Kara (2009, 22–24) ovat tehneet syntetisoivan katsauksen näistä tutkimuksista, miten huolestuttavia tuloksia tutkimuksissa on ilmennyt. Tutkimuksissa ilmeni, miten sosiaalialalla työskentelevät kokivat työelämän laadun ja työympäristön huonontuneen. Lisäksi tutkimukset osoittivat, miten monet kokivat työn mielekkyyden vähenemisen ja miten vaikutusmahdollisuudet työssä olivat vähentyneet. Tutkimukset vahvistivat, miten sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät kokevat entistä enemmän työssä kiirettä, työstressiä ja johtamiseen tyytymättömyyttä. (Laine ym. 2006, Nakari 2004, Saarinen ym. 2012, 403–416.)

Työterveyslaitoksen toteutetussa Kunta10-tutkimuksessa on havaittu, että mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairaspöissaolot ovat sosiaalityöntekijöillä yleisempiä kuin muilla ammattiryhmillä. Tutkimuksen aikana tuli ilmi, miten sosiaalityöntekijöillä oli suurempi riski jäädä työkyvyttömyydeksi mielenterveydellisistä syistä. Tutkimuksessa otettiin mukaan muita ammattiryhmiä ja verrattiin,

mitkä olivat yleisimmät syyt sairauspoissaoloille. Sosiaalialalla työskentelevillä yleisimmät sairauspoissaolojen syyt olivat mielenterveyshäiriöistä johtuvia. Tutkimuksessa kävi ilmi, miten monet mielenterveyshäiriöiden syyt juontuivat juurensa työntekijän omiin henkilökohtaisiin resursseihin ja työhön liittyvien tekijöiden piiriin. Tutkimuksessa havaittiin, että psyykinen kuormitus, työpaine, vaatimukset ja työn aikana tulleet kokemukset erilaisista järkyttävistä tilanteista lisäsivät sosiaalityöntekijöiden sekundaaritraumatisoitumisen riskiä. Mielenterveyttä suojaavat tekijät olivat sosiaalinen pääoma, tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen. (Salo ym. 2016, 3–4, Saarinen ym. 2012, 408–418.)

2.2 Stressi ja työhyvinvointi

Työperäisellä stressillä on vaikutusta terveyteen. Stressiä syntyy, kun ihmiseen kohtaa vaativan kuormittavan ja haasteellisen tilanteen, jossa ihmisen omat voimavarat ylittyvät. Ihminen pystyy hyvin sopeutumaan yleensä erilaisiin tilanteisiin. Siihen miten hän reagoi ja jaksaa kohdata tilanteet, vaikuttaa paljon ihmisen omat henkilökohtaiset resurssit. (Manka 2011, 16–18.) Työterveyslaitoksen mukaan työstressi tarkoittaa sitä, että työntekijällä on kokemus siitä, että hänellä ei ole riittäviä voimavaroja ja toimintakykyä selviytyä häneen kohdistuvista odotuksista ja vaatimuksista. Työn erityispiirteet ja työn kuormittavuus vaikuttavat stressin kehittymiseen. Näiden lisäksi työntekijät henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat stressin kehittymiseen. Pitkittyneestä työstressistä voi seurata työuupumusta. Työuupumuksessa työntekijän henkiset voimavarat vähenevät. Näiden tekijöiden vaikutus on kokonaisvaltaisesti negatiivinen henkilön työturvallisuuteen, työhyvinvointiin ja terveyteen katsottuna. (Puttonen ym. 2016, 6.)

Elämä tarjoaa ihmiselle monenlaisia tilanteita ja mikään ärsyke sinällään ei sisällä stressiä. Kyse on enemmänkin siitä, millainen reaktio ihmiselle on erilaisiin vaativiin tilanteisiin. Myös positiiviset muutokset voivat aiheuttaa ärsyksen ihmiselle, josta voi syntyä erilaista stressiä. Mikä tahansa muutos voi vaikuttaa ihmiseen stressaavalla tavalla. Paljon riippuu siitä, millaiset voimavarat, persoona ja temperamentti sekä sieto- ja vastustuskyky ihmisellä on henkilökohtaisella tasolla. Ihmisen asenne voi myös vaikuttaa siihen, miten hän kokee stressiä. (Kelttikangas-Järvinen 2001, 15–18.)

Muutokset, ärsykkeet ja elämäntilanteet eivät ole kaikki haitallista stressiä ihmiselle. Hyvinvoinnin kannalta on merkittävää se, miten jatkuvaa vai tilapäistä stressiä on. Jokaisella ihmisellä on erilaiset resurssit ja kyvyt, millä pystyvät kestämään stressiä. Määräaikaisesti tapahtuvaa stressiä ihminen kestää paremmin kuin pitkäaikaista toistuvaa stressiä. Yleensä stressi, joka tapahtuu lyhytaikaisesti ei aiheuta suurempia ongelmia. Lyhytaikainen stressi voi saada aikaan sen, että ihmiset tekevät parhaansa. Stressi, joka tapahtuu pitkällä aikajänteellä voi olla monin tavoin vaarallista ja aiheuttaa ihmisille erilaisia oireita. Stressi huonontaa kokonaisvaltaisesti ihmisen terveyttä. (Mattila & Aarninsalo 2018, 28–29.) Oireet voivat vaihdella yksilötasolla. Pitkäaikaisella stressillä on vaikutusta immuunijärjestelmään ja voi lisätä sairastumisenriskiä. (Puttonen ym. 2016, 26–29, Bhatia & Tandon 2005, 332–339) Tällöin voidaan puhua kroonisesta stressistä, joka alentaa kokonaisvaltaisesti terveyttä.

Kroonisella stressillä on suuresti vaikutusta terveyteen ja voi johtaa useisiin sairauksiin, kuten erilaisiin suolistosairauksiin, erilaisiin liikuntaelin- ja tukivaivoihin verisuoni-, verenpaine- ja sydäntauteihin (Bhatia & Tandon 2005 332–339) sekä mielenterveyshäiriöihin. (Carmody & Baer 2008, 23–33).

2.3 Hyödyt työhyvinvoinnin edistämisessä

Vaativa ja kiireinen työelämä, jossa on jatkuva kilpailu tuloksellisuudessa ja tehokkuudessa luo jatkuvaa stressiä, joka näkyy myös sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Tyypillisimmät kuormitustekijät sosiaalialan työntekijöiden keskuudessa liittyvät esimerkiksi työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen, työn piirteisiin, työolosuhteisiin sekä organisaation ja työyhteisön sisäisiin toimintatapoihin. Kuormitustekijöihin liittyy vielä usein myös resurssipula ja asiakkaiden moniongelmaisuus. Sosiaalialan työn henkisen vaativuuden vuoksi olisikin tärkeää tukea työntekijöiden työssä jaksamista ja voimavaroja. (Salo, 2016.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat kuitenkin monet eri tekijät. Näitä ovat esimerkiksi henkilön oma henkilökohtainen elämä ja terveys, henkinen jaksaminen, oman työn hallinta, johtoportaan hyvä hallinnointi ja turvallisuus työpaikalla. Työhyvinvoinnin perustana toimii hyvä yhteistyö. Hyvä työ näkyy tuloksellisenä ja tuottavana ja näin se voi tukea tekijänsä hyvinvointia. (Virolainen, 2012.)

Työntekijän yksityiselämälläkin on suuri vaikutus. Työhyvinvointiin panostaminen näkyy vähentyneinä sairaspöissaoloina, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannusten vähentymisenä sekä motivaation ja tyytyväisyyden kasvuna. Työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa myös koko työyhteisön ilmapiiriin positiivisesti. Kun ilmapiiri parantuu, osaaminen työyhteisössä kasvaa ja organisaation innovaatiokyky lisääntyy. (Virolainen, 2012.) Hyvän työhyvinvoinnin omaava henkilöstö lisää organisaatiossa tehokkuutta, pystyy kehittymään ja oppimaan nopeammin. On todettu, että hyvinvoiva henkilöstö pystyy paremmin myös luomaan uusia innovaatioita ja tuottavia ratkaisuja. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2022.)

Tyhy on sanalyhenne, joka tarkoittaa työhyvinvointia. Työhyvinvointia kohottavia yhteisöllisiä tapahtumia koetaan tärkeiksi työpaikan sosiaalisten suhteiden vuoksi. Tyhy tapahtumien tarkoituksena on parantaa työpaikan ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä. Niiden avulla voidaan mahdollistaa tutustumista toisiinsa työyhteisön jäseniin. Salomäki (2002, 94.) kirjoittaa, että suoritukset ja tehokkuus ovat työelämässä niin yleisesti normaaleina pidettyjä ja vaadittuja asioita, että levähdys hetkille ei anneta tilaa ja lepoa ei arvosteta. Yleisesti levon hetket nähdään saamattomuutena ja tehottomuutena. Tästä nousee ongelmaksi tila, jossa stressaantunut ihminen ei kykene rentoutumaan ja lepäämään silloin, kun sille olisi aikaa ja mahdollisuus. On hankala keskeyttää aktiivisuuden tilaa, joka jää pysyväksi olotilaksi, myös tehokkuuden tavoittelu on ajatusmalli, jota on vaikeaa katkaista.

Työhyvinvoinnin tukemisella on suuri merkitys organisaatioiden ja palveluiden laadulle. Toimivalla työhyvinvoinnilla on merkitystä vaikuttaa organisaation taloudelliseen tulokseen, maineeseen ja kilpailukykyyn. Organisaatiossa oikeanlaiset kohdenneet investoinnit työhyvinvoinnissa voivat maksaa itsensä takaisin moninkertaisesti. (Virolainen, 2012.)

Tampereen yliopiston tuottaman Työhyvinvointi ja tuloksellisuus oppaassa on selkeästi kerrottu, miten työhyvinvoinnilla on merkittävä positiivinen yhteys organisaatioiden ja yritysten tuloksellisuuteen. Tuloksellisuudessa on mitattu sairauspoissaoloja, tapaturmia, tuottavuutta, voittoa, asiakastyytyväisyyttä, työurien pidentymistä ja työntekijöiden vaihtuvuutta. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen) Yritysten tuloksellisuutta ja tehokkuuden laatua voidaan kehittää tarjoamalla integroituja hyvinvoinnihetkiä, jossa voi olla erilaisia liikunnallisia ja yhteisöllisiä toimintoja. Näitä voidaan sisällyttää osaksi yrityksen toimintaa ja työhyvinvoinnin strategiaa. Yhteisölliset, hyvinvointiin liittyvät aktiiviteetit voivat olla osana yrityksen palkitsemisjärjestelmää. (Virolainen, 2012.)

3 JOOGAN TAUSTAA JA JOOGAHARJOITUS

Joogan juuret ovat muinaisessa Intiassa ja sanana jooga on lähtöisin sanskritin kielestä. Jooga tarkoittaa yhteen liittämistä tai yhdistämistä. (Rautaniemi 2020, 134-136.) Jooga menetelmän tukee ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja edistää ihmisen terveyttä, niin fyysisesti, henkisesti ja psyykkisesti kuin moraalisesti ja sosiaalisesti. Joogan menetelmää on kehitetty ihmisiä varten löytämään oma itseymmärrys. (Kontala 2015, 21–22.)

