

290

Raportteja

Työhyvinvointia verkostoista

Marion Karppi, Irina Katajisto-Korhonen, Anu
Granberg, Afrisa Kapella, Outi Konsell,
Tiina Pohjolainen-Helminen &
Hanna-Mari Hiltunen

TURKU AMK



Marion Karppi, Irina Katajisto-Korhonen, Anu Granberg,
Afrisa Kapella, Outi Konsell, Tiina Pohjolainen-Helminen ja
Hanna-Mari Hiltunen

Työhyvinvointia verkostoista



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

The funding is part of Covid-19
pandemic related actions by
the EU.

Turun ammattikorkeakoulun raportteja 290

Turun ammattikorkeakoulu

Turku 2023

Kirjoittajat: Marion Karppi, Irina Katajisto-Korhonen, Anu Granberg, Afrisa Kapella, Outi Konsell, Tiina Pohjolainen-Helminen ja Hanna-Mari Hiltunen

Taitto: Laura Granath

Kuvat: Unsplash

ISBN 978-952-216-847-4 (pdf)

ISSN 1459-7764 (elektroninen)

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-216-847-4>

Turun AMK:n sarjajulkaisut:
turkuamk. i/julkaisut



Sisältö

1	Verkostot hyvinvointia vahvistamassa	7
2	Psyykinen ja fyysinen hyvinvointi	10
2.1	Mitä tehtiin?	10
2.1.1	Tavoitteet ja alkukartoitukset työhyvinvoinnin tukena.....	12
2.1.2	Työpajat työhyvinvoinnin tukena.....	15
2.2	Työhyvinvoinnin verkostojen teemoja	17
2.2.1	Verkostot työhyvinvoinnin tukena.....	17
2.2.2	Ravitsemuksen merkitys työhyvinvoinnin tukena.....	19
2.2.3	Uni ja lepo hyvinvoinnin rakennusaineena	20
2.2.4	Stressinhallinta: psykologisen palautumisen DRAMMA-malli	22
2.2.5	Rentoutuminen	24
2.2.6	Ratkaisukeskeisyys	26
2.2.7	Itsemyötätunto	28
2.2.8	Mentalisaatio ja tietoisuustaidot	29
2.2.9	Kognitiivinen ergonomia auttaa hallitsemaan aivotyötä	30
2.2.10	Liikkumalla lisää hyvinvointia työhön ja arkeen.....	32
2.3	Mitä opittiin? Miten sitä voi jatkossa hyödyntää?	34
3	Työhyvinvoinnin verkostot	37
3.1	Työhyvinvointiverkostoon liitytään uteliaisuudesta	37
3.2	Verkostosta irtaantuminen.....	39
3.3	Työhyvinvointiverkoston jatko.....	40
	Lähteet	42



Marion Karppi

Marion Karppi, TtM, ft, väitöskirjatutkija, työskentelee Turun ammattikorkeakoulussa työn uusien muotojen tutkimuksen ja kehittämisen tutkimusryhmävastavana New Ways of Promoting Performance -tutkimusryhmässä. Karppi toimi Verkko-hankkeessa sisältöjohtajana, ja tämä lisäksi hänen tehtäväkenttäänsä kuuluu työhyvinvoinnin tutkimisen ja kehittämisen hankkeita niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Erityisenä kiinnostuksen kohteena hänellä on tällä hetkellä työhyvinvoinnin ja johtamisen kysymykset.



Irina Katajisto-Korhonen

Irina Katajisto-Korhonen toimintaterapeutti (YAMK), AmO ja SI-terapeutti, työskentelee toimintaterapian lehtorina Turun ammattikorkeakoulussa DiSKun osamaisalueella. VERKKO-hankkeessa Irina on toiminut työhyvinvoinnin verkostojen psyykkisen hyvinvoinnin ryhmän asiantuntijana, tuoden osallistujille tietoa ja keinoja monipuolisesti psykologiseen palautumiseen liittyen. Irina on toiminut myös työhyvinvoinnin verkostojen kokonaisuuden projektipäällikkönä sekä myös käsikirjan kirjoittajana ja editoijana.



Anu Granberg

Anu Granberg, TtM, ft, toimii sekä fysioterapian lehtorina että työn uusien muotojen tutkimuksen ja kehittämisen tutkimusryhmän jäsenenä Turun ammattikorkeakoulussa. Hänen osaamisalueitaan ovat muun muassa terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen erityisesti fyysisen terveyden ja hyvinvoinnin osalta sekä työhyvinvoinnin kehittäminen työn uusien muotojen osalta.



Afrisa Kapella

Afrisa Kapella toimii fysioterapian lehtorina Turun ammattikorkeakoulussa ja on yksi fyysisen työhyvinvoinnin asiantuntijoista VERKKO-hankkeessa. Pohjakoulutukseltaan Kapella on fysioterapeutti (AMK), sekä fysioterapian ja liikunnan opettaja (TtM). Kapella on ollut mukana työhyvinvoinnin verkostojen fyysisen työhyvinvoinnin työpajasarjassa, tuottamassa työhyvinvointia tukevia mini-interventioita sekä kirjoittamassa tämän oppaan työhyvinvoinnin osuutta.



Outi Konsell

Outi Konsell, psyk.esh, TtM, psykoterapeutti ja työnhaaja, toimii Turun ammattikorkeakoulussa lehtorina, hyvinvointivalmentajana, työnhaajana ja lyhytterapeuttikoulutuksessa kouluttajana. Hän on työskennellyt mielenterveys- ja päihdehoitotyön opetuksen, työnohjauksen ja täydennyskoulutuksen parissa useita vuosia. VERKKO-hankkeessa Outi toimi psyykkisen hyvinvoinnin sparraajana ja asiantuntijana.



Tiina Pohjolainen-Helminen

Tiina Pohjolainen-Helminen, KTK, viittomakielentulkki AMK, kirjoitustulkki, opiskelee toimintaterapeutiksi Turun ammattikorkeakoulussa ja toimii projektiassistenttina VERKKO-hankkeen Työhyvinvoinnin verkostoissa. Hän työstää henkisen hyvinvoinnin ryhmän työpajoihin liittyviä mini-interventioita ja osallistuu muun muassa blogikirjoitusten laadintaan.



Hanna-Mari Hiltunen

Hanna-Mari Hiltunen on pohjakoulutukseltaan toimintaterapeutti. Hän opiskelee Turun ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Hänen osaamisalaansa on kuntoutuksen ja liikunnan integraatio. Hiltunen on tehnyt opinnäytetyönsä VERKKO-hankkeen työhyvinvointiverkostoista. Opinnäytetyössä painottuu yksilön näkökulma sekä kiinnostus siihen, mitkä tekijät edistävät ja estävät työhyvinvointiverkoston kuulumista.

Verkostot hyvinvointia vahvistamassa



1

Yrittäjien ja yrittäjyyden tukeminen on tärkeää yhteiskunnan toimivuuden ja hyvinvoinnin vuoksi. Erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toiminnan edistäminen luo uusia työpaikkoja, parantaa väestön hyvinvointia ja vahvistaa alueen elinvoimaisuutta. Valtaosa suomalaisista yrityksistä on pieniä alle 10 hengen yrityksiä, joiden toiminnassa erilaiset verkostot ovat keskeisessä roolissa. Nopeasti muuttuvassa työelämässä nämä erilaiset työelämän verkostot ovat ehto erityisesti pienille yrityksille, joiden muutoskyvykkyyttä ja joustavuutta on viime vuosina koetelleet covid-19 pandemia, Euroopan muuttunut turvallisuustilanne ja näiden tuottama yhteiskunnallinen epävakaus.

Yrittäjien erilaiset verkostot on tutkimuksissa tunnistettu yritystoiminnan kannalta välttämättömiksi yrityksen perustamisvaiheessa, yrityksen liiketoiminnan pyörittämisessä sekä sen kasvattamisessa (Shepherd et al. 2021). Harvalla yrittäjällä on itsellään kaikki se laaja osaaminen, mitä menestyksekkään yrityksen pyörittäminen vaatii. Yrittäjien sosiaalisilla verkostoilla voidaan tarkoittaa sekä liiketoimintaan liittyviä verkostoja että yrittäjän yksityiselämän verkostoja, jotka limittyvät ja ovat osin vaikeasti toisistaan erottavissa. Näiden verkostojen välityksellä yrittäjä saa pääsyn resursseihin, joita hänen omalla yrityksellensä tai hänellä itsellään ei ole. Tutkimuksessa verkostoja voidaan tarkastella esimerkiksi verkoston rakenteen (structure), tiheyden (density) tai verkostosuhteiden (relations) kautta, sekä verkostoista saatujen erilaisten hyötyjen kautta (Balkundi & Kilduff 2006).

Verkostot ovat merkittävä resurssi erityisesti pienille yrityksille nykyisessä nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä, jossa osaamisen kehittymisellä ja liiketoiminnan jatkuvalla kehittämisellä on alati tarve.

Tässä luvussa tarkastellaan lyhyesti yrittäjien sosiaalisia verkostoja yrityksen eri vaiheissa, verkostojen välityksellä saatuja hyötyjä sekä sitä, voidaanko sosiaalisten verkoston välityksellä saada tukea omaan tai yrityksen työntekijöiden hyvinvointiin.

Yrittäjien verkostoilla on suuri merkitys erityisesti yrityksen perustamisvaiheessa ja yli-päättään yrittäjän päättäessä aloittaa yritystoiminta. Palkkatyöstä yrittäjäksi ryhtymisen nivelvaiheessa sosiaalisen tuen saaminen ja kannustus on tärkeää. Yrittäjyyden alkumetreillä on hyödyllistä keskustella, reflektoida ja testata liiketoimintaan liittyviä ideoita lähipiirin kanssa. Kun yritysidea alkaa kirkastumaan, yrittäjä laajentaa verkostojaan yrityksen aloituksen kannalta keskeisiin toimijoihin ja saa näin konkreettisesti yritystoimintaansa alulle. Perustamisvaiheen jälkeen on tärkeää tunnistaa ja ylläpitää liiketoiminnan kannalta keskeisiä verkostoja, jotka muokkaantuvat edelleen toiminnan edetessä ja samalla yrittäjän ja yrityksen tarpeiden muuttuessa. (Greve & Salaff 2003.)

Sosiaalisten verkostojen tutkimuksessa on havaittu erityisen kiinnostavana niin sanottuja heikkoja siteitä (weak ties, Granovetter 1973) eli ”tuttavien tuttavien” joiden avulla yrittäjä saa pääsyn uudenlaiseen sosiaaliseen joukkoon, joka poikkeaa vanhasta ja jo olemassa olevasta verkostosta. Tällaisten uusien kytkentöjen kautta yrittäjä saa pääsyn uudenlaisten resurssien kuten tiedon tai osaamisen äärelle. Verkostojen avulla yrittäjä voi myös ohjata asiakkaitaan sellaisen palveluntarjoajan luokse, jota asiakas tarvitsee mutta yrittäjä ei itse voi tuottaa.

Yrittäjyyteen liittyvien hyötyjen lisäksi verkostot toimivat sosiaalisena tukena ja voimavarana työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Perheen ja lähipiirin rooli on tärkeä erityisesti silloin kun yrittäjä tarvitsee emotionaalista tukea. Yksi työhyvinvoinnin tärkeistä teorioista, vaatimusten ja voimavarojen malli Job demands and resources JD-R, (Bakker & Demerouti 2007) määrittää sosiaalisen tuen esiin yhtenä työn resurssitekijänä – myös yrittäjien kontekstissa (Alshibani 2020). Myös psykologisen palautumisen DRAMMA-malli (Virtanen 2021) korostaa sosiaalisia suhteita yhtenä palautumisen osatekijöistä, ja tätä olemmekin VERKKO-hankkeen työhyvinvoinnin verkostojen toteutuksessa hyödynnäneet. Yrittäjien maailmassa sosiaalinen tuki on ensiarvoisen tärkeää kuormittavissa vaiheissa, kuten yrittäjäksi ryhtymisen alkuvaiheessa ja liiketoiminnan vaihtelussa, mutta myös yrittäjän hektisessä arjessa. Verkoston jäsenten tarjoama vertaistuki on tärkeää myös oppimisen kannalta (Diaconu & Dutu 2018).

Turun ammattikorkeakoulun VERKKO-hankkeessa pilotoimme työhyvinvoinnin verkostoja, joissa perustavana ajatuksena oli tukea yrittäjien ja henkilöstön työhyvinvointia verkostomaisella työskentelytavalla. Aiemmissa hankkeissamme on noussut esiin vertaistuen tarve erityisesti mikroyrittäjien keskuudessa.

Lisäksi yrittäjien ja yritysten työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin liittyvät interventiot on koettu hyödyllisiksi. Näistä lähtökohdista kutsuimme pk-yrityksiä mukaan työhyvinvoinnin verkostoihin, joissa osallistujia tuettiin paitsi fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin teemoissa, myös verkostomaiseen työskentelyyn työhyvinvoinnin edistämisessä.