Länsimaissa joogan menetelmää mielletään nykyisin enemmän liikunnallisena harjoituksena, mutta koko joogan kenttä ulottuu todellisuudessa paljon syvemmälle. Jooga sisältää syvää filosofiaa ja psykologiaa, jossa tutkitaan ihmisen sisintä mielen ja tunteiden tasolta. Sitä voidaan pitää itsekasvatusmenetelmänä. Jooga kannustaa ihmistä hiljentämään ja puhdistamaan omaa mieltä, jotta ihminen alkaisi tiedostamaan syvemmältä itseään kuka hän todellisuudessa on. (Rautaniemi 2020, 134-136.)

Joogaa uskotaan olevan tuhansia vuosia vanha menetelmä, mutta noin 300 eKr. elänyt tietäjä Patanjali oli koonnut joogatradition kirjalliseen teos muotoon nimeltään joogasutrat. Sutra tarkoittaa aforismia, joka on kirjoitettu tiivistettyyn muotoon. Joogasutrat sisältävät elämänohjeita, joogafilosofiaa ja ohjeita joogan harjoittamisesta. (Rautaparta 2007, 15–27).

Patanjalin joogasutrat sisältävät toimintaohjeita henkistä kehitystä ja tietoisuuden kasvattamista varten. Joogaa kuvaillaan kahdeksan portaan tien menetelmänä, jonka tarkoituksena on elää tasapainoista hyvää elämää ja kehittää sekä kehoa että mieltä yhä syvempiin meditatiivisiin tiloihin. Fyysistä terveyttä voidaan kehittää asanoilla eli asennoilla ja liikkeillä sekä pranayamalla voidaan vaikuttaa hengityksen hallintaan. Psyykkistä terveyttä edistetään aistien hallinnalla eli pratyaharalla ja keskittymistä lisätään dharanalla. Yama ja niyama edistävät sosiaalisen ja moraalisen kehityksen ihmisessä. Sanoina niyama tarkoittaa tiettyjen luonnon ja kehityksen lainalaisuuksien ja sääntöjen noudattamista ja yama tarkoittaa vääristä teoista pidättymistä. Henkistä terveyttä edistetään mietiskelyllä ja meditaatiolla eli dhyanalla, ja samadhilla tarkoitetaan sisäisen näkemisen tilaa eli kontemplaatiota. (Kontala 2015, 21–32.)

Joogalla on monivaiheikas ja pitkä historia, joka on lopputulemana rantautunut länsimaihin. Länsimaissa on kehittynyt todella erilaisia tyylisuuntauksia joogasta, jotka kaikki kuuluvat modernin joogan piiriin. Tyyleissä on eroavaisuuksia, joista osa suuntauksista painottuu enemmän fyysiseen harjoitteluun ja toiset suuntauksukset enemmän meditatiiviseen henkiseen harjoitteluun. (Rautaniemi 202,

258–260.) Eri joogasuuntauksista huolimatta, joogalla on loppujen lopuksi päämääränä sama asia: tietoisuuden kasvattaminen ja itseoivallus. (Kontala 2015, 21–32.)

Länsimaissa on innostuttu joogasta ja sen tuomasta hyvästä olosta viimeisen sadan vuoden aikana. Yleisesti harjoitettava joogan muoto länsimaissa on hathajoogaa. (Rautaniemi 2020, 134–136, 258–260.) Hathajoogassa perustana on keho. Hathajoogaan kuuluu hengitysharjoitukset, erilaiset liikkeet ja asennot. Näiden harjoitusten tarkoituksena on edistää ihmisessä keskittymistä vielä meditaatioharjoituksia varten. Hathajooga sisältää yleensä sarja erilaisia keholla tapahtuvia liikkeitä, jotka vaikuttavat kehoon vahvistavalla, puhdistavalla tai rauhoittavalla tavalla. Läsnaolo vahvistuu ja kehon erilaiset lukkiutumat voivat avautua. Jooga auttaa palauttamaan kehon luonnolliseen tasapainoon. (Kontala 2015, 73–78.) Joogan menetelmää ei ole kehitetty varsinaisesti toimimaan puhtaasti vain liikuntana tai voimisteluna. Hengityksen ja liikkeen yhdistäminen auttavat harjoittajaa kehittämään rauhoittumista ja tietoisuutta omasta kehosta ja sisimmästä. Hengityksen ja liikkeen yhteensulautuminen vahvistavat joogan harjoittajan keskittymään kehoon ja tiedostamaan oman mielensä, josta harjoittaja voi havaita sen välittämiä viestejä. Sinänsä vaikka joogassa ollaan kehossa läsnä, tarkoituksena ei ole pitää kehoa tekemisen kohteena vaan löytää yhteys syvemmälle itseen. (Farhi 2009, 32–34, Kontala 2015, 31–42.)

Oikeanlaiset hengitystekniikat ovat olennainen osa joogan harjoittamista. (Kontala 2015, 216–219). Tiedostavalla hengityksellä voidaan yhdistää kehoa ja mieltä ja tasapainottaa oloa. Keho toimii alustana itsensä tutkimiseen ja sitä kautta harjoittaja voi oppia elämään tietoisemmin muissakin elämäntilanteissa ja kohtaamaan vaikeita asioita tasapainoisemmin. (Farhi 2009, 33–34.)

3.1 Työhyvinvointia edistämässä joogan keinoin

Eräessä brittiläisessä yliopiston tutkimuksessa vuonna 2008 tarkasteltiin joogan tehokkuutta emotionaalisen hyvinvoinnin parantamisessa yliopiston henkilökunnan keskuudessa. Satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa oli otettu tutkimukseen mukaan 48 työntekijää. Tutkimuksen joogaryhmälle tarjottiin kuusi viikkoa joogaa, joka koostui yhdestä 60 minuutin kestoisesta joogatunnista kerän viikossa. Tutkimuksen toiselle ryhmälle ei tarjottu joogaa työpäivän aikana, vaan he elivät tavalista arkea. (Hartfield, 70–71.)

Tutkimuksen kuuden viikon joogainterventio johti merkittävästi tutkittavien hyvinvoinnin kohoamiseen. Tutkimuksessa havaittiin, miten joogaharjoitus vaikutti positiivisesti tutkittavilla hermostolliseen hallintaan sekä sympaattisen ja parasympaattisen hermoston tasapainoon. Joogaajat kertoivat, miten joogatuntien jälkeen olo oli ollut energeettisempi, iloisempi, ajatuksen kulku selkeämpää ja itseluottamus oli kasvanut. Monet joogaajista kertoivat kokemuksistaan, miten pahantuulisuus ja jännittyneisyys vähenivät joogatuntien aikana. Vertailun vuoksi, toinen ryhmä, joka ei harjoittanut joogaa oli samassa olotilassa kuin tutkimuksen alussa. Lisäksi joogaryhmä raportoi, miten monella oli elämänilo ja tyytyväisyys olivat lisääntyneet sekä, miten itseluottamus oli kasvanut kohtaamaan erilaisia stressaavia tilanteita. Nämä tulokset osoittavat, että jopa lyhyt joogaohjelma voi olla tehokas keino parantamaan emotionaalista hyvinvointia ja kykyä sietää stressiä työpaikalla. Tutkimus kannustaa ja suosittelee, että työnantajien tulisi harkita joogatuntien tarjoamista työntekijöilleen

lisäämään työntekijöiden henkistä hyvinvointia. (Hartfield ym. 2011, 70–71.) Joogan terveyshyödyillä voidaan vastata työn vaativuuteen, palautumiseen ja sillä voidaan vaikuttaa positiivisesti ihmisen stressinsietokykyyn. (Kramer, 70).

Joogaa voi harjoittaa yksin tai ryhmässä. Vaikka harjoitus tapahtuu yksin kotona tai ryhmässä, kokemus joogan tuomasta olostä on yksilöllinen. Joogaa voidaan kokea elämäntapana ja filosofiana tai omaa hyvinvointia lisäävänä harrastuksena. Suhtautumistapa on yksilöllinen, eikä yksi ole toista parempi. Joogan tarkoituksena on elää hyvää tasapainoista elämää. Joogaharjoitus voi olla rentouttava, vahvistava ja virkistävä. Eri joogasuuntauksista huolimatta jokainen harjoittaja pystyy muovaamaan harjoituksesta sopivan omiin tarpeisiinsa. Joogaa voi harjoittaa elämäntapana ja joillekin se voi olla menetelmä ja tapa rauhoittua kiireisen työpäivän jälkeen. Toiset harjoittavat joogaa täysin terveydellisestä näkökulmasta käsin. Monet voivat hakea apua joogasta toista liikuntamuotoa varten ja joillekin siitä on puhtaasti hyötyä selkäkipuihin. (Farhi 2009, 33–34.)

3.2 Joogan vaikutus terveyteen

Posadzki ja Parekh esittelevät teoksessaan *Yoga and Physiotherapy* erilaisia tutkimuksia, joiden mukaan joogan harjoittamisessa on yhteyksiä psyykkiseen, fyysiseen sekä henkiseen terveyteen. Kehollisen joogaharjoittelun on todettu nostattavan autonomisen hermoston toimintaa ja lisäävän umpieritysjärjestelmän toimintaa. Harjoittelun avulla voidaan parantaa muun muassa sydän- ja verenkiertoelimistöä ja lisätä keuhkojen toimintaa. Muita hyödyllisiä vaikutuksia kehon fysiologiaan, millä voidaan joogan asanaharjoittelulla vaikuttaa ovat elimistön vastustuskyvyn vahvistuminen, verenpaineen laskeminen sekä väsymyksen ja uupumuksen väheneminen. (Posadzki, Parekh 2009, 67–69.)

Tietoisuustaidoilla tarkoitetaan kykyä eriyttää omia tunteita ja ajatuksiaan. Tietoisuustaidot usein liitetään myös joogan harjoittamiseen. Tietoisuustaidoilla ihminen pystyy hyväksymään epämiellyttäviä tunteita ja ihminen löytää keinoja, joilla voi säädellä stressiä. Tietoisuustaitojen hyödyllisyydestä on todettu, että työntekijät pystyvät hallitsemaan työstressiä ja työn henkistä kuormitusta. (Salo ym. 2016, 9, Bond, Hayes ja Barnes-Holmes 2006.)

Joogan harjoittamisella voidaan vaikuttaa myös positiivisesti psyykkiseen ja henkiseen terveyteen. Tutkimuksissa on todettu, että joogaharjoittelulla voidaan vaikuttaa merkittävästi myös ahdistuksen ja masennuksen oireiden hoitamisessa ja sillä on vaikutuksia mielialan parantumiseen sekä stressinsietokyvyn lisääntymiseen. Stressinsietokyvyllä voidaan lisätä kykyä kohdata muutoksia ja palautua niistä. Rauhoittavat jooga-asanat vähentävät myös jännitystä kehossa, mikä helpottaa rentoutumista, auttaa palautumaan ja lisää keskittymiskykyä. (Posadzki, Parekh 2009, 68.)

Joogalla voidaan parantaa kehon liikkuvuutta, lieventää selkä- ja niskakipuja ja sillä voidaan vaikuttaa positiivisesti koko kehon ryhtiin. Joogaharjoittelu ennaltaehkäisee kudosvaurioita. Tutkimuksissa on havaittu, miten erilaiset erityisryhmät ovat hyötäneet joogan harjoittamisesta. Monet reumapotilaat ovat löytäneet helpotusta sairauden oireisiin. On todettu, miten jooga on lieventänyt afasian oireita ja auttanut parantamaan hienomotoriikkaa aivohalvauspotilailla. Monet syöpäpotilaat ovat löytäneet joogasta helpotusta, joka näkyy hyväksymisen lisääntymisessä, virkistäytymisen ja rentou-

tumisen tunteiden lisääntymisessä. Positiivisia vaikutuksia on ollut myös diabetespotilailla, joilla näkyy kolesterolin ja rasva-arvoissa tasapainottavasti. Jooga antaa myös tukea myös painonhallinnassa. (Parekh & Posadzki 2009, 67–69.)

4 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS

Kehittämistyön aihe on tullut oman yritykseni toimesta. Etäjoogapalvelua kuitenkin luotiin yhteistyössä TE-toimiston kanssa. Työyhteisöstä lähtöisin oleva tarve oli kehittää työntekijöiden työhyvinvointia ja työntekijöiden palautumista työn kuormittavuudesta. Tavoitteena oli luoda kohdennettu joogan hyvinvointipalvelu TE-toimistossa työskenteleville työntekijöille. Kehittämistyön avulla pyrin vastaamaan erityisesti Pohjois-Savon TE-toimiston erityisiin tarpeisiin työhyvinvoinnin osalta.

Työn tarkoituksena oli myös kehittää joogapalvelua omaa yritystoimintaa varten. Yrityksen kehittämisen näkökulmasta, tarkoitus oli luoda toistettavissa oleva palvelupaketti, joka sisältää palvelupolun ja työhyvinvointi kyselylomakkeen. Tavoitteena oli myös innostaa osallistujia kiinnostumaan omasta hyvinvoinnista sekä auttaa heitä löytämään erilaisia rentoutumisen ja palautumisen tapoja. Palvelun aikana kerroin joogan terveydellisistä hyödyistä ja eri jooga-asanoiden vaikutuksista. Halusin vaikuttaa myös lisääntyneen työhyvinvoinnin avulla välillisesti asiakkaiden hyvinvointiin ja organisaatioiden palvelun laatuun. Kehittämistyön laajempaan kehitykselliseen tavoitteena oli kannustaa Pohjois-Savon TE-toimistoa hyödyntämään työhyvinvointia tukevia palveluita osana organisaatioiden työhyvinvoinnin strategiaa.

4.1 Kehittämistyön suunnitelma

Palvelun kehittämiseen pystyin soveltamaan palvelumuotoilun palvelupolun menetelmää. Palautekyselyn avulla selvitin palvelun aikana syntyneitä kontaktikohtia ja osallistujien kokemuksia. Valitsin palvelupolun menetelmän kehittämistyöhön, koska sillä voidaan kehittää palvelusta enemmän asiakaslähtöisemmän. Kyselylomake on valittu myös menetelmäksi, koska sillä voitiin kerätä hyvin tietoa osallistujilta. Näillä kahdella menetelmällä pystyin myös suunnittelemaan joogatuntien sisältöä ja kohdentamaan sopiva harjoitus juuri siihen tarpeeseen mitä osallistajat tarvitsivat.

Kehittämistyössä kerättiin palautetta osallistujilta. Palautekyselyssä oli erilaisia monivalintakysymyksiä, jotka pohjautuivat tuottamaani etäjoogapalveluun. Palautteen kerääminen auttoi tarkastamaan palvelun tuotoksen vaikutuksia yrityksen työntekijöihin ja heidän hyvinvointiinsa ja hahmottamaan palvelupolun kontaktipisteitä ja osallistujien kokemuksia. Palautekyselyssä kysyttiin työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä kuten esimerkiksi kunkin osallistujan työssä jaksaminen ja vaikuttaako jooga työn laatuun. Palautekysely oli toteutettu anonymisti verkossa Google Forms alustalla. Kyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä, joihin osallistajat vastasivat omin sanoin.

Kehittämistyön aikataulua on suunniteltu 2021 syksystä alkaen. Teorian ja tiedon kerääminen sekä palvelun toteuttaminen on tapahtunut vuosina 2021–2022 keväältävesta marraskuuhun. Suunnitteluvaihe toteutui jatkuvasti kehittämis- ja ajatustyönä oman yritykseni parissa. Suunnitelma oli lähtenyt toteutukseen syksyllä 2021. Toteutustapa oli päätetty jo ennen kehittämistyön aloitusta, sillä palvelua oli toteutettu palvelun ostajan kanssa jo aiemmin. Kyselylomakkeeseen myös vastattiin jo suunnitteluvaiheessa kehittämistyön edistämiseksi.

4.2 Suunnitelman toteutus

Kehittämistyöllä tarkoitetaan toimintaa, joka etenee prosessimaisesti ja tuotetaan tuloksia. Kehittämistyön voi tunnistaa siitä, miten asiat tapahtuvat aktiivisesti etenevässä määrin ja uusia toimivia käytänteitä löytyy, joista voidaan saada aikaiseksi tuloksia. Prosessimaiseen toimintaan kuuluu selkeä suunnitteluvaihe, toteutusvaihe ja tulosvaiheen arviointi. Arviointivaiheessa pohditaan, miten tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa. (Anttila 2007, 10–15.)

Tämän kehittämistyön toteutuksessa syntyi säännöllisesti toteuttava etäjoogapalvelu, joka oli kohdennettu Pohjois-Savon TE-toimiston työyhteisölle. Työ- ja elinkeinotoimisto eli tutummin TE-toimisto on työ- ja elinkeinopalveluja järjestävä ja tuottava valtion viranomainen. Pohjois-Savon TE-toimisto on toiminta-alueeltaan laaja organisaatio, johon kuuluu Kuopio, Varkaus, Siilinjärvi ja Iisalmi. TE-toimisto tarjoaa asiakkaille laajan valikoiman erilaisia työnhakua ja työllistymistä sekä yritystoimintaa tukevia palveluja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022) Iso osa TE-toimiston henkilöstöstä työskenteli korona pandemian aikana kokonaan etätoissa. Työnteko on jatkunut osittain myös etänä koronapandemian muuttuvassa tilanteessa.

Kehittämistyön tavoitteen pääsemiseen käytin työmenetelmänä palvelumuotoilun palvelupolkua sekä kyselylomaketta. Kyselyn avulla pystyin hahmottamaan myös palvelupolun vaiheita sekä asiakkaiden toiveita ja niihin vastaamista mahdollisimman tehokkaasti. Palvelupolun työmenetelmällä löydettiin palvelun aikana syntyneitä kontaktipisteitä, sekä kokemuksia. Työhyvinvoinnin näkökulmasta erityistarpeet mitä palvelun käyttäjille nousi esille, oli työstä johtuvaa stressiä sekä työstä aiheutuvaa työergonomian puutteita, mikä näkyi lihasjäykkyytenä hartia-, niska-, ja selänseudulla. Palvelupolun ja kyselylomakkeen tarkoituksena oli kehittää joogatunteja vastaamaan paremmin käyttäjien tarpeita. Käyttäjät saivat vastata kyselyyn anonyymisti. Palvelupolun menetelmä sekä kyselyn avulla pystyin suunnittelemaan paremmin etäjoogatuntien sisältöä ja vastaamaan paremmin osallistujien tarpeisiin.

5 TYÖMENETELMÄNÄ PALVELUMUOTOILUN PALVELUPOLKU

Palvelun kehittämistä varten käytettiin palvelumuotoilun palvelupolku työmenetelmää. Palvelupolku tarkoittaa visuaalista kuvausta yrityksen ja asiakkaan välisistä palveluhetkistä. Palveluhetket ovat mallinnettu aina asiakkaan näkökulmasta. Palveluhetkien vaiheiden kuvaus auttaa tekemään aineetoman palvelun näkyväksi. Palveluhetkissä syntyy asiakkaan kokeman palvelun kontaktipisteitä, joita kuvataan systemaattisesti. Systemaattinen kuvaus näyttää kontaktipisteitä, jotka syntyvät vaihe vaiheelta. Palvelupolussa selvitetään mitä asiakas tekee eri vaiheissa palveluna, mitä tavoitteita asiakkaalla on eri palvelun vaiheissa ja miten yritys kohtaa asiakkaan eri vaiheissa palvelua. Tärkeänä on myös selvittää asiakkaan kokemuksia palvelun aikana. (Tuulaniemi 2011, 78.) Näiden eri vaiheiden avulla voidaan kehittää yrityksen palvelua vastaamaan asiakkaan tarvetta vielä selkeämmin.

5.1 Palvelupolun tuotos

Palvelupolun avulla pystyin selvittämään palvelussa tapahtuvaa prosessia ja käyttäjien kokemuksia. Palvelupolku auttoi selkeyttämään palvelutilanteita ja kehittämään palvelua vastaamaan paremmin työyhteisön tarpeisiin. Tuottamaani palvelupolussa kuvataan TE-toimiston kontaktipisteitä, heidän kokemuksiaan ja omia suunnittelu- ja toteuttamistilanteita.

Liitteessä 1. löytyy palvelupolun tuotos. Sen yläpuolella on aikajana, jossa kuvataan aikaa ennen palvelua, palvelun aikana tapahtuvaa ja sen jälkeistä aikaa. Palvelupolun aikajana hämää siinä suhteen, että palvelun tuottaminen ei tapahtunut mielestäni yksioikoisesti lineaarisella tavalla. Mielestäni palveluprosessi tapahtuu syklissä, jossa aina opitaan, kuullaan, kehitytään ja palataan takaisin alkuun. Palvelupolun kuvaaminen oli tästä syystä jäykkä kuvaamaan palvelun kehitystä.

Alkukeskustelut osallistujien kanssa kuuluivat osana palvelupolkua ja palvelun kehittämistä. Työntekijöiden kanssa käydyissä keskusteluissa nousi monille esille, miten työstä on tullut stressiä ja kiireen tuntua ja miten joogasta toivottiin rauhallista ja rentouttavaa. Monet joogaan osallistujista kertoivat, miten näyttöpäätetyö oli aiheuttanut kuormitusta niskahartia seudulle ja selkään jäykkyyttä. Oireet vaikuttivat työssä jaksamiseen. Keskustelujen avulla tuli ilmi, miten joogahetkeen rauhoittuminen on ollut myös tärkeää, kun päivät ovat yleensä kiireisiä ja koneella istutaan intensiivisesti palaverista toiseen. Joogan avulla monet työntekijät ovat pystyneet paremmin vaihtamaan ajatuksia pois työstä. Keskustelut tapahtuivat aina tunnin alussa, koska usein tunnin loppuun ei jäänyt aikaa. Monilla oli myös niin rentoutunut olo tunnin jälkeen, etteivät enää olleet keskustelutuulella. Palvelupolkuun on lisätty alkukeskustelu kontaktipisteet ja tilanteet.