Tähän julkaisuun on kerätty VERKKO-hankkeen työhyvinvoinnin verkostojen kehittämisen aikaiset kokemukset ja havainnot. Julkaisu selvittää miten verkostomainen työskentely aloitettiin henkilökohtaisten tavoitteiden asettamisella ja miten kahden eri sisältöisen työhyvinvoinnin edistämisen ryhmän tavoitteisiin pääsyä ja vertaistukea tuettiin hankkeen aikana. Julkaisun lopussa oleva luku avaa yksilökohtaisia kokemuksia verkostomaisen työhyvinvoinnin edistämisen hyvistä puolista sekä sitä, mitkä tekijät edistävät verkostojen jatkumista hankkeen jälkeenkin.

Psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi



2

Työhyvinvointi koostuu monesta eri osatekijästä, kuten itse työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Johtamisella voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin, ja vaikutusta on myös työyhteisön ilmapiirillä ja työntekijän omalla ammatitaidolla. Työssä jaksamisen näkökulmasta työhyvinvointi on tärkeä vaikuttava tekijä, ja niin työnantaja kuin työntekijät ovat vastuussa työhyvinvoinnin edistämisestä työpaikoilla. (STM n.d.)

Tässä hankkeessa työhyvinvoinnin verkostoissa keskityttiin erityisesti fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin, sillä aikaisempien hankkeiden perusteella työntekijät ovat kovanneet lisää keinoja näiden ylläpitoon ja parantamiseen. Lisäksi tiedetään, että työhyvinvointia voidaan edistää työntekijöiden terveyttä ja terveellisiä elintapoja edistämällä. Tässä hankkeessa osallistuneille työntekijöille tarjottiin monipuolisesti niin tietoa kuin konkreettisia keinoja näihin teemoihin liittyen, yhdistäen myös verkostomaista työtappaa menetelmien käyttöönoton tukena. Tavoitteena oli, että osallistujista muodostunut verkosto jatkuisi myös hankkeen päättymisen jälkeen.

2.1 Mitä tehtiin?

Työhyvinvoinnin verkostot -interventio toteutettiin kahdessa eri syklissä hankkeen aikana. Hankkeeseen osallistuminen kesti lähes vuoden (kuvio 1), sillä työhyvinvointiin – ja hyvinvointiin yleensä – vaikuttaminen on pitkäkallinen prosessi, jossa muutoksille tulee antaa riittävästi aikaa. Kokonaisuudessaan toiminta tähtäsi siihen, että henkilökoh- taisten tavoitteiden asettamisen kautta osallistujat onnistuisivat tekemään muutoksia omaan arkeensa ja toimintaansa oman kokonais- ja työhyvinvointinsa lisäämiseksi.

Muutosta editävät keinot: mistä liikkeelle?

Muutoksen tukeminen: miten ylläpidän hyvinvointiani?



Kuvio 1.

Työhyvinvoinnin verkostot -interventio.

Tavoitteiden ja muutoksen saavuttamista tuettiin hankkeen eri toimenpiteillä sekä osallistujista kootun verkoston tuen avulla. Tärkeänä näkökulmana muutoksen tukemisessa on ollut ratkaisukeskeinen lähestymistapa; se, mihin kiinnität huomiota, vahvistuu. Omien voimavarojen tunnistaminen, tiedon ja tietoisuuden lisääntyminen, itselle sopivan tavoitteen asettaminen ja pienet askeleet kohti haluttua tulevaisuutta ohjasivat osallistujien konkreettista työskentelyä.

Hankkeen osallistujat saivat valita omien tavoitteidensa mukaisesti osallistuvatko fyysisen hyvinvoinnin ryhmään, psyykkisen hyvinvoinnin ryhmään vai molempiin ryhmiin. Syklin alussa osallistujat olivat kaikki mukana yhteisessä aloitus- ja päätöstyöpajassa, muut työpajat vuoden aikana olivat suunnattu joko fyysisen tai psyykkisen hyvinvoinnin teemoihin. Lisäksi kaikille osallistujille tarjottiin mahdollisuus osallistua ravitsemuksen ja unen asiantuntijaluentoisiin, jotka nähtiin aiheina merkityksellisinä niin psyykkisen kuin fyysisen hyvinvoinnin ryhmäläisille.

Osallistujista koottiin yhteinen verkosto Facebookiin sekä WhatsAppiin – osallistujien toiveesta sekä fyysisen että psyykkisen hyvinvoinnin ryhmäläisistä koostettiin yhteinen verkosto.

Työpajojen välissä verkoston yhteisiin kanaviin jaettiin projektin asiantuntijoiden toimesta aktivoivia tehtäviä – mini-interventioita – joiden avulla esimerkiksi palautettiin työpajojen aiheita mieleen, tai tuettiin omien tavoitteiden saavuttamista muuten aiheen mukaisesti. Osallistujia kannustettiin usein kommentoiden refleктоimaan tehtäviä omalta osaltaan sekä kommentoimaan ja kannustamaan verkoston muita osallistujia. Tutkimuksissa ja aiemmissa hankkeissa on osoitettu, että hyvinvointiin tähtäävässä muutoksessa verkostot voivat toimia arvokkaana työhyvinvointia tukevana voimavarana.

2.1.1 Tavoitteet ja alkukartoitukset työhyvinvoinnin tukena

Tavoitteellisuus on kaikille tuttua – tavoitteita on voitu asettaa itselle niin koulu- kuin työmenestykseen tai harrastustoimintaan liittyen. Kuitenkin melko harva asettaa itselleen tavoitteita tietoisesti tai kovin selkeästi. Kuntoutuksessa ja terapiassa hyödynnetään tavoitteiden asettamisen tukena usein erilaisia tekniikoita, jotta tavoitteista tulisi oikeasti asiakkaalle merkityksellisiä ja motivoivia. Esimerkiksi SMART-tekniikka opastaa, että tavoitteen tulisi olla yksityiskohtainen, mitattava, saavutettava, realistinen ja aikaan sidottu. (Heikkonen 2018; Hautala ym. 2011.)

Tavoitteet auttavat tekemään itselle merkityksellisiä asioita, ja niillä on yhteys hyvinvointiin ja motivaatioon. Jo tavoitteen eteen työskenteleminen voi tuoda mielihyvän tunteita tärkeintä ei siis ole tavoitteen saavuttaminen, vaan jo matka tavoitteeseen voi olla merkityksellistä. Tärkeää tavoitteissa on se, että ne ovat itse asetettuja ja itseä koskevia – muiden toimintaan ei juuri voi vaikuttaa. Tavoite tulisi asettaa myönteiseen sävyyn: mitä haluat lisätä, mitä kohti pyrit. Tavoitteen on tärkeää sopia omiin arvoihin; omaan arvomaailmaan sopivalla tavoitteella on mahdollisuus vaikuttaa hyvinvointia lisäävästi. SMART-tekniikkaa mukaillen tavoitteen tulisi olla myös täsmällinen – eli tarkasti muotoiltu, mitattava ja aikaan sidottu. Tavoitteen täsmällisyys auttaa suunnittelemaan selkeän polun oman tavoitteen saavuttamiseksi. (Heikkonen 2018.)

Kokemukset ja vinkit

Työpajasarja lähti liikkeelle kaikille yhteisestä työpajasta, jossa orientoiduttiin tulevaan työskentelyyn, ja osallistujat lähtivät ideoimaan omia tavoitteitaan työhyvinvointinsa lisäämiseksi. Tämän jälkeen osallistujat täyttivät **aloituskyselyt**, joiden avulla saatiin osviittaa heidän lähtötilanteestaan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Aloituskyselyissä osallistujat saivat lisäksi esittää toiveita työpajojen sisältöihin, jotta niitä saataisiin räätälöityä osallistujien tarpeisiin sopiviksi. Webropol-aloituskysely todettiin helpoksi keinoksi kerätä tietoa osallistujien työhyvinvoinnin lähtötilanteesta sekä toiveista ja tarpeista.

Omia **tavoitteita** sanoitettiin ääneen sekä työpajoissa, että kirjaamalla niitä myöhemmin sosiaalisen median kanavissa mini-intervention avulla. Monen osallistujan tavoitteena oli mm. työssäjaksamisen parantuminen sekä terveellisten elämäntapojen juurruttaminen osaksi arkea. Tavoitteen asettamisen tueksi tunnistettiin aloitustyöpajassa myös omia vahvuuksia ja voimavaroja, sillä niistä on usein hyötyä, kun ponnistelee kohti tavoitetta. Tavoitteet kannustettiin asettamaan positiiviseen sävyyn ja niiden tuli olla itselle merkityksellisiä. Koska työpajasarja oli hyvin pitkäkestoinen, oli työpajojen välissä välillä useampikin kuukausi taukoa. Tästä syystä oli tärkeää, että omia tavoitteita ja niitä kohti etenemistä tuettiin jokaisessa työpajassa.



Kuvio 2.

Osallistujien voimavaroja visuaalisesti koostettuna.

Esimerkki tavoitteeseen liittyvästä mini-interventiosta

Aloitustapaamisessa kävimme läpi tavoitteita.

Mitä haluat, että tämän hankkeen päättyessä on tapahtunut oman hyvinvointisi kannalta?

Mihin asiaan toivot muutosta?

Tavoitteeseesi liittyen pieni kotitehtävä ennen seuraavaa tapaamista tammikuussa:

Mieti, mitä voisit tehdä tavoitteesi eteen, mikä on juuri sinulle sopivin tapa lähteä sitä kohti?

Voit halutessasi jakaa omat ajatuksesi myös muille ryhmäläisille kommentoimalla tätä julkaisua.

Osallistujia tuettiin muutosmatkalla aiemmin kuvattujen SMART-periaatteiden mukaisesti mm. tarjoamalla mahdollisuus osallistua terveystilan kartoitettiin alku- ja loppumittauksiin sekä hyvinvointianalyysiin. Ensimmäisen tapaamisen jälkeen kaikkien osallistujien lähtötilanne kartoitettiin kehon fysiologisia reaktioita, sykettä ja sykevälivaihtelua mittaavalla **hyvinvointianalyysillä**, jonka avulla osallistujat saivat henkilökohtaista dataa työssä ja vapaa-ajalla kuormittumisestaan, fyysisestä aktiivisuudestaan sekä palautumisestaan. Tämän ja asiantuntijan ohjauksen avulla osallistujat saivat käsitöksen mittausjakson aikaisesta kokonaiskuormituksesta sekä arjen kuormitustekijöistä, esimerkiksi työpäivän aikaisista kuormituspiikeistä ja toisaalta palauttavista tekijöistä, kuten unen riittävydestä ja palauttavuudesta sekä taukojen merkityksestä palautumisen kokonaisuudessa.

Fyysisen hyvinvoinnin ryhmän osallistujille tehtiin lisäksi kokonaisvaltainen **terveyskunnan testistö**, jonka avulla osallistujien terveystilaa kartoitettiin keuhko- ja sydänterveystilaa, voimaa, nopeutta ja liikehallintaa osalta. Näihin tuloksiin peilaten käytiin keskustelu terveystilasta palautumiseen ja arjessa jaksamiseen. Alkumittausten tulokset toimivat niin ikään apuna omien tavoitteiden tarkentumisessa.

Osallistujan kokemus hyvinvointianalyysistä:

“Hyvinvointianalyysi auttoi minua tunnistamaan päivän aikaisia kuormituspiikkejä, esim. kuinka voimakkaan stressireaktion aamukiire sai minussa aikaiseksi. Mittauksen jälkeen olen varannut aamuihin enemmän aikaa.”

[Lue lisää hyvinvointianalyysin mahdollisuuksista VERKKO-hankkeen sivuilta.](#)

Myöhemmissä työpajoissa osallistujien omia tavoitteita käytiin läpi esimerkiksi pienryhmäkeskustelujen avulla, joissa mietittiin jokaiselle pieni askel omaa tavoitetta kohti. Pienryhmäkeskusteluissa jokaisen oli mahdollista saada toisilta osallistujilta vertaistukea, ideoita ja kannustusta oman tavoitteen saavuttamiseksi ja konkreettisten keinojen löytämiseksi. Lisäksi askeleet kirjoitettiin ylös, joka edelleen teki niitä näkyvämmiksi – ratkaisukeskeisyyden ajatus “se, mihin keskityt, vahvistuu” osoittautui toimivaksi myös osallistujilla. Tavoitteiden visualisoinnissa myös erilaiset valokuvakortit osoittautuivat hyviksi työvälineiksi; psyykkisen hyvinvoinnin ryhmissä hyödynnettiin esimerkiksi [TOIMIVA](#)- ja [SPECTRO](#)-valokuvakortteja.

“Hyvinvoinnin happinaamari ensin omille kasvoille.”

“Palautumiselle tulee varata aikaa – ja se kannattaa laittaa ihan kalenteriin.”

“Positiivisella ajattelulla voin vaikuttaa omaan olotilaani.”