Palvelupolun keskellä on kuvattu palvelun aikana tapahtuvia hetkiä ja sen alapuolella kontaktipisteitä. Palvelupolun hetket on valittu tarkoin. Palvelupolun kuvauksessa on niitä tilanteita, jotka ovat olleet merkityksellisimpiä hetkiä palvelun tuottamisen kannalta. Jokaista etäjoogatuntia ei ole kuvattu palvelupolkuun, koska kuvauksesta olisi tullut liian pitkä ja sekavantuntuinen. Kaiken kaikkiaan etäjoogatunteja on pidetty yhteensä 15 tuntia. Syyskuussa 2021 palvelusta tuli TE-toimistolta tarjouspyyntö, josta tehtiin tarjous, joka hyväksyttiin. Samalla kerralla sovittiin etäjoogatuntien tapausmaksat. Etäjoogatunnit toteutettiin Teams-ohjelman avulla. Aloitustunnilla keskustellaan osallistujien

toiveista ja erityistarpeista. Erityisesti rauhoittumisen tarve nousi esille. Alkukeskusteluhetket valitaan osaksi palvelun tuottamista, jotta voidaan luoda paremmin kontaktia osallistujiin ja pystytään kuulemaan osallistujien toiveita ja tarpeita. Osallistujat kertovat eri tuntien alussa, miten näyttöpöytätyön vuoksi kehon huoltoon kaivataan harjoituksia niskahartiaseutua ja selkää varten. Joogatuntien suunnittelu tapahtuu osallistujien tarpeista ja toiveista. Joogatunnit oli suunniteltu teemoittain, eri joogaliikkeillä. Tuntikuvaukset olivat esimerkiksi hyvinvoiva selkäranka, rauhoittavat palauttavat eteentaivutukset ja rintarangan kierrot ja avaukset. Jokaiselle tunnille oli suunniteltu alku- ja loppurentoutus, jotta rauhoittumiselle ja palautumiselle jäisi aikaa.

Noin viidennen joogatunnin jälkeen laadin kyselylomakkeen, jonka lähetin osallistujille henkilökohtaisesti sähköpostilinkillä. Kyselylomake on merkittävä kontaktipiste palvelupolun aikana. Kyselylomakkeeseen vastattiin viikon sisään. Kyselylomakkeesta keräsin palautetta ja kokosin aineistoa kehittämistyötä varten. Palvelun aloittamiskohdassa sovittiin alkuun ensiksi viidestä joogatunnista, mutta etäjoogatuntien merkitys osallistujien työhyvinvoinnissa alkoi kasvamaan ja joogatunneille haluttiin jatkoa. Viikkotunnit jatkuivat vuoden 2022 kevättalveen ja jatkoa haluttiin vielä syksyille. Tuntien alkukeskustelujen ja palautteen ansiosta palvelu kehittyi vastaamaan paremmin osallistujien tarpeisiin. Syksyn jälkeisten tuntien jälkeen, osallistujilla oli vielä kiinnostusta jatkamaan tunteja.

Kontaktipisteitä valittiin huolellisesti vastaamaan parhaiten merkityksellisimpiä tilanteita palvelupolussa. Palvelupolun kontaktipisteet kuvasivat kohtaamistilanteita ja myös omia suunnittelu ja toteuttamistilanteita. Oli haasteellista kuvata eri kontaktipisteitä, koska palvelun tuottaminen tapahtui kokonaan etäyhteyksin. Kontaktipisteitä on kuvattu kuvakertomuksena ja niissä on hyödynnetty kuvakkeita. Kuvakkeet kuvastavat etäyhteyksillä tapahtuvia tilanteita.

Palvelupolun kertomuksen luomisessa oli haasteita. Kontaktipisteiden luominen oli haasteellista esimerkiksi sen vuoksi, että kaikilla tunneilla osallistujat halusivat pitää kotona tai toimistolla kameroita kiinni. Osallistujat perustelivat sen johtuen siitä syystä, että ei tullut suorituspaineita muista osallistujista ja sai rauhoittua omaan tahtiin omissa ympäristöissä.

5.2 Kyselylomakkeen tuotos

Laatimaani kyselylomakkeen avulla pystyin myös selkeyttämään, millaisia vaikutuksia joogalla on saatu henkilöstön jaksamisessa. Kyselylomakkeella on voitu selvittää palvelun käyttäjien kokemusta palautumista työstä etäjoogapalvelun avulla. Kehittämistyössä käyttäjäkokemukset ovat ensisijaisen tärkeitä. Kyselylomake sisälsi avoimia ja suljettuja kysymyksiä. Suljettuja kysymyksiä käytettiin kyselylomakkeessa sen vuoksi, että vastaajilla olisi mahdollisimman helppoa ja nopeaa vastata kysymyksiin. Suljettujen kysymysten osalta asiakkaalla on helppoa laittaa rasti ruutuun vastauksia. Suljettuja kysymyksiä käytettiin esimerkiksi iän ja sukupuolen selvityksessä. Valmiit vastausvaihtoehdot selkeyttivät ja helpottivat tietojen käsittelyä ja tilastoinnin luomista. Useimpiin suljettuihin kysymyksiin lisäsin avoimen kysymyksen, jos vaihtoehdoista ei löytynyt sopivaa vastaajalle. Kysymykset oli suunniteltu niin, että asiakkaan anonymiteetti säilyisi.

Kyselylomake on liitettyä osana tätä opinnäytetyötä ja se löytyy liitteestä 2. Kyselylomakkeen kysymyksiä on valittu tarkasti. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset toimivat tiedon keräämisessä paremmin kuin suljetut kysymysvaihtoehdot. Avoimet kysymykset olivat työläämpiä käsiteltäväksi, mutta antoivat palautteen keräämisessä tärkeää tietoa, joka olisi muuten voinut jäädä havaitsematta.

On hyvä tukeutua teoreettiseen viitekehukseen miettiessä kysymysvaihtoehtoja. Tarkoituksena on, että vastaukset suuntautuvat palvelun sisältöön. Osallistujien vastaukset suuntautuivat tarkasti palvelun sisältöön. Kysymykset olivat viitattu liikuntatottumuksiin, joogaharjoitukseen ja jaksamiseen. Kysymyksiä oli esimerkiksi; millaiseksi koet yleisen jaksamisen ennen ja jälkeen joogaharjoitusta ja miten koet terveydentilaasi ennen ja jälkeen joogaharjoituksen.

5.3 Kyselyn tulokset

Kyselyyn vastasivat 9 henkilöä, josta kaikki olivat naisia. Ikähaarukka oli laajasti määritelty, 55,6 % olivat 55–65-vuotiaita, 33,3 % olivat 36–55-vuotiaita, 11,1 % olivat 26–35-vuotiaita. Joissakin kysymyksissä oli asteikko, joka oli 1–5. 1 edusti huonoa ja 5 erinomaista. Koulutuskysymys oli avoin kysymys, johon pystyi vastaamaan omin sanoin. 8 osallistujaa vastasivat kysymykseen, että olivat koulutukseltaan sosionomeja (AMK sekä YMK), mutta joukossa oli myös tradenomi, terveydenhoitaja ja merkonomi. Millaiseksi koet yleisen jaksamisesi ennen joogaharjoitusta? -kysymykseen vastasi 9 henkilöä, josta 77,8 % kokivat olonsa asteikolla 3 ja 22,2 % kokivat olonsa asteikolla 4. Millaiseksi koet yleisen jaksamisesi joogaharjoituksen jälkeen? -kysymykseen 55,6 % vastasivat olonsa muuttuneeksi asteikolla 4 ja 44,4 % asteikolla 5.

50 % vastaajista kokivat asteikolla 4 ja 50 % kokivat asteikolla 5, että joogasta oli ollut apua työssä jaksamiseen. 11,1 % koki asteikolla 2, 44,4 % kokivat asteikolla 3 ja 44,4 % kokivat asteikolla 4 yleisen terveydentilan ennen joogaharjoitusta. Muutos oli merkittävä joogaharjoituksen jälkeen vastauksissa. 66,7 % kokivat asteikolla 4 ja 33,3 % kokivat asteikolla 5 olonsa muuttuneen joogaharjoituksen jälkeen. Liikuntatottumus kysymys oli avoin kysymys, jossa oli vaihtelevia vastauksia. Jotkut liikkuvat 1–2 kertaa viikossa, toiset arkiaskareiden lisäksi 6–7 kertaa viikossa. Suurin hajautus oli vastauksissa, harrastatko joogaa ohjatun etäjoogaharjoituksen lisäksi omalla ajalla ja haluaisitko harrastaa joogaa enemmän-kysymysten kohdalla. Jokainen vastasi eri tavoin, toiset harrastivat joogaa säännöllisemmin ja toiset eivät ollenkaan. Jotkut vastaajista olivat sitä mieltä, etteivät tarvitseet joogaa säännöllisenä harrastuksena ja toisille se oli tarpeen.

Kyselyn kaksi viimeistä kohtaa olivat avoimia kysymyksiä, kysyen osallistujien kokemuksia sekä mitä kehitettävää palvelussa oli. Vastaukset myös olivat niissä erilaisia ja kokemukset vastaajien keskuudessa vaihtelevat.

5.4 TE-toimiston työntekijän kokemuksia etäjoogasta

Kehittämistyötä varten tein haastattelun yhdelle etäjoogaan osallistuneelle. Haastateltava pyysi esiintyä anonymisti kehittämistyössä. Yksityissuojan vuoksi haastattelussa en mainitse haastateltavan nimeä. Haastattelussa kysyin, millaisia kokemuksia TE-toimiston työntekijällä oli etätyöstä, ja millaisia kokemuksia hänellä oli etäjoogasta. Tässä työssä on yhteenvedo haastattelusta.

Työntekijä kuvailee, miten TE-toimiston työ siirtyi korona-ajaksi etätyöhön mahdollisimman suurelta osin, kuten moni muukin työpaikka. Koronatilanteen helpottumisen jälkeen työ siirtyi niin sanottuun hybridimalliin, missä työntekijät ovat toimistolla 1–4 päivänä viikossa ja etätyössä sopimuksen mukaisesti. Etätyössä ei enää ole pakko olla, mutta moni on silti valinnut hybridityön digitaalisten valmiuksien paranemisen myötä. Lisäksi moni hankki korona-aikana kotiin muun muassa työtuolin, ison näytön tai muita ergonomiaa parantavia apuvälineitä. Haastateltava kuvaili, miten pandemian aikana oli opittava tekemään etätyötä, vaikka sitä olikin tehty jo satunnaisesti ennen koronan alkamistakin. Moni oppi etätyöhön ja alkoi tykätä siitä jopa enemmän kuin lähityöstä toimistolla. Jotkut ovat kertoneet, että lähityöhön oli jopa vaikeampi siirtyä kuin aikoinaan etätyöhön koronan alkaessa. Aluksi oli vaikeuksia digivalmiuksien ja osaamisen kanssa, lisäksi oli vaikeuksia hoitaa asiakastyötä etäyhteyksin. Haastateltava kertoi, miten yllättävän hyvin asiat kuitenkin hoituivat. Pandemian laantumisen myötä monet työntekijät ovat palanneet takaisin kasvokkain tapahtuviin asiakastapaamisiin.

Haastateltava kertoi, miten on itse kokenut ja keskustellut ihmisten kanssa siitä, että etätyön haasteena on pitkälti ollut työn tauottamisen puuttuminen ja sosiaalisten suhteiden hoitaminen muun muassa Teams-tapaamisten välityksellä. Työpäivien aikana ei tule noustua koneen ääreltä ja helposti kahvitauotkin tulee vietettyä yksin, kahvikuppi koneen vieressä. Työnantaja on järjestänyt meille kaikenlaisia luentoja työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyen ja etäjumppaakin oli korona-aikana. Työpäivät helposti venyvät, kun ollaan jo valmiiksi kotona ja työmatkat jäävät pois, eli esim. kulkeminen bussipysäkille tai työmatkan kulkeminen pyörällä tai kävellen. Osalla ei ole ollut kotona kunnollista etätyöpistettä ja perhetilanne on voinut vaikuttaa myös etätyön haasteisiin, jos on esimerkiksi pienet lapset kotona päivän aikana.

Haastateltava kertoi omia kokemuksiaan etäjoogatunneista. Hän kertoi, miten korona-aika opetti hoitamaan asioita ja toimimaan etäyhteyksin esimerkiksi osallistumalla järjestettyyn etäjoogaan. TE-toimiston toiminta-alue on iso, koko Pohjois-Savo, joten joogaan on voinut osallistua väkeä Varkaudesta Iisalmeen, toimiston tiloissa tai kotona. Haastateltava kertoi, miten jooga on juuri sellaista liikuntaa, mikä sopii monelle ja mistä varmasti toimistotyötä tekevät ihmiset hyötyvät. Lisäksi joogahetkeen rauhoittuminen on ollut myös tärkeää, kun päivät ovat yleensä kiireisiä ja koneella istutaan intensiivisesti palaverista toiseen. Joogan avulla on pystynyt paremmin vaihtamaan ajatukset pois työstä. Haastateltava kertoi, miten on ainakin itse ollut virkeämpi joogapäivien iltoina. Joogan myötä on pystynyt venyttelemään päivän jumit pois ja rauhoittumisen myötä ”nollaamaan” päivän työasiat pois mielestä. Parhaiten nollaaminen onnistuu, kun harjoitteet tekee kotona.

6 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI

Kehittämistyön prosessin jälkeen koin, että pystyin saavuttamaan työhön asetetut tavoitteet, vaikka kokonaisuudet olivat suuria. Tavoitteet olivat isoja ja merkityksellisiä, eikä niiden tuloksia pystyi suoralla kädellä sanomaan mikä vaikuttaa mihinkin ja miten vahvasti olen pystynyt vaikuttamaan TE-toimiston työntekijöiden työhyvinvointiin. Työhyvinvointi koostuu niin monista alueista ja tarpeista, eikä siihen vaikuta suoraan yksittäinen toiminta tai muutos. Yksilön tarpeet voivat muuttua ja vaihdella ajan saatossa. (Puttonen ym. 2016, 21–23.)

Monet kehittämistyön tavoitteista ovat pitkällä aikavälillä tapahtuvia prosesseja ja niiden kehitys voi jatkua työelämässä vielä kehittämistyön jälkeen. Kehittämistyön kirjoittamisen prosessin aikana opin paljon työhyvinvoinnista, sen merkityksestä ja haasteista. Oma ammatillinen kasvu ja kehitys jatkuu ja kykenen hyödyntämään keinoja, joilla voidaan lieventää työstä koituvaa stressiä ja siinä samassa vahvistamaan omaa hyvinvointia.

Teoreettinen viitekehys tuki kehittämistyötä, vaikka mielestäni sitä en ollut tarpeeksi pystynyt hyödyntämään kehittämistyön kirjoittamisessa. Tavoitteet teorian suhteen eivät näin ollen täyttyneet täydellisesti. Pystyin kuitenkin löytämään erilaisia tieteellisiä julkaisuja ja artikkeleita sekä kirjallisuutta suomeksi ja ulkomaalaisista lähteistä. Lähdekritiikki ja reflektiivistä pohtimista oli koko ajan mukana tiedonhankinnassa. Pyrin kirjoittaessa pohtimaan tiedon alkuperää, paikkansa pitävyyttä ja tiedon tarvetta suhteessa työhön. Teoria tuki ja vahvisti työn sisällön tavoitteita. Esimerkiksi tuntien suunnittelussa mietin, mitä yleisimpiä haasteita työergonomiassa on, ja mitä kuormitustekijöitä psyykkisesti sosiaalialalla työskentelevillä on. Vastauksia näihin aihealueisiin ja kysymyksiin löytyi teoriasta. Tavoitteena oli myös innostaa osallistujia kiinnostumaan omasta hyvinvoinnista sekä auttaa heitä löytämään erilaisia rentoutumisen ja palautumisen tapoja. Palvelun aikana kerroin joogan terveydellisistä hyödyistä ja eri jooga-asanoiden vaikutuksista.

Yhtenä riskinä pidin sitä, että kehittämistyö oli toteutettu yksin. Tiedon ja teorian yhteen saattaminen oli hankalaa, yksin kirjoittaminen kuormittavaa ja oma jaksaminen oli toisinaan koetuksella. Riskeihin liittyi myös se, että toisinaan sokaistun omiin ajatuksiin ja enkä saanut vertaistukea tai riittävästi palautetta opinnäytetyön kehittämisessä. Mielestäni tämä vaikutti siihen, että tavoitteiden täyttämisen olivat puutteellisia. Palvelupolun tuotos olisi voinut olla kattavampi ja kyselylomakkeen kysymykset laajempia ja niiden tuloksia olisi voinut analysoida paremmin.

Etäjoogaan osallistuneilta saatu palaute ja kyselylomakkeesta saadut vastaukset vahvistivat omaa käsitystä siitä, miten joogalla voi olla positiivista vaikutusta työhyvinvointiin. Palaute selkeytti myös omaa käsitystä siitä, että pääsin yhteen tavoitteestani vaikuttamaan TE-toimiston työhyvinvointiin. Palaute myös vahvisti omaa ammatillisen identiteetin rakentumista. Palvelupolun tuottaminen kehitti palvelua ammatillisempaan suuntaan ja lisäsi palvelun asiakaskeskeisyyttä. Menetelmänä palvelupolku on tehokas työkalu selkeyttämään palvelun suunnittelua ja palvelun aikana tapahtuvia prosesseja. Palvelupolun ja kyselylomakkeen avulla pystyin hahmottamaan asiakkaiden tarpeita paremmin, pohtimaan ratkaisuja ongelmiin ja kohdentamaan palvelua vastaamaan asiakkaiden tarpeita. Tämä oli merkittävä asia viemään työtä kohti sen tavoitteita.

Mielestäni käyttämäni työmenetelmät kehittivät palvelua niin, että asiakaskeskeisyys lisääntyi huomattavasti ja palvelulla pystyttiin vastaamaan paremmin käyttäjien tarpeisiin. Menetelmien toistettavuus oli myös yhtenä kriteerinä palvelun kehittämiseksi. Molemmat menetelmät toimivat tässä suhteeseen ja niitä pystyy toistamaan osana palvelua. Kokonaisuuteen olen tyytyväinen ja pystyn hyödyntämään palvelua jatkossa omassa yrityksessäni. Tämä oli suurin tavoitteeni kehittämistyössä.

7 POHDINTA

Kehittämistyössä tarkastelussa oli joogan vaikutus työhyvinvointiin. Kehittämistyön avulla pääsin kehittämään TE-toimiston työyhteisön työhyvinvointia etäpalvelun keinoin. Palvelun kehittyessä, pystyin tarjoamaan työyhteisön jäsenille lisää säännöllisiä joogatunteja. Kyselylomakkeen tuloksista ja palautteen mukaan, joogalla voitiin vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin positiivisesti edistämällä fyysistä ja psyykkistä jaksamista.

Palvelun aikaisempina ongelmana on tyhy-palvelun kertaluontoisuus. Monet aikaisemmat palvelun ostajat satsaavat kertaluontoiseen kausittaiseen tyhy-toimintaan. Kehittämistyö edisti palvelun tuotavuutta Luovan Puun yritykselle ja löysin keinoja, miten kertaluontoisuutta voitaisiin muuttaa enemmän sarjaluonteiseksi. Palvelu kehittyi siinä määrin, että mukaan tuli palvelupolku ja kyselylomake. Yrityksen elinvoimaisuuden näkökulmasta katsottuna etäjoogatuntien palvelulle saatiin jatkoa myöhään syksyille 2022. Kysyntä palvelulle on jatkunut, joka antoi lisänäyttöä palvelun merkityksestä työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna.

Yhteenvetona kehittämistyön pääteeman tavoitteisiin kuului parantaa Pohjois-Savon TE-toimiston työhyvinvointia ja tuoda esille työhyvinvoinnin haasteita. Halusin palvelulla inspiroida ja innostaa TE-toimistoa käyttämään säännöllisesti etäjoogapalvelua työhyvinvoinnin tukemisessa. Harjoituksen toistettavuudessa on enemmän vaikutusta työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen kuin kertaluontoinen harjoitus. Johtopäätöksenä voidaan pitää, että kehittämistyön toteutus pääsi asetettuihin tavoitteisiin, jossa joogalla voitiin tukea TE-toimiston työyhteisön työhyvinvointia ja palvelupaketti kehittyi Luovan Puun yritykselle.

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Kehittämistyön eettisiin näkökulmiin lukeutui muun muassa tietosuojalaki (2018/1050). Palautekyselyn yhteydessä oli huolehdittu, että tietosuojaseloste on kunnossa ja pyydetty asiakkaalta lupa kyselyä varten. Kyselyn yhteydessä oli ilmoitettu, että kenenkään henkilötietoja ei julkaista. Palautekyselyn yhteydessä, asiakkaalla oli oikeus kieltäytyä tai keskeyttää sen niin halutessaan. Kyselyyn pystyi osallistumaan anonyyminä ja tulokset oli julkaistu anonyymeina. Palautekyselyn pohjana toimi Google Forms. Kehittämistyötä varten tuli perehtyä työsuojelulainsäädäntöön.

Joogapalvelun tarjoamisessa piti myös pohtia joogaopettajan ammattietiikkaa. Donna Farhi perustee teoksessaan *Teaching Yoga – Exploring the Teacher Student Relationship* joogaopettajan ammattietiikkaa. Farhin mukaan voi olla tyypillistä, että joogatunnin oppilaat saattavat lähestyä joogaopettajaa erilaisineen henkilökohtaisineen ongelmineen. Toisinaan oppilaat voivat olettaa, että joogaopettaja voi olla heille henkinen mentori tai fysioterapeutti. (Farhi 2006.) Joogaopettajalla tulee olla sensitiivisyyttä seurata, missä menee raja henkilökohtaisen elämän ja opetuksen välillä, sekä tietää mitkä osa-alueet ovat joogaopettajan vastuulla olla mukana oppilaan elämässä. Joogaopettajan vastuulla on tunnistaa oman osaamisensa rajat ja ohjata oppilas aina terveydenhuollon piiriin, jos oppilas sitä tarvitsee. Joogan opettamiseen kuuluu myös joogafilosofinen perinne, jossa seurataan tiettyjä eettisiä periaatteita, kuten väkivallattomuutta ja kohtuullisuutta kaikissa toiminnoissa. (Farhi 2006.) Rentoutus- ja joogaharjoitusten ohjauksessa tulisi huomioida ammatillista sensitiivisyyttä. Eettisiin näkökulmiin tulee myös huomioida, mitä sosionomin osaamisvaatimuksiin kuuluu, että hän ymmärtää ohjauksen filosofiset, eettiset ja pedagogiset lähtökohdat sekä osaa toteuttaa toimintaa niiden pohjalta.