“Pienin mahdollinen teko, jonka voisit jo heti tänään tai ensi viikon aikana tehdä oman tavoitteen eteen”

2.1.2 Työpajat työhyvinvoinnin tukena

Työhyvinvoinnin verkostojen työpajat toteutettiin Turun ammattikorkeakoulun tiloissa Kupittaaan kampuksella. Kukin työpaja oli kestoaltaan kaksi tuntia ja ne sijoittuivat iltapäiviin, jotta niihin olisi helpompi osallistua työpäivän päätteeksi. Osallistujien toiveiden ja tarpeiden perusteella tilaisuuksiin oli mahdollista osallistua myös etänä (hybridisti).

Psyykkisen hyvinvoinnin työpajoissa teemat nousivat osallistujien tarpeiden ja toiveiden pohjalta. Osallistujien toiveita kartoitettiin sekä aloituskyselyissä että jokaisen työpajan yhteydessä. Näin aiheet voitiin räätälöidä paremmin hankkeen osallistujille sopiviksi. Psyykkisen hyvinvoinnin teemoiksi nousivat stressinhallinta, palautuminen, rentoutuminen, itsemytätunto, kognitiivinen ergonomia, ratkaisukeskeisyys ja tietoisuustaidot. Työpajoissa aiheita käsiteltiin niin teorian, yhteisten keskusteluiden ja toiminnallisten harjoitusten kautta ja teemoja syvennettiin mini-interventioiden avulla.

Fyysisen hyvinvoinnin työpajoissa teemat muotoutuivat osallistujien toiveita kuunnel-
len ensimmäisten tapaamisten keskustelujen sekä alkukartoitusten pohjalta. Työpajois-
sa käsiteltiin lisäksi asiantuntijoiden nostamia teemoja, joiden tiedetään vaikuttavan
fyysiseen työhyvinvointiin. Alkumittausten jälkeen tarkasteltiin [UKK-instituutin liikkumisen suosituksia](#), jotka kiteyttävät terveyden kannalta riittävän viikoittaisen liikunnan määrän ja antavat esimerkkejä liikkumisen muodoista, peilattiin omaa aktiivisuutta suosituksiin [Arvioi liikkumisesi](#) -työkalun avulla ja käytiin keskustelua liikkumisen merkityksestä omaan hyvinvointiin. Osallistujia autettiin jäsentämään tavoitteitaan konkreettiseen ja saavutettavissa olevaan muotoon.

Matkan varrella yhteisissä keskusteluissa omia tavoitteita kirkastettiin sekä reflektoitii onnistumisia ja kompastuskiviä sekä jaettiin ylipäänsä kokemuksia ja vinkkejä aiheeseen liittyen. Yhteisten toiveiden pohjalta toiminnallisessa työpajassa liikuttiin yhdessä. Ensimmäinen ryhmä perehtyi puistokuntosaliharjoitteluun sekä opetteli käytännössä frisbeegolfin alkeita raittiissa alkusyksyn säässä ja toinen ryhmä nautti kehonpainoharjoittelusta tammikuun pakkasilla sisätiloissa. Punaisena lankana toiminnassa oli yhdessä tekeminen, mielekkyys ja omien tavoitteiden tarkastelu muutoksen tukena.



2.2 Työhyvinvoinnin verkostojen teemoja

Tähän osioon on koottu tietoa, käytännön kokemuksia ja hyviä vinkkejä Työhyvinvoinnin verkostojen tärkeimmistä teemoista.

2.2.1 Verkostot työhyvinvoinnin tukena

Läheisyys ja yhteys toisiin on yksi tärkeimmistä perustarpeista, ja ihmissuhteet ovatkin merkittäviä hyvän ja merkityksellisen elämän kannalta. Sosiaaliset tukiverkot vaikuttavat positiivisesti terveyteen, sillä ne tarjoavat emotionaalisia ja käytännöllisiä voimavaroja. Sosiaalinen yhteenkuuluvuus, johon liittyvät luottamus ja kunnioitus, suojelee terveyttä. Sosiaaliset suhteet toimivatkin puskurina monenlaisia sairauksia vastaan, ja sosiaalinen yhteys onkin aivoille ja mielelle välttämätöntä. Sosiaalinen kanssakäyminen edistää aivojen hyvinvointia aktivoimalla muistin toimintaa ja ylläpitämällä psyykkistä hyvinvointia. Samalla se auttaa stressinhallinnassa ja masennuksen ehkäisyssä. Aivoissa syntyy aktiivisen sosiaalisen kanssakäymisen seurauksena uusia hermosolujen yhteyksiä, jolloin aivot ovat vastustuskykyisemmät esimerkiksi muistisairauksille. (Muistiliitto n.d; Puustinen 2020.)

Työpaikan ihmissuhteet tarjoavat tukea ja turvallisuudentunnetta. Toiminta, joka mahdollistaa porukkaan mukaan pääsemisen ja yhteisöllisyyden kokemisen, tuntuu mielekkäältä ja on itsessään palkitsevaa – sillä on myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin. Yksinkertaisimmillaan kyse on tarpeesta tulla nähdyksi ja kuulluksi.

Terveyskäyttäytymisellä on pidemmällä tähtäimellä merkittävä vaikutus omaan terveyteen. Sillä tarkoitetaan terveyteen liittyviä tottumuksia ja rutiineja, joihin vaikuttavat muun muassa tiedot ja taidot, asenteet, odotukset, sosiaaliset normit ja pystyvyyden tunne. Kun tavoitellaan muutosta, on sosiaalinen tuki tärkeää. Sitä voivat tarjota läheisten ihmisten lisäksi esimerkiksi työyhteisö ja vertaisryhmät. Kannustaminen on tunteu- tuin ja käytetyin terveyskäyttäytymisen tukemisen tapa. Myös kuunteleminen on tärkeää.

Kokemukset ja vinkit

Työelämässä työyhteisöltä saatava sosiaalinen tuki on merkittävä voimavaratekijä. Tämä sosiaalinen pääoma syntyy yhteisöllisyyden ja yhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa, hyvän johtamisen ja toimivan työyhteisön seurauksena. Se toimii puskurina stressin negatiivisia vaikutuksia ja huonoja elintapoja vastaan. Sosiaalinen pääoma on osa työhyvinvointipääomaa, joka kehittyy myös erilaisissa verkostoissa. Parhaimmillaan työhyvinvointipääoma mahdollistaa työntekijän muutoskykyä.

Osallistujille vertaistuki on ollut merkittävässä roolissa omien muutosten ja tavoitteiden saavuttamisessa niin hankkeen tapaamisissa kuin työpaikoillakin. Hankkeessa on erityisesti työyhteisöjen sisällä verkostoiduttu vahvemmin, mikä on tukenut yhteisöllisyyden vahvistumista työpaikoilla ja yksilöiden hyvinvointitavoitteiden toteutumista. Yksinyrittäjät hyötyivät erityisesti lähitapaamisista, joissa sai jakaa kokemuksia muiden osallistujien kanssa. Hyviin vuorovaikutustaitoihin ja niiden merkitykseen työhyvinvointia tukevana tekijänä tutustuttiin mentalisaation näkökulmasta. Koska positiiviset onnistumisen kokemukset luovat yhteishenkeä ja rakentavat luottamusta, osallistujia kannustettiin myös niiden jakamiseen.

Verkostoista saa tukea palautumiseen. Osallistujille jaettiin sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen ja tukeen liittyen käytännön vinkkejä hyödyntäen Työterveyslaitoksen koostamaa materiaalia ([OLLAPPA-hanke](#)).

1. *Jaa työkaverillesi vinkki, kuinka irrottaa ajatukset työstä työpäivän päättyessä.*
2. *Soita ystävälle, sukulaiselle tai tutulle ja vaihda kuulumisia työpäivän jälkeen.*
3. *Ota työkaveri mukaan taukojumppaamaan. Venytelkää tai aktivoikaa kehoa.*
4. *Pyydä työkaveri kahville tai soita kollegalle ja kysy kuulumisia.*
5. *Ole työkaverille saavutettavissa ja kiitä kaveria saamastasi tuesta ja avusta.*

[Blogitekstin](#) myötä aiheen merkitystä korostettiin ja se jaettiin linkkinä osallistujille. Kaikki meistä ovat erilaisia ihmisiä ja siten myös erilaisia verkostojen ja yhteisöjen jäseniä. Siinä missä toinen saa voimaa jo pelkästään yhteenkuuluvuuden ja ”samassa veneessä” olemisen tunteesta, toiselle on tärkeää olla aktiivinen toimija ja tulla vaikkapa kuulluksi heti, kun jokin asia askarruttaa.

Oletko pohtinut, millaiset verkostot sinulla on oman hyvinvoinnin näkökulmasta? Saatko arjessa tukea ja voimaa esimerkiksi omasta työyhteisöstä? Entä millainen yhteisön ja verkoston jäsen itse olet ja haluat olla?

2.2.2 Ravitsemuksen merkitys työhyvinvoinnin tukena

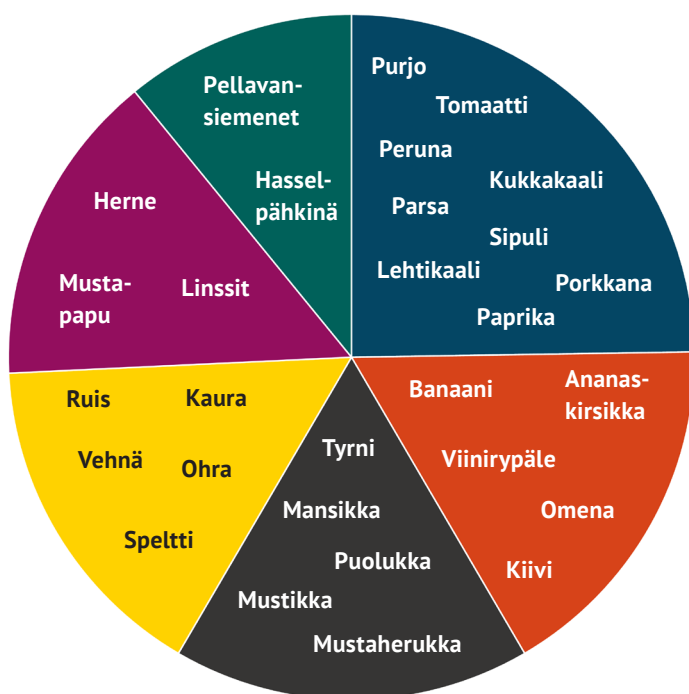
Elintavoilla, kuten ravitsemuksella, on tärkeä roolinsa työhyvinvoinnissa. Ravitsemus vaikuttaa niin fyysiseen kuin psyykkiseen terveyteen, ja sen avulla on mahdollista vaikuttaa konkreettisesti omaan työhyvinvointiin. Esimerkiksi säännölliset ja ravitsevat ateriat vaikuttavat vireystilaan, tukevat työssä jaksamista ja edistävät näin työhyvinvointia. Onkin tärkeää, että työpäivät mahdollistavat ravitsevan lounaan syömisen ja riittävästi välipalataukoja, myös vuorotöissä. Jos on väsynyt työpäivän jälkeen, kannattaa pohtia onko päivän aikana tullut syötyä ja juotua riittävästi, onko saanut kuituja riittävästi – ja onko työpäivä sisältänyt palauttavia taukoja. (Ruokavirasto 2022; Työterveyslaitos n.d.a.)

Pohtiessa oman ravitsemuksen riittävyttä ja monipuolisuutta ovat lautasmalli ja ruokapyramidi hyvä apu. Mielen hyvinvointiin on yhdistetty riittävä syöminen, pehmeät rasvat – kuten kasviöljyt - pähkinät ja siemenet. Kuituja sisältävä monipuolinen ruokavalio, fermentoidut ruuat (kuten piimä, jogurtti ja hapankaali), ruokailun säännöllisyys ja ruokailutahdin rauhallisuus ovat kaikki keinoja vaikuttaa oman suoliston hyvinvointiin – ja sitä kautta omaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Ravitsemuksessa tärkeää on muistaa salliva ja joustava asenne – on tärkeää voida nauttia ruoasta ilman syyllisyyttä. (Ruokavirasto 2022; Työterveyslaitos 2018; Ristimäki 2022.)

Kokemukset ja vinkit

Asiantuntijaluennon avulla osallistujat saivat konkreettisesti tietoa ravitsemuksen merkityksestä hyvinvointiin. Luennon lisäksi heille räätälöitiin aihetta tukevia mini-interventioita, joiden avulla pyrittiin tuomaan asiat konkreettiselle tasolle helppojen kokeilujen avulla. Esimerkiksi ravitsemukseen liittyen tiedetään, että suolisto voi hyvin, kun syömme monipuolisesti kasvisperäisiä tuotteita. Tästä syystä osallistujia kannustettiin viikon ajan seuraamaan kasvisperäisten tuotteiden määrää ”30 erilaista viikossa”-mini-intervention avulla. Osallistujat saivat siis tehtäväksi seurata viikon ajan kasvisperäisten tuotteiden syömistä, tavoitteena kerätä 30 kasaan. Tietoa aiheesta jaettiin osallistujille myös [blogitekstin](#) muodossa.