Näitä jooganopettajan eettisiä periaatteita huomasin mieltäväni ja soveltavani jokaisen joogatunnin kohdalla. Toteutin sensitiivisyyttä ja otin oppilaiden erilaiset tarpeet ja toiveet huomioon joka tunnilla. Filosofiset periaatteet toteutuivat siinä suhteen, että toin opetukseen mukaan joogafilosofian periaatteita ja kerroin aloitustunnilla joogafilosofian alkuperästä. Kohtuullisuutta ja väkivallattomuutta tuli myös ohjaukseen mukaan, kun painotin aina, miten jokaisen tuli ottaa huomioon oman jaksamisen, osaamisen tason, oman kehon tilanteen, sairaudet ja vaivat. Joogaliikkeet olivat suunniteltu tapahtuvan mahdollisimman lempeästi ja aloittelijan tasolle sopiviksi.

Yhtenä vaikeana haasteena koin sen, että tunnilla oppilaille oli aina kamerat kiinni. Tämä vaikeutti ohjausta siinä, miten en nähnyt miten oppilaat tekivät joogaliikkeitä turvallisesti kotonaan. Kompromissina ohjasin todella yksinkertaisia ja mahdollisimman turvallisia ja helppoja liikkeitä, jossa oli mahdollisimman vähäinen riski tehdä vakavia virheitä. Yleisesti ottaen hathajooga on turvallista, mutta jotkut jooga-asennoista sisältävät riskejä ja kontraindikaatioita, joka tekee sen, että on turvallisempaa opetella ensi alkuun ammattilaisen joogaopettajan ohjauksessa.

7.2 Ammatillinen kasvu

Savonia on määritellyt sosionomin ammatillisen kasvun tapahtuvan työelämäläheisesti. Ammatillinen kasvu tarkoittaa oman ammatti-identiteetin sisäistämistä ja tietotaitojen käytännön kehitystä. Sosionomikoulutuksessa tunnetaan ihmisen sosiaalisen hyvinvoinnin käsitteet ja työssä päästään osaksi eri asiakasryhmien erilaisiin elämänkaarien vaiheisiin. Asiakkaita tuetaan heidän arjessaan ja muutuvissa, haastavissa elämäntilanteissa soveltaen erilaisia sosiaalialan työmenetelmiä. Sosionomina pitää ymmärtää ja tunnistaa asiakkaiden tarpeita ja ohjata heitä oikeanlaisen tuen piiriin. Lähtökohteisesti sosiaalialan palveluja tuotetaan asiakaslähtöisesti ja voit työskennellä moniammatillisesti. Sosiaalialan ammatillisuudessa arvostetaan ihmisläheistä, eettistä työtettä. (Savonia, 2022.)

Oma oppiminen ja ammatillinen kasvu on tapahtunut näiden opiskeluvuosien aikana. Opinnäytetyön kirjoittamisessa ja kehittämistyön työstämisessä olen saanut paljon uusia näkökulmia elämään. Kuten esimerkiksi osallisuuden tukeminen ja hyvinvoinnin kehittäminen. Reflektiivinen työskentely on tullut osaksi työelämän taitoja. Olen päässyt myös tutustumaan laajasti erilaisiin asiakasryhmiin ja erilaisiin elämänkaarien vaiheisiin. Kehittämistyön aiheeseen liittyvä tiedon määrä on lisääntynyt ja oma tietotaito ja ammatillisuus kehittynyt myös sosionomin roolissa. Tämän kehittämistyön kautta oman tiedon määrä työhyvinvoinnista on kasvanut ja pystyn tukemaan ja ohjaamaan asiakkaita erilaisissa työhyvinvointiin liittyvissä haasteissa.

Kehittämistyön aihealue on ollut työelämälähtöinen ja olen saanut paljon pohtia omaa sisäistä maailmankuvaa ja reflektoida omia ajatuksia ammatillisesti. Työelämälähtöisyys oli kipinä, mistä kehittämistyö lähti aikoinaan liikkeelle. Halusin kehittämistyöllä vahvistaa oman yrityksen elinvoimaa ja ammatti-identiteettiä sosionomina ja joogaopettajana.

Oman kokemuksen ja opinnäytetyön työstämisen avulla pystyn tunnistamaan työhön liittyviä kuormittavuus tekijöitä. Tunnistaminen ja tiedostaminen ovat lähtökohtana sille, miten osaan vahvista omaa jaksamista niin psyykkisesti kuin fyysisesti joogaharjoitusten avulla. Ymmärrän työstä palautumisen merkityksen työhyvinvoinnin kannalta ja miksi juuri jooga on niin oivallinen keino ennaltaehkäisemään työstä johtuvaa haitallista stressiä.

Kehittämistyön kirjoittamisen aikana haastoin itseäni oppimaan uusia asioita, löytämään tieteellistä teoriaa tukemaan omia ajatuksia ja analysoimaan ja yhdistämään tietoa eri lähteistä. Palvelun tuottamisen aikana haastoin itseäni ammatillisesti kehittämään sosiaalista näkökulmaa joogan ohjaamisessa ja miten asiakaslähtöisesti pystyn tuottamaan palvelua. Yrittämisen kautta olen oppinut paljon itseni johtamisesta ja miten löydän omia vahvuuksia sekä potentiaalia. Tulevaisuudelta odotan miten hyvin kaksi tietä; luova yrittäjyys ja sosiaaliala kohtaavat ja miten pystyn kehittämään opittuja taitoja erilaisissa muuttuvissa työelämän tilanteissa.

7.3 Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Joogapalvelun kehittäminen jatkuu ja sitä voidaan lisätä tuottamaan lisää elinvoimaa Luovan Puun yritykselle. Yrityksen kehittämisen kannalta, on toiveena lisätä joogatuntien toistettavuutta ja säännöllisyyttä. Yhteistyötä joogapalveluiden merkeissä on eri sosiaalialan organisaatioiden kanssa jatkunut. Merkittävänä tuloksena tuotoksen hyödynnettävyytenä on se, että etäjoogapalvelun avulla on voitu tukea TE-toimiston työyhteisön työssä jaksamista ja työstä palautumista. Voidaan olettaa myös, että hyvinvoivan henkilöstön kautta on voitu välillisesti vaikuttaa TE-toimiston palvelun laatuun ja asiakastyytyväisyyteen. Suoranaisia vaikutuksia etäjoogasta tähän osa-alueeseen ei ole kuitenkaan kehittämistyön kautta pystytty osoittamaan eikä sitä ole tutkittu.

Joogaan olennaisesti kuuluu erilaiset hengitys- ja rentoutusharjoitukset, näistä yhdessä koottu harjoitusohjelma vähentää levottomuutta ja kuormittavaa stressiä. Toiveena oli myös innostaa osallistujia kiinnostumaan omasta hyvinvoinnista sekä auttaa heitä löytämään erilaisia rentoutumisen ja palautumisen tapoja. Tätä suuntausta haluaisin kehittää lisää hyvinvoinnin palveluissa. Palvelun kehittämiseen pyrin tarjoamaan edelleen joogatunteja eri sosiaalialan työyhteisöille.

LÄHTEET

- Arnkil, Robert, Karjalainen, Vappu, Saikku, Peppi, Spangar, Timo, Pitkänen, Sari 2008. Kohti työelämälähtöistä integroivia palveluja: työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinotoimiston julkaisuja. Edita. Helsinki.
- Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evoluutio ja tuloksellinen kehittämistyö. Tampere. Juvenes Print.
- Ahonen, Guy ja Ojala Leenamajja 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Sanoma Pro Oy.
- Bhatia Vikram, Tandon Rakesh 2005. Stress and the gastrointestinal tract. Journal of Gastroenterology and Hepatology. Stress and the gastrointestinal tract - PubMed (nih.gov)
- Carmody, James ja Baer Ruth 2008. Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program. Journal of Behavioral Medicine. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17899351/>. Viitattu 15.10.2022
- Farhi, Donna 2006. Teaching Yoga, Exploring the teacher student relationship. Rodmell Press.
- Hartfiel Ned, Havenhand Jon, Khalsa Sat Bir, Clarke Graham, Krayer Anne 2011. The effectiveness of yoga for the improvement of well-being and resilience to stress in the workplace. Scand J Work Environ Health.
- Harvard health publishing 2020. Relaxation techniques, Breath control quell errant stress response. <https://www.health.harvard.edu/mind-and-mood/relaxation-techniques-breath-control-helps-quell-errant-stress-response>. Viitattu 15.11.2021.
- Helle, Minna 2004. Etätyö. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Hänninen, Osmo, Koskelo, Reijo, Kankaanpää, Reijo, Airaksinen, Olavi, Saarinen, Päivi, Taajamaa, Bruno 2005. Ergonomia terveydenhuollossa. Hämeenlinna. Karisto. Klaukkala.
- Juhlia, Kirsi 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina -sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Vastapaino. Helsinki.
- Karjalainen, Jarno ja Karjalainen, Vappu 2010. Kuntouttava työtoiminta -aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 4aa5eb26-0e0e-4dac-928e-4597d8c7a8d9.pdf (julkari.fi) Helsinki.
- Karjalainen, Vappu, Saikku, Peppi, Pasuri, Auvo, Seppälä, Anja 2008. Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Stakes. Helsinki. R20-2008-VERKKO.pdf (julkari.fi). Viitattu 21.11.2022.
- Kelttikangas-Järvinen, Liisa 2001. Onko luonto oikeudenmukainen? Synnynnäinen temperamentti ja stressinsietokyky. Tieteessä tapahtuu 19 2001: 1, 15-18. Viitattu 30.12.2021
- Kontala, Janne 2015. Joogan sydän. Basam Books Oy. Helsinki
- Kotiranta, Tuija 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Laine Marjukka, Wickström Gustav, Pentti Jaana, Elovainio Marko, Kaarlela-Tuomaala Anu, Lindström Kari, Raitoharju Reetta, Suomala Tiina 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Helsinki.
- Launis, Martti ja Lehtelä, Jouni 2011. Ergonomian periaatteet ja käyttöalueet. Ergonomia. Tammerprint Oy. Tampere.
- Manka, Marja-Liisa 2011. Työn ilo. WSOY pro. Helsinki.

- Mattila, Antti S., Aarnisalo, Pekka 2018. Onnentaidot. Duodecim. Helsinki.
- Meltti, Tero ja Kara, Hanna 2009. Työhyvinvointi ja niihin vaikuttavat tekijät. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki.
- Nakari, Risto 2004. Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995–2003. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia nro50. Suomen Kuntaliitto. Helsinki.
- Niskanen, Toivo, Stålhammar, Hannu, Kontiolahti, Tarja 2014. Näyttöpäätetyö. Työsuojeluhallinto. Aluehallintovirasto. a0d60ce5-b73f-4150-8505-28fe31a488a9 (tyosuojelu.fi) Tampere.
- Puttonen, Sampsa, Hasu, Mervi, Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi_paremmaksi_15062016.docx (julkari.fi) Tampere.
- Raunio, Kyösti 2009. Olennainen sosiaalityössä. Gaudeamus. Helsinki.
- Rautaniemi, Matti 2015. Erakkomajoista kuntosaleille – miten jooga valloitti maailman. Basam Books.
- Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Rautaparta, Malla 2007. Jokanaisen joogakirja. Werner Söderström OY. Helsinki.
- Pekkarinen, Heidi 2021. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Kevan tutkimuksia 1/2021. Verkkojulkaisu. julkisen-alan-työhyvinvointi-2020-raportti.pdf (keva.fi). Viitattu 22.11.2022.
- Posadzki, Paul, Parekh, Sheetal 2009. Yoga and physiotherapy. A speculative review and conceptual synthesis. Chinese Journal of Integrative Medicine: 15.
- Saarinen, Arttu, Blomberg, Helena, Kroll, Christian 2012. Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa.
- Salo, Paula, Rantonen, Otso, Aalto, Ville, Oksanen, Tuula, Vahtera, Jussi, Junnonen, Sanna-Riitta, Baldschun, Andreas, Väisänen, Raija, Mönkkönen, Kaarina, Hämäläinen, Juha 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaroitekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 10.10.2022
- Savonia julkaisuaika tuntematon. Ammatillisen kasvun ohjausprosessi. <http://webd.savonia.fi/projektit/iisalmi/Ammatillisen%20kasvun%20ja%20urakehityksen%20prosessi/SosKoul/yleista/yleista.htm>. Viitattu 10.10.2022
- Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssan Kirjapaino Oy. Forssa.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/työhyvinvointi>. Viitattu 25.10.2022
- Tietosuojalaki 1050/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>. Finlex.
- Tuulaniemi, Juha 2011. Palvelumuotoilu. Alma Talent. Helsinki.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 25.10.2022
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. TE-toimistot. <https://toimistot.te-palvelut.fi/>. Viitattu 15.9.2022
- Työterveyslaitos 2021. Työstressi ja uupumus. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Viitattu 28.03.2022.
- Törrönen Maritta, Hänninen Kaija, Jouttimäki Päivi, Lehto-Lundén Tiina, Salovaara Petra, Veistilä Minna. Vastavuoroinen sosiaalityö 2016. Gaudeamus. Helsinki.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. https://www.researchgate.net/publication/273887414_Viitala_R_2013_Henkilostojohtaminen_Strateginen_kilpailutekija. Viitattu 28.03.2022.

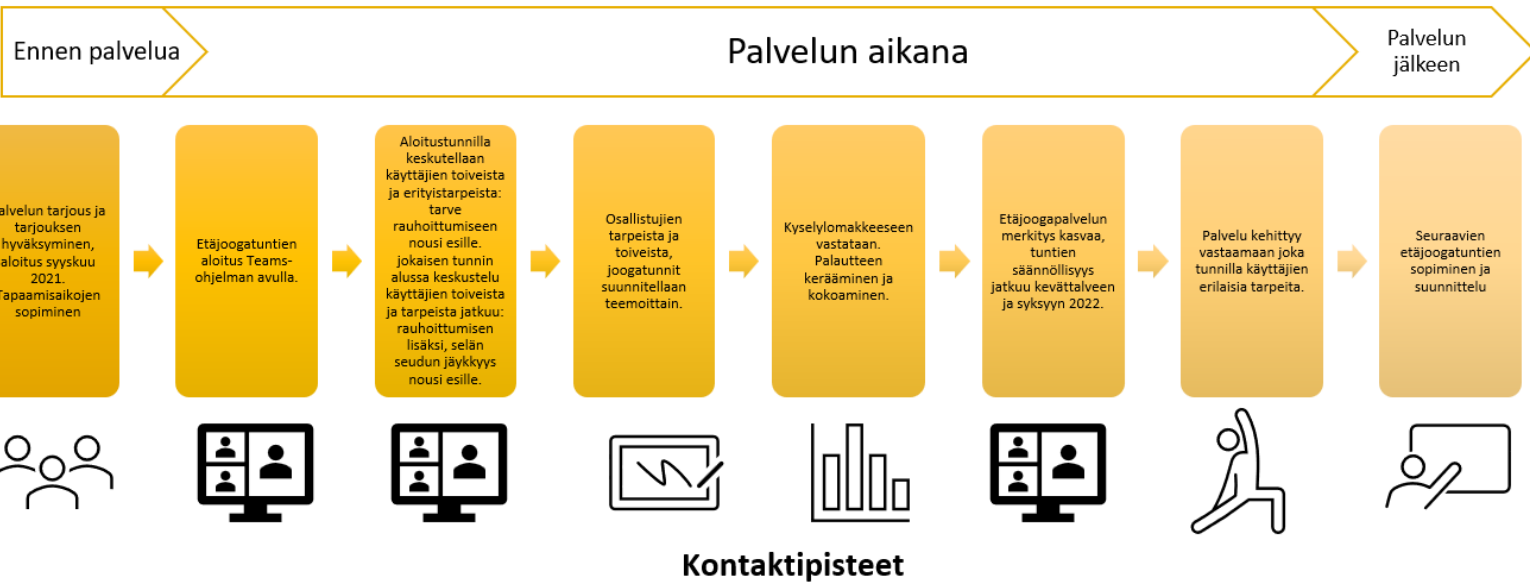
Vilkman, Ulla 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on demand. Helsinki.

Yhdistyneet kansakunnat 1948. Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. <https://unric.org/fi/ihmisoikeudet>. Viitattu 15.11.2022.

Yliruka, Laura, Koivisto, Juha, Karvinen-Niinikoski, Synnöve 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittyminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73395/URN:NBN:fi-fe201504227328.pdf?sequence=1>. Yliopistopaino. Helsinki.

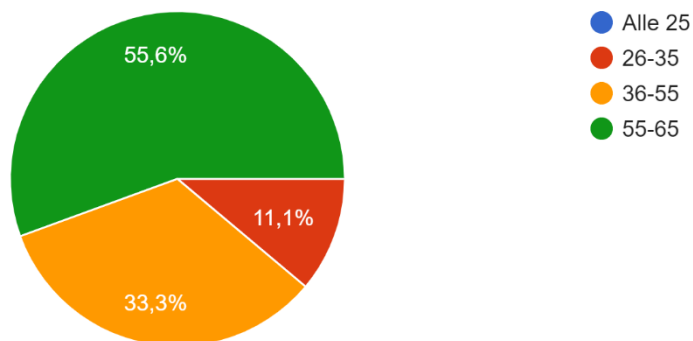
LIITE 1. ETÄJOOGAPALVELUSTA PALVELUPOLKU



LIITE 2. KYSELY TYÖHYVINVOINNISTA JA ETÄJOOGAPALVELUN MERKITYKSESTÄ

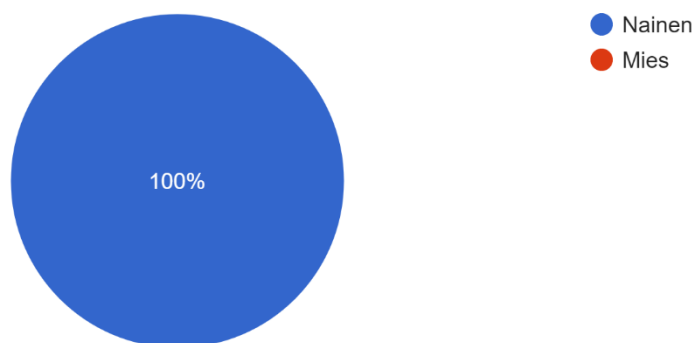
Ikä

9 vastausta



Sukupuoli

9 vastausta



Koulutus

8 vastausta

AMK

korkeakoulututkinto

Tradenomi

sosionomi (AMK)

Terveystenhoitaja

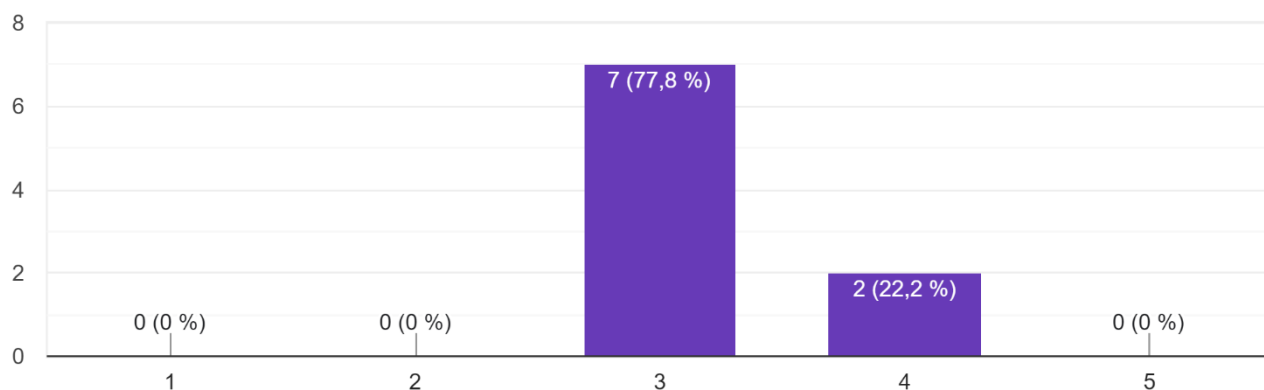
Sosionomi YAMK

Opistotaso

Opistotason merkonomi

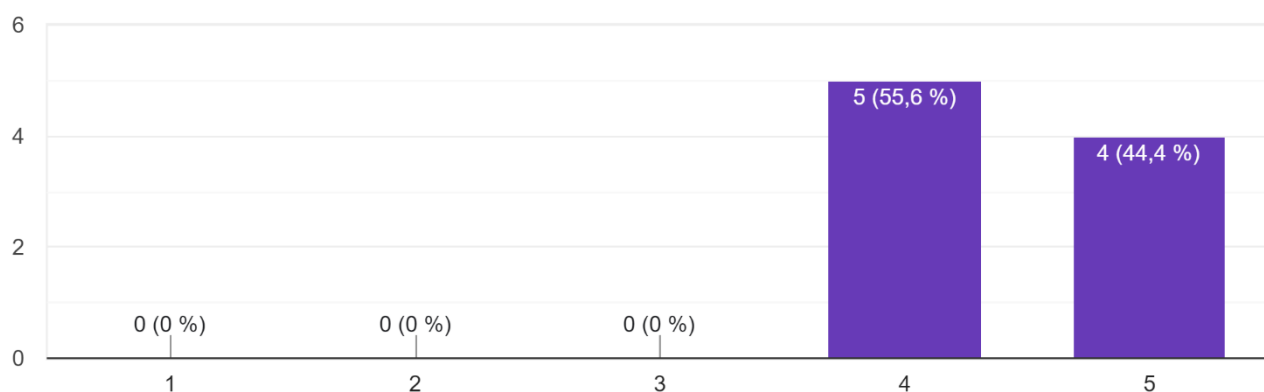
Millaiseksi koet yleisen jaksamisesi ennen joogaharjoitusta?