30 erilaista viikossa



Kuvio 3.

Esimerkkejä kasvisperäisistä tuotteista 30 erilaista viikossa tehtävään.

2.2.3 Uni ja lepo hyvinvoinnin rakennusaineena

Uni edistää palautumista ja se muodostaa perustan terveydelle ja hyvinvoinnille. Oppiminen ja muistaminen edellyttävät riittävää unta, sillä unen aikana aivot lajittelevat ja tallentavat tietoa. Lisäksi unessa mieli käsittelee tunteita, joita arjessa ei välttämättä edes huomaa. Unen määrän jäädessä liian vähäiseksi vaikuttaa se aivojen toimintaan, esimerkiksi hidastamalla reaktionopeutta ja vaikuttamalla keskittymiskykyyn, tarkkaavaisuuteen ja huomiokykyyn. Univaje syntyy siitä, kun nukkuu liian vähän suhteessa omaan unentarpeeseen. Monikaan ei tunnista omaa unentarvettaan ja luulee tarvitsevänsä unta vähemmän mitä todellisuudessa oma hyvinvointi edellyttäisi. Tärkeää onkin oppia tunnistamaan omaa unentarvetta, ja mennä illalla sänkyyn, kun väsyttää – muuten optimaalinen hetki nukahtamiselle voi mennä ohi ja sängyssä tulee pyörityä pitkään ennen unen tuloa. Stressikin voi aiheuttaa uniongelmia, ja toisaalta uniongelmat voivat aiheuttaa stressiä. Häiriintynyt uni aktivoi parasympaattista hermostoa, mikä taas edelleen tuottaa haasteita palautumiselle. (Työterveyslaitos 2016; Terveyskylä 2020; Virtanen 2021.)

Esimerkki uneen liittyvästä mini-interventiosta

Ainoastaan unen määrä ei ole tärkeää - myös laadulla on väliä. Alkuyöhön sijoituvat ravitsevat ja elvyttävät syvän unen jaksot, eikä niitä ole mahdollista korvata nukkumalla aamulla pitkään.

Syvässä unessa rentoutuminen on täydellistä. Sen aikana solut täyttävät energiavarastojaan sekä korjaavat valheen aikaisen rasituksen vaurioita. Voidaan todeta, että yksi nukuttu iltayön tunti vastaa kahta aamuyön tuntia.

Menetkää sinä ajoissa nukkumaan? Tuntuuko sinusta, että nuket riittävästi?

Haluamme haastaa jokaisen pitämään huolta hyvinvointimme tärkeästä tekijästä - nukkumisesta.

Kokeile viikon ajan mennä ajoissa nukkumaan ja jaa sitten kokemuksesi, ajatuksesi ja vinkkisi kommentoimalla tätä julkaisua.

- Oliko ajoissa nukkumaan meneminen vaikeaa vai helppoa? Miksi?
- Huomasitko muutoksia jaksamisessasi ja hyvinvoinnissasi?
- Jouduitko tekemään ajoissa nukkumaan menon vuoksi muutoksia arjessasi? Mitä muutokset olivat?

Palautumisen kannalta riittävä uni on siis tärkeää, mutta riittävää lepoa voi saada muustakin kuin nukkumisesta. On hyvä pohtia, miten lepo näyttäytyy arjessa ja miten arjen toimitoja voi tauottaa pienillä lepotauoilla.

Kokemukset ja vinkit

Esimerkiksi rentoutusharjoitukset voivat olla hyvä keino arjen toimintojen vastapainona. Arkirutiinien avulla voidaan tukea kehon luonnollista vireystilaa; päivällä kannattaa olla liikkeellä ja aktiivinen, ja iltaa kohti toiminta olisi hyvä olla rauhoittavaa vireystasoa laskevaa. Jos iltaisin on vaikea nukahtaa, niin on hyvä tarkastella kulunutta päivää; onko siinä ollut riittävästi aktiivista toimintaa ja raitista ulkoilmaa? Entä oletko tehnyt itsellesi tärkeitä ja tarpeellisia asioita, millä mielellä menet nukkumaan? Toisaalta päivän aktiivisinta toimintaa ei kannata jättää juuri nukkumaanmenoa edeltäviin tunteihin, ettei keho käy ylikierroksilla nukkumaan mentäessä. Hyvin raskasta liikuntaa kannattaa välttää 2–4 tuntia ennen nukkumaan menoa. Jos elimistö kuitenkin käy ylikierroksilla vielä illalla, voi kehoa rauhoittaa esimerkiksi keinutuolissa keinumalla, ottamalla lämpimän suihkun tai kylvyn laventelin tuoksuisella suihkusaippualla, tai hyödyntämällä painopeittoa, jonka syvätuntostimulaatiolla on useimmille rauhoittava vaikutus. Myös nukkumisympäristöllä on merkitystä – eli pidäthän huolta vuodevaatteiden puhtaudesta ja raikkaudesta, sängyn ja tyynyjen sopivuudesta itselle (ergonomia), itsellesi sopivasta äänimaailmasta ja valoisuuden tasosta.

Unen ja levon merkitystä otettiin työpajasarjassa haltuun asiantuntijaluennon avulla, myöhemmin myös [blogiteksti](#) palautti aiheita mieleen. Osallistujat saivat tärkeää tietoa muun muassa unen merkityksestä hyvinvointiin, unen eri vaiheista, unen vaikutuksista sekä ikääntymisen ja vuorotyön vaikutuksesta uneen. Uneen liittyvässä mini-interventiossa osallistujia haastettiin menemään ajoissa nukkumaan viikon ajan, ja seuraamaan sen vaikutuksia omaan vointiin. Nukkumaanmenon aikaistaminen on tärkeää esimerkiksi siksi, että ravitsevat ja elvyttävät syvän unen jaksot sijoittuvat nimenomaan alkuyöhön – ja moni osallistuja nosti esiin haasteita juuri nukkumaan menemisessä.

2.2.4 Stressinhallinta: psykologisen palautumisen DRAMMA-malli

Stressi on osa elämää ja sopivalla tasolla se auttaa selviytymään arjessa ja tavoitteiden saavuttamisessa. Stressi toimii myös varoitusmerkinä, sillä se kertoo, milloin itseä kuormitetaan liikaa. Stressi voi kuitenkin kasaantuessaan ja pitkittyessään olla haitallista. Tällöin se voi aiheuttaa monenlaisia haasteita – esimerkiksi tiedonkäsittelyn ongelmia, tunne-elämän oireita ja epämääräisiä fyysisiä oireita. Haitallisen stressin kierre on tärkeää katkaista, sillä pitkittynyt stressi häiritsee elimistön kykyä palautua. DRAMMA-mallin avulla voidaan ymmärtää psykologista palautumista kokonaisvaltaisesti. Psykologista palautumista ei voi tapahtua ilman fysiologista palautumista, joten se on hyvin kokonaisvaltainen ja toimiva näkökulma stressinhallintaan. (Mieli ry 2021; Virtanen 2021.)

DRAMMA-malli muodostuu kuudesta erilaisesta palautumiskokemuksesta. Ensimmäisenä on *työstä irrottautuminen* eli palautumisen näkökulmasta on tärkeää tehdä asioita, joiden aikana ei tarvitse tehdä tai ajatella työtehtäviä. Mielelle tekee hyvää päästä muiden asioiden pariin. Toinen osatekijä on *rentoutuminen*, joka on hyvin keskeistä kehon palautumisen kannalta. Rentoutumisessa parasympaattinen hermosto aktivoituu, elimistön toiminnot rauhoittuvat ja keho palautuu tasapainotilaan – vireystila rauhoittuu. Kolmas kokemus muodostuu *omaehtoisuudesta* tai *autonomiasta*. Sillä tarkoitetaan sitä, että on mahdollisuus valita erilaisista mahdollisuuksista ja päättää mitä tekee omalla vapaa-ajalla. Omien arvojen ja päämäärien mukainen toiminta tukee omaehtoisuuden kokemista. Neljäntenä tekijänä *taidohallinta* liittyy vapaa-ajalla sellaisten asioiden tekemiseen, jotka tarjoavat sopivalla tasolla haasteita ja mahdollisuuksia oppia. Saavutuksen ja osaamisen tunteet voivat olla hyvin palkitsevia – ja palauttavia. Viides palautumiskokemus liittyy *merkityksellisyteen*, jonka kokemisen kautta hyvinvoinnilla on mahdollisuus lisääntyä. Mielekäs tekeminen motivoi, ja oman elämän ja tekemisen merkityksellisyteen on välillä hyvä pysähtyä. Viimeinen osatekijä on *yhteenkuuluvuus*. Yhteisöllisyyden kokemus ja mielekkäät ihmissuhteet tuovat elämään merkityksellisyyttä ja auttavat myös stressistä palautumisessa. (Virtanen 2021.)

Arvot vastaavat kysymykseen siitä, miten haluamme olla suhteessa itseemme, muihin ja ympäristöömme. Ne kertovat, miksi jonkin asian tekeminen tuntuu tärkeältä. Kun tunnistaat omat arvonsa, voi asettaa niiden mukaisia tavoitteita, joiden toteuttaminen lisää elämään merkityksellisyyttä ja hyvinvointia. Psykologisen palautumisen yhteydessä merkityksellisyydellä tarkoitetaan elämällemme ja toiminnallemme antamiemme merkityksiä – mikä on meille tärkeää ja mielekästä. Merkityksellisyyden kokeminen on yhteydessä niin hyvinvointiin, motivoitumiseen kuin kokemukseen elämästä elämisen arvoisena. Se voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen: koherenssiin, tarkoitukseen ja merkittävyyteen. Koherenssi syntyy siitä, että kykenemme näkemään asioiden välillä yhteyksiä ja luomaan yksittäisistä kokemuksista, havainnoista ja tunteista tyydyttävän kokonaiskuvan. Meillä on sisäsyntyinen tarve löytää jopa traumaattisista kokemuksista jokin loogikka tai rakentaa tapahtuneelle merkitys. Tarkoitus taas on yhteydessä mielekkäisiin päämääriin ja motivaatioon – tunteeseen siitä, että olemme matkalla kohti mielekkäitä asioita. Viimeinen osa-alue, merkittävyys, on kokemuksemme oman elämämme arvosta. (Virtanen 2021.)

Merkityksellinen tekeminen ei aina tarkoita helppoutta tai nautintoa, vaan se voi vaatia jopa vaivannäköä. Toisaalta se voi olla hyvinkin arkista, kuten aamukahvin juominen joka päivä samaan aikaan samalla tavalla. Juuri tällaiset omien arvojemme mukaiset rutiinit tukevat hyvinvointiamme. DRAMMA-mallissa merkityksellisyys yhdistyy mielekkäisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin. Ne ovat yhteydessä myönteisiin tunnekokemuksiin, mielenrauhaan, arvokkuuden kokemukseen, ihmisenä kasvamiseen, vaikeuksista ja vastoinkäymisestä selviytymiseen sekä omasta toiminnasta ylpeyden kokemiseen. On tärkeää kokea, että elämä on seurausta omista valinnoista ja ainakin jossain määrin omassa hallinnassa ja että itsensä toteuttaminen on mahdollista. Merkitykselliseen toimintaan liittyy usein myös muita ihmisiä, joten se voi lisätä osallisuuden ja yhteisöllisyyden tunteita. (Virtanen 2021.)

Kokemukset ja vinkit

Psykkisen hyvinvoinnin ryhmissä osallistujat kaipasivat tietoa ja keinoja erityisesti liittyen stressinhallintaan, palautumiseen ja arjenhallintaan. Osallistujien kanssa otettiin haltuun psykologisen palautumisen DRAMMA-mallia, joka ottaa kokonaisvaltaisesti huomioon palautumiseen liittyviä tekijöitä. Osallistujat tarkastelivat työpajassa jana-työskentelyn avulla omaa tilannettaan työstä irrottautumisen, yhteenkuuluvuuden, taidonhallinnan, omaehtoisuuden eli autonomian, rentoutumisen ja merkityksellisyyden suhteen (DRAMMA-mallin osa-alueita). Mini-interventioissa tuettiin palautumista monin eri harjoituksin, ja esimerkiksi työpäivän aikaiseen palautumiseen annettiin vinkeiksi lyhyt rentoutusharjoitus, lyhyt kävelylenkki, mikrotauot ja työn tuunaus.

Esimerkki stressinhallintaan liittyvästä mini-interventiosta

Lyhyt **rentoutusharjoitus** lounastauolla. Antaa kokemuksen työstä irrottautumisesta ja sitä kautta parantaa keskittymiskykyä, vähentää väsymystä ja kuormittuneisuutta.

Lyhyt **kävelylenkki** lounastauolla parantaa keskittymiskykyä ja vähentää väsymystä iltapäivällä. Se mahdollistaa hyvän työviiren loppupäivästä.

Muutaman minuutin mittaiset **mikro-
tauat** auttavat säätelemään vireystilaa. Ne ehkäisevät niska- ja selkävaivoja, jos välillä liikumme pois työpisteltäämme.

Työn tuunaus eli pienten muutosten tekeminen työhön tai siihen suhtautumiseen.

Voisitko lisätä innostavaa sisältöä työpäiviin tai opetella tauottamaan työtäsi paremmin?

Voisitko kehittää osaamistasi ja oppia uutta esimerkiksi opiskelemalla itsenäisesti tai osallistumalla koulutukseen?

Voisitko muokata työsi sosiaalisia piirteitä, pyytää tai tarjota palautetta tai tukea?

2.2.5 Rentoutuminen

Rentoutuminen on yksi DRAMMA-mallin palauttavista elementeistä. On hyvä tiedostaa, että rentoutuminen on muutakin kuin pelkkää fyysistä lepäämistä tai television katse-
lua. Ihminen rentoutuu ja palautuu parasympaattisen hermoston avulla, jota voidaan aktivoida esimerkiksi erilaisten rentoutusharjoitusten avulla. Rentoutuminen voidaan nähdä opittavana taitona – jolloin säännöllinen ja monipuolinen harjoittelu tuottaa parhaiten tuloksia. Rentoutumisella on niin fysiologisia kuin psyykkisiä vaikutuksia.

Fysiologiset vaikutukset edistävät elimistön palautumista, esimerkiksi tasapainottamalla autonomista hermostoa ja aktivoimalla parasympaattista hermostoa. Stressihormonien määrän on todettu laskevan rentoutusharjoittelun avulla, ja myös immunologinen ja hormonaalinen järjestelmä voi tasapainottua. Säännöllisen rentoutumisen psyykkisiä vaikutuksia ovat muun muassa muistin, keskittymiskyvyn ja itsetuntemuksen paraneminen, monien muiden joukossa. Illalla tehty rentoutusharjoitus voi vaikuttaa mielialaa tasapainottavasti vielä seuraavana aamuna. (Virtanen 2021; Katajisto-Korhonen & Takala 2019.)

Hengitys on keskeisessä osassa kaikissa rentoutusharjoituksissa. Hengitys vaikuttaa turvallisuuden tunteeseen, ja erityisen tärkeää harjoittelussa on myötätuntoinen asenne ja liiallisesta kontrollista luopuminen. Vagushermaa – joka on tärkeä osa parasympaattista hermostoa – on helppo aktivoida syvän palleahengityksen avulla.

Kehollisuus on niin ikään hyvä keino rentoutumisen näkökulmasta, ja aktiivisten menetelmien ja aistien avulla parasympaattista hermostoa voidaan aktivoida hyvin. Esimerkkeinä kehollisuuden hyödyntämisestä on perinteinen lihasjännitysrentoutus, palauttava liikunta, luontokävely, saunominen, avanto ja hieronta. Kehon lisäksi myös mieli on tärkeä saada rennoksi – ja palautumisen näkökulmasta irti työasioista. Psykkisen mekaniikan kautta toimivia keinoja ovat erilaiset rauhoittumis-, suggestio- ja mielikuvamenetelmät. Lisäksi on hyvä huomioida, että myönteisten ajatusten ja tunteiden on todettu lisäävän parasympaattisen hermoston toimintaa. (Virtanen 2021; Katajisto-Korhonen & Takala 2019.)

Rentoutusharjoitus: hartioiden kohotus

Anna käsien roikkua rentoina kehon molemmin puolin. Kohota hartioita kohti korvia hengittäen samalla sisään. Laske hartiat hengittäen samalla ulos. Toista liikettä kymmenen sisään- ja uloshengityksen ajan. Rentouta lopuksi hartiat ravistelemalla niitä hetki ylös ja alas.

(Lähde: Rentoutusopas, Katajisto-Korhonen & Takala 2019.)

Rentoutumista käsiteltiin psyykkisen hyvinvoinnin ryhmäläisten kanssa niin tiedollisesti kuin käytännön harjoitusten avulla. Tietoa rentoutumisesta jaettiin niin työpajan diaesityksen myötä kuin [blogitekstillä](#). Rentoutumisen syvyyttä ja kokemusta on hyvä arvioida, jotta voi löytää itselleen sopivia menetelmiä. Tästä syystä osallistujia kannustettiin reflektoimaan omia kokemuksiaan työpajoissa tehdyistä rentoutusharjoituksista. Rentoutusharjoituksissa painotettiin sitä, ettei niitä voi tehdä oikein tai väärin, eikä niitä ole koskaan tarkoitus suorittaa – hyväksyvällä ja itsemyötätuntoisella asenteella voidaan vaikuttaa suuresti rentoutumiskokemukseen. Työpajojen yhteydessä pyrittiin tarjoamaan erilaisten rentoutusharjoitusten kokeilua, jotta jokaiselle voisi löytyä itselle sopiva keino. Rentoutumista harjoiteltiin hengittämällä, kehollisella harjoituksella sekä virtuaalisen luontoharjoituksen avulla.

2.2.6 Ratkaisukeskeisyys

”Se mihin kiinnität huomion vahvistuu.”

”Tee sitä mikä toimii.”

Ratkaisukeskeisyys ei ole varsinaisesti teoria, vaan pikemminkin lähestymistapa asioihin. Kaikki ihmisten ongelmat eivät ole ”ratkaistavissa”, mutta aina on mahdollista löytää tavoitteita, keinoja ja voimavaroja, joiden avulla voi päästä vaikeuksista eteenpäin, tai auttaa jaksamaan tilanteessa paremmin. Tulevaisuuteen suuntautuminen, toiveikkouden ja vahvuuksien etsiminen ja tukeminen kuuluvat olennaisesti tähän ajattelutapaan. Oleellisinta ratkaisukeskeisydessä on keskittyä tutkimaan sitä, mitä asiakas haluaa ongelman sijaan, mikä hänelle on tärkeää ja arvokasta siinä – eli minkälaista muutosta asiakas haluaa elämäänsä. (Ahola & Furman 2020; Furman & Ahola 2015.)

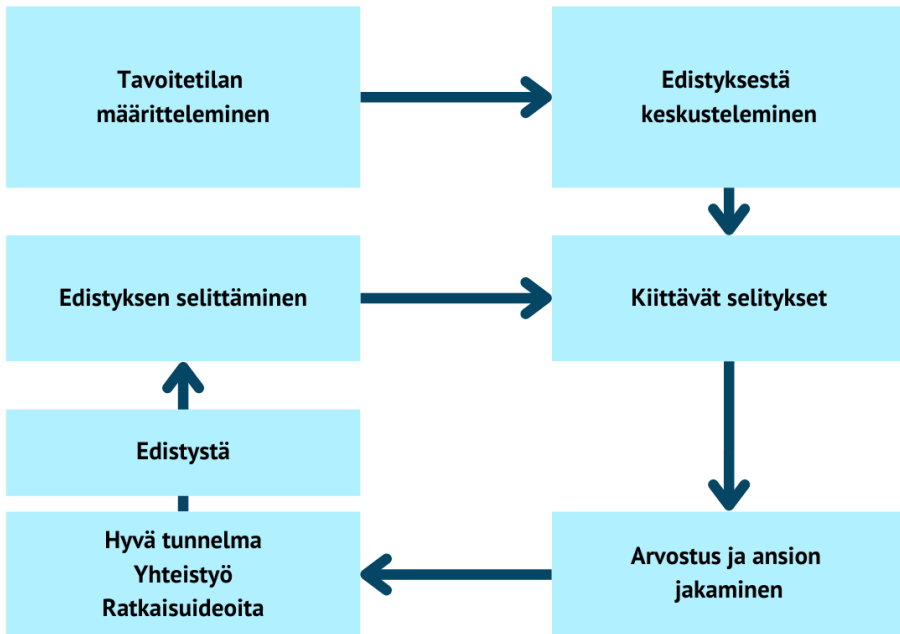
Yleisellä tasolla ratkaisukeskeisessä työtavassa kysytään hyödyllisiä kysymyksiä neuvomisen tai kysymyksiin vastaamisen sijaan, kuunnellaan hyvin tarkkaavaisesti ja keskittyneesti kaikkea, mitä asiakas sanoo, ja liitetään kysymykset asiakkaan sanomaan sekä toistetaan sanottua, arvostetaan kuultua ja tehdään yhteenvetoja näistä. Ratkaisukeskeinen tavoitteen asettelu lähtee tavoitteen kirkastamisesta ja onnistumisen mahdollistamisesta.

Seuraavaksi käännetään huolet ja murheet mahdollisuuksiksi (oppimisprosessi) ja ongelmista tehdään tavoitteita. Tärkeää on, että huomataan jo tapahtunut edistys: mitkä asiat ovat jo nyt alkaneet sujua? Myönteisten poikkeuksien löytäminen on myös hyvä keino. Sitten kartoitetaan mitä on jo tehty ongelman ratkaisemiseksi? Auttoiko se? Mitä pitäisi tehdä lisää? Mikä olisi ensimmäinen askel, josta huomaisi oltavan oikealla tiellä? Entä toinen askel? Edistystä seurataan ja siihen olisi hyvä saada mukaan tukea antavia ja ei-arvostelevia ihmisiä, jotka ovat valmiita tunnustamaan ja vahvistamaan edistystä. Parhaimmillaan ratkaisukeskeinen työskentely tuottaa havainnon siitä, että ”Maailma ei muuttunut, mutta se, miten itse suhtautuu asioihin, muuttui.” (Ahola & Furman 2020; Furman & Ahola 2015.)

Kokemukset ja vinkit

Psyykkisen hyvinvoinnin työpajoissa työskenneltiin ratkaisukeskeisesti. Osallistujilta kysyttiin toiveita pajojen sisältöihin ja palautetta ja kokemuksia kerättiin. Kehittämissideoita huomioitiin ja toteutettiin toiminnassa. Asiakaskeskeisyys oli siis koko ajan työskentelyn lähtökohtana. Työpajoissa kiinnitettiin tietoisesti huomiota siihen, ettei juututtu liian pitkäksi aikaa ongelmien äärelle, vaan lähdettiin yhdessä hakemaan ratkaisuja tilanteisiin. Osallistujat työskentelivät yksin ja pienissä ryhmissä toisiaan kuunnellen ja kannustaen. Erityisesti lähityöskentelyssä vertaistuki korostui ryhmäkeskusteluissa, etäyhteydellä keskusteluihin osallistuminen osoittautui haastavammaksi. Työpajoissa käytettiin ratkaisukeskeisiä menetelmiä, kuten avoimia kysymyksiä, janatyöskentelyä, voimaeläinkortteja, onnistumisten ja voimavarojen vahvistamista ja ulkoistamista (fläp-pityöskentely).

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa



Kuvio 4.

Ratkaisukeskeisen lähestymistavan prosessi (Furman & Ahola 2015).

2.2.7 Itsemyötätunto

Itsemyötätunto (self compassion) on vaativuuden ja psyykkisen joustamattomuuden vastavoima. Itsemyötätunto tarkoittaa itseensä suhtautumista armollisesti, ystävällisesti ja sydämellisesti. Se koostuu kolmesta tekijästä: ystävällisyydestä itseä kohtaan, jaetusta ihmisyydestä ja tietoisesta läsnäolosta. Itseään tulisi kannustaa ja rohkaista sättimisen ja tuomitsemisen sijana. Vaikeat tunteet tulee kohdata, mutta niitä ei pidä vähätellä eikä liioitella. (Grandell 2015.)

Itsemyötätunnossa on kaksi askelta. Ensiksi on kyettävä huomaamaan kärsimys, eli asia tai tunne, jota pyrkii välttelemään. Toiseksi on haluttava ja kyettävä lievittämään sitä eri tavoin. Monilla on jo olemassa myötätunnon taitoja ja keinoja, ja ne toimivatkin hyvänä lähtökohta itsemyötätunnon kehittämiseksi. Itsemyötätuntoa voi kehittää monella tavalla, esimerkiksi keskittymällä omiin ajatuksiin ja niiden muokkaamiseen ystävällisempään muotoon, mielikuvaharjoituksilla, käyttämällä kehoa mielen rauhoittamiseen (rentoutusharjoitukset, syvähengitys, liikunta, luonnossa liikkuminen, saunominen) ja muuttamalla tekemisiä ystävällisempään suuntaan. Voi pohtia, onko itsellä lupa antaa aikaa rentoutumiselle ja palautumiselle, lupa tehdä mielekkäitä ”ei-tuotteliaita” asioita, lupa sanoa ei, lupa sanoa kyllä, vaikka ei osaa täydellisesti, lupa tehdä virheitä ja käydä niitä läpi rakentavalla otteella. (Grandell 2015; Katajisto-Korhonen & Takala 2021; Nyyti ry n.d.)