9 vastausta



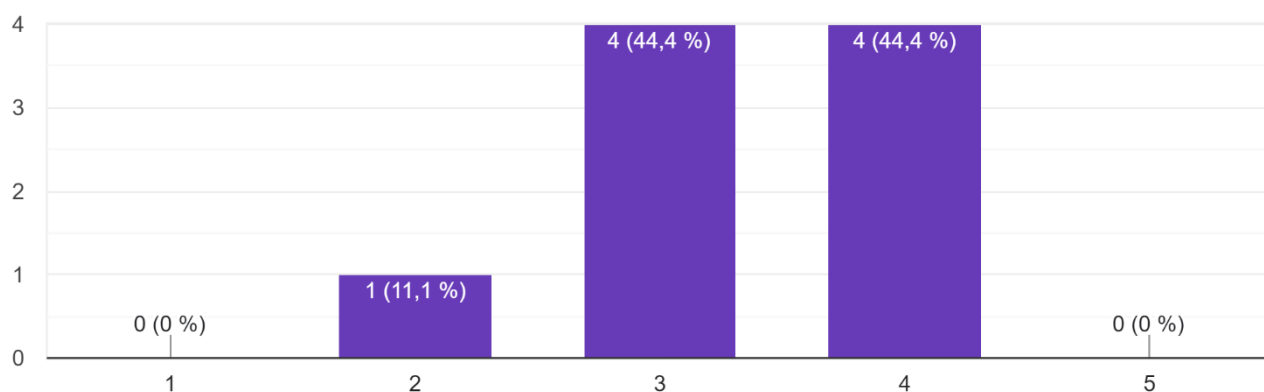
Millaiseksi koet yleisen jaksamisesi joogaharjoituksen jälkeen?

9 vastausta



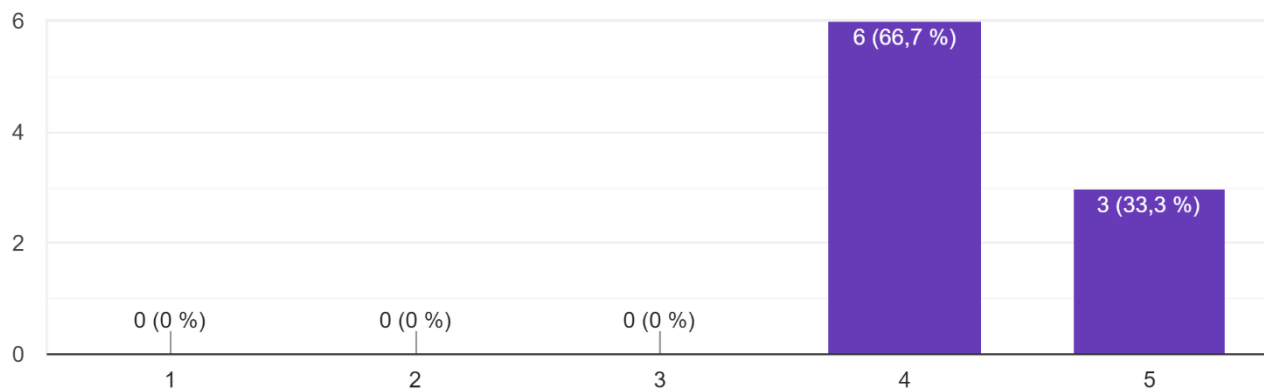
Millaiseksi koet yleisen terveydentilasi ennen joogaharjoitusta?

9 vastausta



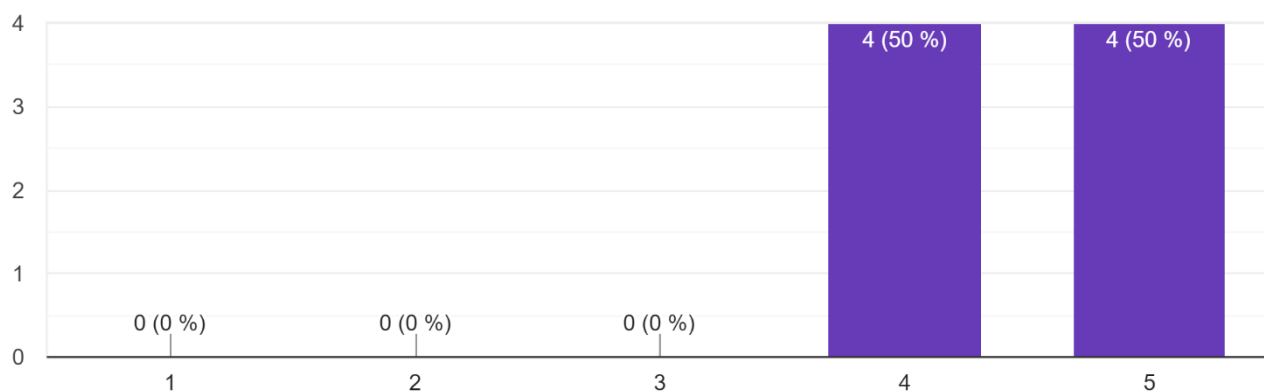
Millaiseksi koet yleisen terveydentilasi joogaharjoituksen jälkeen?

9 vastausta



Onko joogasta ollut apua työssä jaksamiseen?

8 vastausta



Kuinka useasti harrastat liikuntaa viikon aikana?

9 vastausta

1-2

6-7 kertaa viikossa

2-3 kertaa viikossa

Kodin arkiaskareiden lisäksi kerran pari viikossa.

Riippuen päivästä, joskus joka päivä, joskus harvemmin.

Kaksi kertaa viikossa ohjattu liikunta + hyötyliikunta päivittäin.

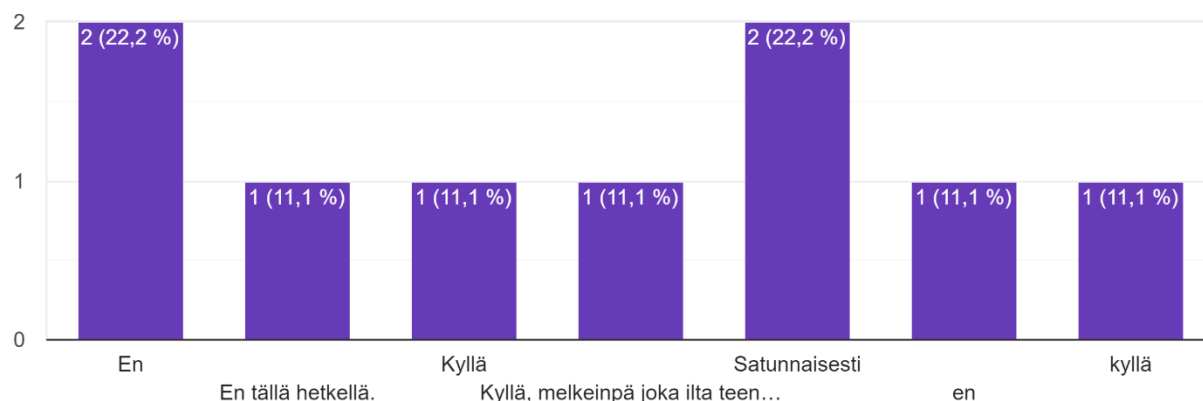
viisi kertaa tai enemmän

Kolme

Päivittäin

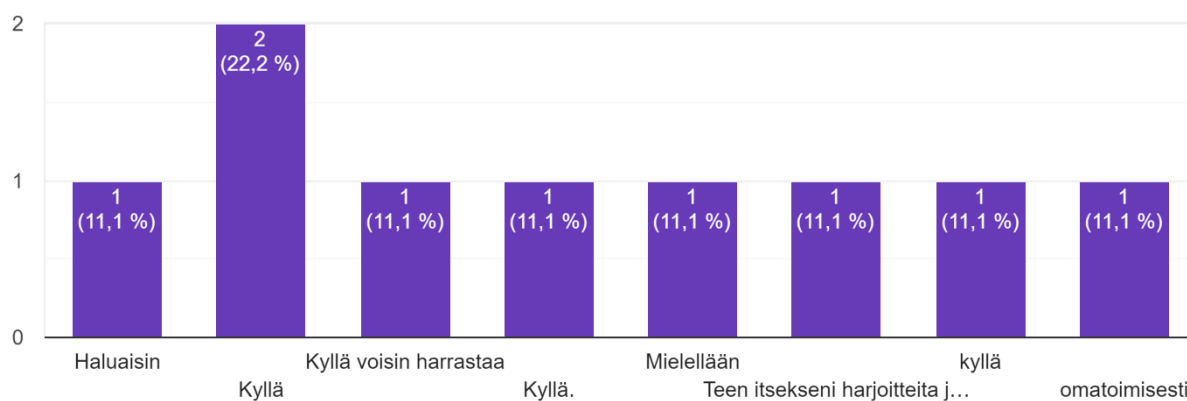
Harrastatko joogaa ohjatun etäjoogaharjoituksen lisäksi omalla ajalla?

9 vastausta



Haluaisitko harrastaa joogaa enemmän viikossa?

9 vastausta



Kerro omin sanoin, mitä kokemuksia sinulle tuli joogaharjoituksesta.

9 vastausta

rauhottumisen kokemuksia, kiireen tuntu pysähtyi. nukuin paremmin yöllä ja oli helpompaa kohdata arjen asiat

ihanan rentouttava olo, pysähdyttävä, kaiken hektisyyden jälkeen

Levollinen olo ja työpäivän jälkeen vei hyvin ajatukset pois töistä. Etäjooga sopii minulle.

Ohjauksen alussa oli ihana puhaltaa työpäivän ajatukset "taivaan tuuliin". Pysähtyminen, ohjatut rauhalliset liikkeet ja kiireettömyys toi hyvää oloa niin kehoon kuin mieleen.

Tykkään harjoituksen lempeydestä. Sopivaa heti töitten jälkeen.

Ajankohta oli hyvä, heti työpäivän jälkeen. Rauhallisen joogan avulla sain tyhjennettyä työpäivän ajatukset ja keskittyä vain itseeni ja hengittämiseen. Heti työpäivän jälkeen, joogan alettua tuntui väsymystä, mutta energiaa tuli kummasti illaksi joogan jälkeen.

Todella rentouttava ole, kun sai nollata itsensä kokonaan pois työasioista, koska päivät on hektisiä.

Virkisti kehon lisäksi myös mieltä.

Rentoutuminen työpäivän jälkeen

Avoin palaute, risut/ruusut

7 vastausta

ihana rauhoittumisen paikka ja samalla löytää itsestä jännittyneitä paikkoja

Etäjooga ehdottomasti hyvä, voi joogan jälkeen jäädä rauhoittumaan kotiin. Kotoa löytyy hyvä tila joogata. Kiitos!

Odotin tiistaipäiviä ja iltapäivän joogatuokiota. Tuokiot olivat voimaannuttavia. Olen jo lähettänyt toiveen, että joogatuokioita jatkettaisiin myös vuonna 2022. Kiitos sympaattiselle ohjaajalle!

Kiitos Hannah, jatka samalla mallilla. Olet tosi taitava.

Iso kiitos etäjoogasta!

Kiitos todella paljon harjoituksista. Nämä mielen harjoitukset ovat todella erinomaisia. Harjoitteet rauhallisia, erittäin hyvä työpäivän päätteeksi. Nuo hengitysharjoitukset on jääneet mieleen, tulee tehtyä myös työpäivän aikana, HYVÄ!

Henkisesti voimaannuttavaa