Yhteiskunta on nopeampoisempi kuin aiemmin. Työelämässä on vähemmän resursseja, mutta silti pitää saada enemmän aikaiseksi. Työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on haastavaa. Edellä kuvatun täydellisyys tavoittelun ja suorittamisen vastakohta on itsemyötätunto. Myötätuntoinen työkuulttuuri lisää hyvinvointia. Hyväksyvä ilmapiiri työpaikalla lisää luottamusta. Luottamusta voi rakentaa esimerkiksi vaalimalla työpaikalla kulttuuria, jossa virheet ja epäonnistumiset sallitaan ja annetaan anteeksi. Hyväksyvä ilmapiiri luo turvallisuuden tunnetta ja lisää työntekijöiden uskallusta olla oma itsensä. Arvostaminen on myötätuntoa ja läsnäoloa. Hyvää vuorovaikutusta rakentaa myös arvostava ja kunnioittava suhtautuminen työkavereihin. (Grandell 2015; Kallio 2021.)

Kokemukset ja vinkit

Psyykkisen ryhmän työpajoissa armollisuus itselle, itsemyötätunnon näkökulma oli vahvasti läsnä koko prosessin ajan. Työpajoissa pohdittiin yksin ja ryhmissä, miten voisi itse lisätä armollisuutta itseään kohtaan. Ryhmäläiset antoivat hyviä vinkkejä toisilleen itsemyötätunnon lisäämisessä. Huomattiin myös, että helpompaa on usein olla myötätuntoinen toiselle kuin itselleen. Siksi ystävällinen, myötätuntoinen puhe itselle on tärkeää, ja erityisesti silloin kun on kuormittunut ja tuntuu että energiat ovat vähissä. Osallistujille vinkattiin käytännön keinoksi [itsemyötätuntotesti](#), jonka avulla voi saada tietoa oman itsemyötätunnon tilanteesta sekä itsemyötätuntoon liittyvä [blogiteksti](#).

2.2.8 Mentalisaatio ja tietoisuustaidot

Mentalisaatiolla tarkoitetaan osittain samoja asioita kuin käsitteillä mindfulness, tietoisuustaidot tai tunnetaidot. Kyseessä on mielen käytön tapa, josta ajan ja harjoittelun myötä muodostuu yksilön ominaisuus. Kaikissa näissä taidoissa on kyse yksilön suhteesta kokemuksiinsa – ajatuksiin, tunteisiin ja kehon kokemuksiin.

Mentalisaatio on kykyä pohtia omaa ja toisen näkökulmaa ja kokemusta – pyrkimys ymmärtää samanaikaisesti niin itseä kuin toista. Se on ymmärrystä siitä, että jokaisella on oma mieli, joka ohjaa käyttäytymistä. Mentalisaation avulla voidaan tulla tietoisiksi käyttäytymisen taustalla vaikuttavista ajatuksista, tunteista ja motiiveista. Se ei tarkoita toisen ajatuksien lukemista, toisen puolesta tietämistä tai ennalta arvaamista, vaan sen muistamista, että jokaisen mieli on erilainen. Mentalisaatio on kykyä kuvitella, pohtia ja huomioida sekä tulkita ja tehdä johtopäätöksiä ihmisten välisestä toiminnasta. Voidaan-kin puhua sosiaalisesta älykkyydestä. Mentalisaatioon kuuluu myös aina aito empatia eli kyky myötäelää. (Rauhala 2020.)

Yhteisöissä hyvä mentalisaatio voi tarkoittaa epävarmuuden sietämistä, virheiden tunnistamista ja tunnustamista sekä anteeksi pyytämistä. Vuorovaikutus on tällöin joustavaa, uteliasta, eri näkökulmia pohtivaa ja muita kuuntelevaa. Sillä on myös vahva yhteys luovuuteen ja sitä kautta turvallisuuden tunteen kokemiseen. (Pajulo, Salo & Pyykkönen 2015.)

Esimerkki mentalisaatioon liittyvästä mini-interventiosta

Voit harjoitella mentalisaatiota esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

- Muistele tilannetta, jossa sinun ja työ-kaverisi yhteistyö sujui hyvin tai kun välillänne oli ristiriitatilanne. Muistatko, mitä tunsit tai ajattelit tilanteessa? Miten luulet hänen kokeneen saman tilanteen?
- Muista kaikkien tunteiden olevan tarpeellisia. Kerro tunteistasi ja rohkaise muitakin tekemään niin. Älä tarjoa ratkaisuja, vaan kuuntele.
- Muista, että et voi pelkästään toisen käyttäytymisen perusteella tietää, mitä hänen mielessään juuri sillä hetkellä on.
- Mieti useampia syitä käytökselle ennen kuin teet tulkintoja.
- Ethän oleta toisten ymmärtävän sinua, jos et ota asioita puheeksi.
- Puhu suoraan, älä vihjaile tai puhu selän takana.

Kokemukset ja vinkit

Psyykkisen hyvinvoinnin työpajoissa hyödynnettiin usein pari- ja pienryhmäkeskusteluja. Ne toimivat hyvänä keinona harjoitella myös mentalisaatiota, sillä niissä pystyi konkreettisesti harjoittelemaan esimerkiksi aitoa kuuntelua. Mentalisaatioon syvennyttiin varsinaisesti mini-intervention muodossa, jonka avulla osallistujat saivat tietoisuudellaan tietoa aiheesta, sekä konkreettisia vinkkejä mentalisaation kehittämisestä.

2.2.9 Kognitiivinen ergonomia auttaa hallitsemaan aivotyötä

Aivotyö on kognitiivista työtä: asioiden huomaamista, lukemista, kirjaamista, muistamista, ongelmanratkaisua, päätöksentekoa, uuden oppimista. Sitä vaikeuttavat ja samalla työn tehoa ja laatua laskevat tietynlaiset työskentelyolosuhteet, kuten puhehäly, keskeytykset ja liiallinen tietotulva. Kognitiivisen toimintakyvyn eli tiedonkäsittelyn kuormittuminen on kuitenkin yksilöllistä. Siihen vaikuttavat työhön liittyvien seikkojen lisäksi monet henkilökohtaiset piirteet, kuten tunteet, persoonallisuus, suhtautuminen vastoinkäymisiin, ikä, uni ja terveydentila. (Muistiliitto n.d; Työterveyslaitos n.d.b.)

Kun puhutaan kognitiivisesta ergonomiasta, keskitytään työn tiedolliseen puoleen eli kognitiivisen työn muokkaamiseen sujuvaksi, terveelliseksi ja turvalliseksi. Kehittämällä aivotyötä eli suunnittelemalla vaatimukset ja olosuhteet sujuvaa työskentelyä tukeviksi vaikutetaan samalla niin yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin kuin koko työpaikan tuottavuuteen.

Kun aivotyö on sujuvaa, oman työn ja kuormittavuuden hallinta on helpompaa, työhyvinvointi paranee ja työn lopputulos on laadukkaampaa. (Työterveyslaitos n.d.b.)

Kognitiivinen ergonomia tarkoittaa käytännössä työn suunnittelua, työympäristön järjestämistä sekä kuormitusta vähentäviä ja palautumista edistäviä työskentelytapoja. Työympäristö tulisi suunnitella häiriöttömäksi, jotta työntekoon keskittyminen onnistuu paremmin. Se tapahtuu muun muassa vähentämällä havainnointia häiritseviä tekijöitä, kuten kovaäänistä puhetta, häiritseviä ääniä ja liikkuvia kohteita. Työympäristöstä tulisi löytyä myös työhön sopivat välineet ja järjestelmät, jotka ovat asianmukaisia, kunnossa ja joiden käyttöön saa opastusta ja tukea. (Simberg 2021.)

Työpaikalla voidaan sopia yhteisistä pelisäännöistä, kuten siitä, mikä on hiljainen työtila ja onko työntekijöillä mahdollisuus kuulokkeiden käyttöön. Ylimääräisiä keskeytyksiä voidaan vähentää selkeällä viestinnällä ja vuorovaikutuksella. On tärkeää myös hallita tietotulvaa ja pohtia, mitkä eri informaatiokanavat kesken työntöön ovat tarkoituksenmukaisia. Muistin apuvälineiden käyttö vähentää muistin tarpeetonta kuormittamista ja riittävät tiedot, ohjeet ja toimintamallit taas helpottavat ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa. Kun työtehtävien vaatimukset ovat selkeitä ja konkreettisia ja oma osaaminen on suhteessa niihin riittävää ja kun oppimiselle on riittävästi aikaa, työn kuormittavuus vähenee. (Simberg 2021.)

Kokemukset ja vinkit

Kognitiivista ergonomiaa käsiteltiin psyykkisen hyvinvoinnin työpajassa. Alkuun aiheeseen orientoituttiin tietoa lisäävän diaesityksen kautta, jonka jälkeen osallistujat saivat pohtia sopivia kognitiivisen ergonomian keinoja niin henkilökohtaisesta kuin koko työyhteisön näkökulmasta. Työyhteisölle tarkoituksenmukaisten toimintatapojen tunnistamiseksi käytettiin pienryhmäkeskusteluja yrityskohtaisesti työpajan aikana, ja yksinyrittäjät keskustelivat aiheesta myös keskenään. Osallistujille jaettiin vielä Työterveyslaitoksen materiaalia liittyen [häiriöihin](#), [keskeytyksiin](#) ja [tietotulvaan](#). Osallistujille jaettiin työpajan diasarja jälkikäteen sähköpostitse, jotta he voivat halutessaan perehtyä aiheisiin vielä uudestaan – tai syventyä diaesitysten lähdemateriaaleihin – ja tätä toimintatapaa käytettiin myös muissa työpajojen aiheissa.



Kuvio 5.

Liikkumisen suositus (UKK-instituuttia mukaillen)

2.2.10 Liikkumalla lisää hyvinvointia työhön ja arkeen

Liikkumisen on todettu olevan yksi tehokkaimmista keinoista edistää terveyttä ja ylläpitää toimintakykyä. Oikein annosteltuna liikunnan tiedetään ehkäisevän, kuntouttavan ja hoitavan useita sairauksia. Sen terveydelle edullisia fyysisiä vaikutuksia ovat muun muassa verenpaineen aleneminen sekä kehonkoostumuksen, veren rasva- ja sokeriarvojen sekä tuki- ja liikuntaelimestön kunnan paraneminen.

Liikkumisen suositus kiteyttää terveyden kannalta riittävän viikoittaisen liikkumisen määrän ja antaa esimerkkejä liikkumisen muodoista. Suosituksen ytimen muodostavan *sydämen sykettä kohottava liikunta sekä lihaskunto- ja liikehallintaharjoittelu*. Suuria lihasryhmiä kuormittavaa lihaskuntoharjoittelua, esimerkiksi kuntosaliharjoittelua, vesijumpaa tai raskaita pihatöitä, sekä tasapainoa haastavaa liikehallintaharjoittelua, tulisi sisältyä viikkoon vähintään kahtena päivänä.

Reipasta sydämen sykettä kohottavaa liikuntaa tulisi viikossa olla vähintään 2 tuntia 30 minuuttia. Samat terveyshyödyt on mahdollista saavuttaa myös lyhyemmässä ajassa *liikumalla rasittavasti* 1 tunti 15 minuuttia. Sykettä kohottavia liikumismuotoja ovat esimerkiksi kävely, pyöräily, uinti, pallopelit, tanssi ja juoksu. (UKK-instituutti 2019.)

Edellä kuvatun ytimen eli ns. täsmäliikunnan lisäksi suosituksessa kannustetaan aktiivisuuteen myös arjessa. Suosituksen mukaan *kevyttä liikuskelua* tulisi olla mahdollisimman usein ja taukoja paikallaoloon aina kun voi. Kevyttä liikuskelua on helppo lisätä jokaiseen päivään esimerkiksi valitsemalla portaat hissien sijaan ja jaloittelemalla etäpalaverin aikana, jos mahdollista. Liikkumisen ja aktiivisen päivän vastapainoksi tulisi saada *riittävästi palauttavaa unta*. (UKK-instituutti 2019.)

Työhyvinvoinnin näkökulmasta liikunta on tärkeä työkalu, sillä se lisää fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja, auttaa työstä irrottautumisessa, vähentää stressiä ja työuupumusta sekä lisää koettua palautumista. Terveystyötyjen ja palautumisen kokemuksen näkökulmasta oleellista on liikunnan säännöllisyys. Liikkumisen ja liikunnan annostelussa on tärkeä huomioida työntekijän kokonaistilanne, mm. työn vaatimukset ja vaikutukset terveydelle, työntekijän ikä ja terveydentila. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että fyysisesti raskasta työtä tekevän tulee olla hyvässä peruskunnossa ja niin ikään ylläpitää hyvää peruskuntoa jaksakseen suoriutua työstään. Toisaalta fyysisesti raskasta työtä tekevä tarvitsee vapaa-ajallaan riittävästi lepoa palautuakseen työn kuormituksesta. Hyvässä kunnossa oleva työntekijä jaksaa työssään paremmin ja palautuu työstään paremmin. (Työterveyslaitos n.d. c.)

Kokemukset ja vinkit

Fyysisen hyvinvoinnin mini-interventioissa toteutettiin toiminnallisia harjoituksia sekä jaettiin mm. harjoitteluun ja rentoutumiseen liittyviä vinkkejä. Mini-interventiot jaettiin osallistujille alkuun pääasiassa Facebook-ryhmän välityksellä, ja sittemmin myös WhatsApp-ryhmän kautta. Sisältöinä oli osallistujien toiveiden mukaisesti harjoitteluvideoita mm. porrastreenin toteuttamiseen, puistokuntosaliharjoitteluun, frisbeegolfin alkeiden opetteluun, rentoutumiseen sekä lempeän ja rauhoittavan lihahuoltoharjoituksen tekemiseen. Työn tauottamiseen vinkiksi jaettiin myös valmiita taukojumppaohjevideoita. Vuoden aikana kerättiin toiveita niin mini-interventioita kuin työpajoja varten, joita hyödynnettiin aiheiden toteutuksessa.

Materiaalivinkkejä liikkumisen lisäämiseen sekä paikallaolon taotukseen

- [Arvioi liikkumisesi -verkkosovellus](#)
- [Täytettävä liikkumisen suositus](#)
- [Materiaaleja liikkuvan työelämän edistämiseen](#)
- [Vinkkejä paikallaolon taottamiseen ja vähentämiseen](#)
- [Vinkkejä työn muotoiluun fyysisessä tilassa työasentojen vaihtelevuuden ja oman aktiivisuuden lisäämiseksi](#)
- [Vinkkejä ja linkkejä työmatkaliikunnan lisäämiseen](#)

2.3 Mitä opittiin? Miten sitä voi jatkossa hyödyntää?

Tavoitteet ovat tärkeä osa hyvinvointityöskentelyä. Lähes vuoden kestävä prosessi antoi osallistujille mahdollisuuden työskennellä omia tavoitteitaan kohti, saaden tukea koko ajan sekä asiantuntijoilta että muilta osallistujilta. Tavoitteen eteen työskentelyä helpotti tavoitteiden kirjaaminen ylös – jos oma tavoite jäi vain sanalliseen muotoon, saattoi se unohtua pitkän prosessin aikana.

Jatkossa tavoitteen eteen työskentelyn tueksi voisi hyödyntää esimerkiksi älypuhelimien sovelluksia, sillä kirjallinen materiaali voi hukkaa helposti matkan varrelle. Puhelin kulkee kuitenkin useimmilla aina mukana, ja siitä voisi olla helppoa tarkistaa itselle asetettuja tavoitteita ja siihen liittyviä askelmerkkejä. Myös tavoitteen muuttamiselle tulee antaa tilaa, sillä pitkässä prosessissa on mahdollista, että osallistujien tarpeet muuttuvat – tai uusia tavoitteita voidaan asettaa, kun aiempiin on päästy.

Yhteiset keskustelut rikastivat käsiteltyjen asioiden omaksumista ja soveltamista sopivalla tavalla kunkin omaan toimintaan. Tärkeää oli, paitsi kannustus ryhmäläisten kesken, myös mahdollisuus keskustella takapakeista, jotka kuuluvat luonnollisena osana muutosprosessiin. Ohjaajien rohkaiseva ja tilannekohtainen ymmärrys on tärkeää, jotta osallistujien toiveisuus ja usko tavoitteiden toteutumiseen pysyy yllä.

Verkostoituminen mahdollisuutena

Osallistujien verkostoitumista tuki työpajoissa erilaiset osallistavat ja toiminnalliset tehtävät, joissa osallistujien tuli työskennellä itselleen aiemmin tuntemattomien osallistujien kanssa. Verkostoitumiseen panostettiin työpajoissa jokaisessa lähitapaamisessa parikeskusteluilla ja pienryhmätyöskentelyllä. Parit pyrittiin valitsemaan henkilöiden kesken, jotka eivät vielä tunteneet toisiaan. Näin osallistujat pääsivät tutustumaan paremmin verkoston muihin jäseniin. Osallistujissa oli sekä esimiehiä että työntekijöitä, ja tämänkaltaisen työskentelyn avulla mahdollistettiin avoin keskusteluilmapiiri kaikille.

Verkostoitumista tuettiin myös sosiaalisen median kanavissa, ja osallistujat hyödynsivät kyseisiä verkostoja omien tarpeidensa mukaisesti: osa jakoi ajatuksiaan ja kokemuksiaan hyvin sosiaalisen median verkostoissa, osa taas enemmän omien työpaikkojen verkostoissa. Verkostoitumisen näkökulmasta osallistujat saivat uusia verkostoja, joissa heillä oli mahdollisuus saada tukea omien tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Toiset taas lisäsivät verkostoitumistaan omilla työpaikoillaan jakaen siellä tietoa projektin aiheista, ja vieden tietoa eteenpäin työntekijöille, jotka eivät olleet mukana projektin toiminnassa. Julkaisun lopussa olevassa Hiltusen artikkelissa syvennytään vielä verkostoitumisen näkökulmaan. Artikkelista voit lukea, mitkä tekijät tukevat tai estävät verkostoitumista yksilön näkökulmasta.

Toiminnallisuus painottui kaikissa projektin toimenpiteissä

Oman terveyden ja työhyvinvoinnin edistämiseen sekä ylläpitämiseen liittyvää tietoa on tänä päivänä tarjolla kosolti, ja sitä on myös helposti saatavilla. Terveyttä edistävän tiedon käyttöönotto ei kuitenkaan useinkaan onnistu, jos tietoa yritetään sisäistää vain kuulemalla tai lukemalla. Tästä syystä esimerkiksi oppimisenkin parissa on tultu jo pal-jon eteenpäin perinteisestä luento-opetuksesta.

Työhyvinvoinnin verkostoissa osallistujille mahdollistettiin konkreettisten kokemusten saaminen niin fyysistä kuin psyykkistä palautumista tukevista keinoista monipuolisesti, sillä on hyvin yksilöllistä, mikä kenellekin toimii. Esimerkiksi rentoutumisen suhteen, jollekin tietoisuustaitoihin pohjaava harjoittelu toimii hyvin rentoutumisen työkaluna ja keskittäen ajatuksia, kun taas toisen paras keino saada keho rentoutumaan, on tehdä esimerkiksi aktiivisia venytyksiä tai lihasjännitysrentoutusharjoituksia. Myös mini-interventioiden avulla pyrittiin tukemaan osallistujien tavoitteita hyvin konkreettisten tehtävien avulla.

Vaikka toiminnallisuus oli tärkeä osa työpajasarjan toimintaa, oli tiedollisella puolella myös tärkeä rooli. Jotta muutokseen motivoituu, on tärkeää ymmärtää, esimerkiksi miksi muutos on tarpeellinen, tai millä tavoin uusi toiminta voi olla hyödyllinen.

Tavoitteen on oltava sellainen, joka tuntuu itselle mielekkäältä ja henkilökohtaisesti tärkeältä. Ymmärryksen kautta toimintojen vaikutusten havainnointi lisääntyy, mikä entisestään lisää motivaatiota – kun huomaa, että omalla toiminnalla on oikeasti ollut vaikutusta olotilaan.

Kokemuksia ja vinkkejä

Hyvien käytänteiden jakamisen kannalta on tärkeää jokaisen osallistujan kokemus tulla nähdyksi ja kohdatuksi. Tähän on erityisen tärkeää pysähtyä jokaisen tapaamisen aikana. Psykologinen turvallisuus työpajoissa on edellytys sille, että osallistujat rohkenevat jakaa omia kokemuksiaan, niin onnistumisia kuin takapakkejakin. Myös luottamuksellisuuden korostaminen on tärkeää, tämä huomioitiin työpajoissa heti ensitapaamisella sopimalla toiminnan pelisäännöistä.

Hanna-Mari Hiltunen

Työhyvinvoinnin verkostot

3

– Verkostoon kuulumista edistävät ja estävät tekijät yksilön näkökulmasta

Työhyvinvointiverkostot perustettiin VERKKO- hankkeessa vuodeksi. Työhyvinvointiverkostoiden toimivuuden kannalta mielenkiintoista on tarkastella mitkä tekijät motivoivat yksilöä pysymään verkostossa ja mitkä tekijät mahdollisesti voisivat estää osallistumista jatkossa.

Tämän artikkelin taustalla on selvitys, johon vastasi VERKKO-hankkeen työhyvinvointiverkostoihin osallistuneita pk-yritysten työntekijöitä ja yrittäjiä. Selvitykselle luotiin pohjaa tutustuen aiempiin tutkimuksiin ja teoriaan työhyvinvoinnista ja motivaatiosta. Näistä mainittakoon Jari Hakasen tutkimukset työn imusta. Työn imua voi kuvaila ajattelun- ja toimintamalliksi. Yksilön näkökulmasta työn imua edistetään arkisia asioita muut-tamalla ja se voi johtaa parempaan työssä viihtymiseen. (Hakanen 2018.) Lisäksi tämän selvityksen taustalla on motivaatiotutkimuksen pohjalta luotu Reiss Motivation Profile -arviointimenetelmä, joka on kehitelty arvioimaan, mikä ihmistä motivoi. Kyseisen moti-vaatioprofiilin 16 perustarvetta on hyödynnetty selvityksen suunnittelussa.

3.1 Työhyvinvointiverkostoon liitytään uteliaisuudesta

“Uutuuden viehätys” lienee jo melkoinen klisee, kuitenkin juuri uudet asiat ja uudenlai-set tavat toimia herättävät kiinnostusta. Ihminen on utelias, joten myös VERKKO-hank-keen työhyvinvointiverkostoon liityttiin tästä syystä. Osallistujat olivat uteliaita tietä-mään ja oppimaan uutta työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, ja tätä kautta toivoivat myös voivansa jaksaa työssä paremmin. Lisäksi verkostoon tultiin tutustumaan muihin ja saamaan tukea.

Työhyvinvointiverkosto tarjosi siihen osallistuville pk-yritysten työntekijöille ja yrittäjille uutta tietoa hyvinvoinnista ja sen merkityksistä. Lisäksi itse verkosto tarjoaa mahdollisuuden käydä syvällistä keskustelua ja jakaa eri näkökulmia niin vertaisten kuin työhyvinvointiverkoston asiantuntijoidenkin kanssa. Edellä mainitut tekijät edistävät yksilön liittymistä ja myös pysymistä verkostossa.

Oppimisen kannalta uteliaisuuden herääminen on tärkeää. Uteliaisuus motivoi eteenpäin elämässä ja johdattaa uuden tiedon luokse. (Vuorinen 2017.) Vahvan uteliaisuusmotiivin omaavilla ihmisillä on tarve tietää erilaisista asioista sekä halua käsitellä asioita monelta eri kantilta. Työelämässä uteliaat ihmiset arvostavat oppimista, jaksavat pohtia ja keskustella asioista sekä käyttävät tähän paljon aikaa. (Mayor & Risku 2015.)

Uteliaisuuden lisäksi verkostoon liityttiin halusta olla yhteydessä muihin. Positiivisen palautteen saaminen muilta ja ystävystyminen koettiin tärkeäksi. Yksilö voi saada muilta hyväksyntää kuuluessaan yhteisöön. Yhteisö voi tyydyttää yhteenkuuluvuuden ja hyväksynnän tarvetta. Osaltaan tämä liittyy myös haluun luoda sosiaalisia kontakteja. (Reiss 2013.)

Tarvetta sosiaalisiin kontakteihin voisi kuvailla haluna olla yhteydessä muihin. Parhaimmillaan tämä johtaa hauskuuteen yhdessä ja yhteenkuuluvuuden tuntemuksiin. (Reiss 2013.) Verkostoon kuulumista siis edistävät edellä mainitut sosiaaliset tekijät.

“Tsemppiä ja muistutusta jokapäiväisestä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin ylläpidosta.”

Toisten kannustaessa ja kamppaillessa samankaltaisten asioiden parissa on helpompi pysyä omassa tavoitteessaan. Muiden ihmisten mielipiteet sekä hyväksyvä suhtautuminen tuntuvat tärkeiltä ja omaa toimintaa tukevilta. Onnistumiset ja toisilta ihmisiltä saadut kehu ja positiivinen palaute motivoi yksilöä toimimaan. (Mayor & Risku 2015.)

“Olen pitänyt keskusteluista ja erilaisista tehtävistä. Ne saavat ajattelemaan ja tutkiskelemaan myös mitä teen ja miksi ja mikä on minulle hyväksi”

Työhyvinvointiverkostossa on mahdollisuus luoda ilmapiiri luotettavaksi sekä asettaa yksilön omien tavoitteiden lisäksi myös yhteisiä tavoitteita. Yhteiset tavoitteet lisäävät myös hyväksynnän ja arvostuksen tunnetta (Hakanen 2018).

Hyväksynnän tarpeeseen liittyen VERKKO-hankkeen hyvinvointiverkostoon tultiin mukaan myös esimiehen suosituksista tai perheen vuoksi. Vastauksista voi päätellä osan osallistujista liittyneen verkostoon ulkoisten tekijöiden vuoksi, omasta halustaan, mutta eivät omien tarpeidensa ajamana.

Velvollisuuden tuntoa ja periaatteiden vaalimista voidaan ajatella haluna tehdä asioita oikein. Lisäksi tähän voi liittyä eräänlainen kunnian tarve ja lojaalius. (Reiss 2013).

3.2 Verkostosta irtaantuminen

Työhyvinvointiverkostosta saatetaan irtaantua ajanpuutteen vuoksi tai haluttomuudesta tutustua uusiin ihmisiin. Jälleen päästään myös uteliaisuuden äärelle. Tämä tarve nimitäin saattaa tulla nopeasti tyydytetyksi, jolloin yksilö kyllästyy. Selvityksessä vastaajat ilmoittivat mahdollisesti irtautuvan verkostosta, kun kokevat saaneensa riittävästi uutta tietoa. Vastaajat kokivat, etteivät kokisi tarvetta syventyä asioihin sen enempää vaan veisivät mieluiten asiat nopeasti käytäntöön.

“Mikäli aihe tuntuu vain pyörivän samojen asioiden ympärillä eikä tunnu edistyvän tai laajenevan sen kummemmaksi.”

Työhyvinvointiverkostossa aihepiirien toistaessa itseään saattaa yksilö kyllästyä ja haluta irtaantua verkostosta. Osallistumista mahdollisesti estävä tekijä jatkossa on siis uteliaisuuden puute.

Kyllästyminen saattaa viitata vähäiseen uteliaisuuden tarpeeseen. Kuten jo aiemmin mainittiin, uteliaisuusmotiivilla on keskeinen rooli oppimisen kannalta. Vähäisen uteliaisuusmotiivin omaavilla ihmisillä ei ole kiinnostusta syvällisiin keskusteluihin, vaan he halusivat viedä asiat nopeasti eteenpäin. Työssä tämä voisi näkyä haluna viedä uudet asiat nopeasti käytäntöön, sen enempää pohtimatta ja keskustelematta. (Reiss 2013).

“Itselleni on vaikea ajatella, että tällä tavalla ihmiset löytäisivät toisensa ja syntyisi toimivia jatkumoa, eli verkostoitumista. Mahdollisesti onnistuisi paremmin, jos henkilöt olisivat samalta alalta ja olisi enemmän samankaltaisia ongelmia ja/tai onnistumisia.”

Jatkossa haluttomuus tai vaikeus verkostoitua uusien ihmisten kanssa saattaa ajaa yksilön lähtemään työhyvinvointiverkostosta. Verkoston jäsenien tausta eri ammattialoilla ja työpaikoilla vaikuttaa yhteenkuuluvuuden tunteeseen.

Vähäinen yhteenkuuluvuuden tunne saattaa siis olla osallistumista estävä tekijä. Mikäli yksilö ei ehdi tottumaan erilaisuuteen verkoston tapaamisissa, saattaa hän päätyä lähtemään verkostosta.

“En näe tapaamisia tarpeelliseksi muiden kuin oman työyhteisön jäsenten kanssa.”

Mikäli ryhmässä koetaan psykologista turvallisuutta, on osallistujan todennäköisesti helpompi jakaa ajatuksiaan ja tutustua muihin. Turvallisuuden tunnetta ryhmään voi luoda rakentava palaute ja tuen antamisen osoittaminen muille (Luukkala 2022). Turvallisuuden tunteen lisäksi muita keskeisiä tunnetarpeita erilaisissa vuorovaikutustilanteissa ovat mm arvostus, turvallisuus, reiluus, yhteenkuuluvuus ja vaikuttamisen tunne (Roth & Saarenpää 2020).

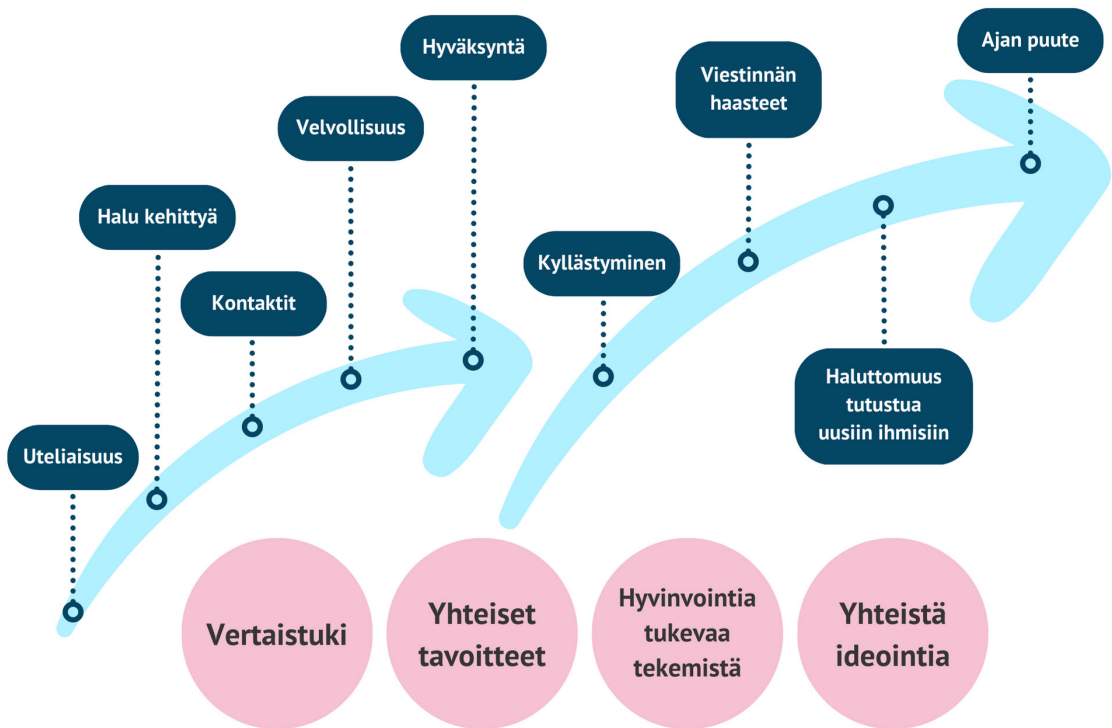
Edellä mainittujen tunnetarpeiden kehittymiselle voisi päätellä olevan keskeistä riittävä aika. Tapaamisten säännöllisyydellä, tiheydellä ja pitkäkestoisuudella voisi mahdollisesti vaikuttaa näiden tunnetarpeiden täyttymiseen. Erilaisuuteen tottuminen ja sen hyväksyminen voi auttaa verkostoitumisessa ja vuorovaikutustilanteessa turvallisuuden tuntemuksen lisääntymisessä (Luukkala 2022).

3.3 Työhyvinvointiverkoston jatko

Työhyvinvointiverkoston tapaamiset koetaan parhaimmaksi kasvotusten, samaan aikaan ei kuitenkaan kaivata säännöllisiä tapaamisia. Selvityksessä ilmeni, että osallistujat haluavat jatkossa jakaa ideoita ja vinkkejä esim. uneen, stressinhallintaan, treeniin ja ravitsemukseen liittyen. Lisäksi halutaan saada vertaistukea keskustelemalla omaan työhyvinvointiin liittyvistä onnistumisista tai mahdollisista haasteista sekä ideoida yhteisen haasteen esim. treenaamiseen liittyen. Verkoston hyötynä nähdään innostus yhteiseen konkreettiseen tekemiseen kuten kuntosalilla käymiseen, rentoutusharjoitusten tekemiseen tai uuden lajin kokeiluun.

Yksilön tarve toimia ja tehdä asioita on yksilöllinen, ja erilaisia tarpeita voidaan selittää yksilöiden erilaisella motivaatiolla. (Hautala ym. 2013). Tässä artikkelissa on tarkasteltu mikä motivoi yksilöä liittymään työhyvinvointiverkoston ja mikä mahdollisesti saa lähtemään verkostosta. Oletuksena me kaikki toimimme päivittäin arjessamme vaikkapa töitä tehden, perhettä hoitaen ja harrastaen. Tarpeita on erilaisia. Me haluamme esimerkiksi oppia uutta, ystäväystyä ja kuulua porukkaan. Meidän toimintamme ja myös haluamamme asiat kuitenkin eroavat toisistaan. Työhyvinvointiverkoston on liitytty oletettavasti työhyvinvoinnin vuoksi, mutta taustalta voitiin havaita lisäksi erilaisia motiiveja.

Reiss-motivaatioprofiilin mukaisiin perustarpeisiin lukeutuvat uteliasuus, hyväksyntä, sosiaaliset kontaktit, järjestys ja kunnia toimivat taustamotiiveina tämän hankkeen verkoston liittymisessä. Verkostosta irtaantumiseen voi sen sijaan vaikuttaa samojen perustarpeiden vähäisyys, esimerkiksi kuten jo aiemmin mainittiin: kyllästymisen taustalla voi olla uteliaisuuden puute.



Kuvio 6.

Työhyvinvointiverkosto yksilön näkökulmasta.

Edellä mainitut yksittäiset perustarpeet eivät erikseen lueteltuina kerro meille juurikaan, vaikka onkin mielenkiintoista tietää millaiset tekijät voivat tiedostamatta ajaa yksilöä liikkeelle.

Työhyvinvointiverkostoon tullaan saamaan uutta tietoa ja kehittymään, jotta työssä jaksettaisiin paremmin. Sosiaalisten kontaktien luominen ja vertaistuki koetaan houkuttelevaksi. Mahdollisia syitä verkostosta irtaantumiseen voi olla kyllästyminen, haluttomuus tutustua uusiin ihmisiin ja ajanpuute. Verkoston jatkosuunnittelussa kannattaa huomioida tapaamisten sisällön vaihtelevuus, jotta mielenkiinto tapaamisiin pysyisi yllä ja erilaiset tarpeet tulisi huomioida. Lisäksi suunnittelussa tulisi huomioida tapaamisten säännöllisyys ja osallistujille sopiva tapaamistiheys, jotta erilaisuuteen voisi tottua ja verkostosta tulisi jatkossa tiiviimpi porukka.

Lähteet

- Alshibani, S. M., Volery, T. 2020. 'Social support and life satisfaction among entrepreneurs: a latent growth curve modelling approach', *International Journal of Manpower*, 42(2), pp. 219–239. doi: 10.1108/IJM-02-2019-0107.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: state of the art [Article]. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Balkundi, P., Kilduff, M. 2006. The ties that lead: A social network approach to leadership [Article]. *The Leadership Quarterly*, 17(4), 419–439. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.01.001>
- Boz Semerci, A. and Volery, T. 2018. 'Entrepreneurs as parents: the antecedents and consequence of parenting stress', *International journal of entrepreneurial behaviour & research*, 24(1), pp. 41–58. doi: 10.1108/IJEER-04-2017-0136.
- Davidson, M. J., Fielden, S. L. and Omar, A. 2010. 'Black, Asian and Minority Ethnic female business owners: Discrimination and social support', *International journal of entrepreneurial behaviour & research*, 16(1), pp. 59–81. doi: 10.1108/13552551011020072.
- Diaconu, M., Dutu, A. 2018. Peer-to-Peer Learning Networks, Source of Training of Staff in Romanian Micro-Enterprises [Article]. *Valahian Journal of Economic Studies*, 9(1), 7–16. <https://doi.org/10.2478/vjes-2018-0001>
- Greve, A., Salaff, J. W. 2003. 'Social Networks and Entrepreneurship', *Entrepreneurship theory and practice*, 28(1), pp. 1–22. doi: 10.1111/1540-8520.00029.
- Hakanen, J. 2018. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki
- Hautala, T., Hämäläinen, T; Mäkelä, L & Rusi-Pyykkönen, M. 2023. Toiminnan voimaa. Edita.
- Hiltunen, H-M. 2023. Työhyvinvointiverkostot. Verkostoon kuulumista edistävät ja estävät tekijät yksilön näkökulmasta. YAMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu.
- Luukkala, J. 2022. Luja tahtotila- Mikä meitä motivoi? Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Mayor, P., Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin: 16 perustarvetta johtamisen apuna. Helsinki: Talentum.
- Reiss, S. 2013. Suomentanut Pulkkinen, R. Reiss Motivation Profile. Mikä sinua motivoi? Suomen motivaatiotalo oy.

Roth, P., Saarenpää, J. 2020. Suden pentujen käsikirja esimiehille. Vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset tunteet työelämässä. Basam Books.

Shepherd, D. A., Souitaris, V., & Gruber, M. 2021. Creating New Ventures: A Review and Research Agenda [Article]. *Journal of Management*, 47(1), 11–42. <https://doi.org/10.1177/0149206319900537>

Virtanen. 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Welsh, D. H. B. et al. 2021. 'The impact of networks on value co-creation for women-owned businesses', *European Journal of International Management*, 16(3), pp. 473–498. doi: 10.1504/EJIM.2021.117521.