



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Suvi Anttila

# MINÄ TYÖHYVINVOINTINI JOHTAJANA

Itsensä johtamisen taidot mielenterveystyössä

Sosiaali- ja terveysala  
2025

## TIIVISTELMÄ

|                    |   |
|--------------------|---|
| Tekijä             | Suvi Anttila  |
| Opinnäytetyön nimi | Minä työhyvinvointini johtajana:<br>Itsensä johtamisen taidot mielenterveystyössä |
| Vuosi              | 2025  |
| Kieli              | suomi   |
| Sivumäärä          | 67 + 2 liitettä   |
| Ohjaaja            | Susanna Weber   |

---

Tutkimusten mukaan työ sosiaalialalla koetaan henkisesti kuormittavana ja etenkin nuorilla on haasteita palautua työn vaikutuksista sekä nähdä työnsä merkityksellisyttä. Tämä on johtanut siihen, että yhä useampi vasta alalle valmistunut harmitsee alan vaihtoa jo uransa alku metreillä. Opinnäytetyössäni halusin selvittää, mitkä itsensä johtamisen taidot ovat erityisen merkityksellisiä mielenterveystyössä ja miten näillä taidoilla voi parantaa omaa sekä tiiminsä työhyvinvointia.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys muodostuu avainsanoista: sosiaaliala, mielenterveystyö, kolmas sektori, työhyvinvointi ja itsensä johtaminen. Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jonka aineiston keräsin haastattelemalla mielenterveyspalveluja tuottavan Mielle ry:n työntekijöitä. Haastatteluaineiston analysoinnissa käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Pelkistetyn aineiston jäsentelin teemoittelun avulla löytäen näin keskeiset aiheet sekä haastatteluissa usein toistuneet asiat.

Vahvimmin haastatteluissa korostuneet itsensä johtamisen taidot olivat vahva itsetuntemus, taito oppia uutta sekä antaa ja pyytää apua. Ymmärtämällä omaa käytöstään, ajatteluaan ja tunteitaan pystyy tekemään tietoisesti valintoja ja vaikuttamaan näin omaan sekä muiden työtiimin jäsenten hyvinvointiin. Tuloksissa korostui myös innovatiivinen työote, sillä mielenterveystyö vaatii kykyä omaksua jatkuvasti uutta tietoa. Myös sosiaaliset suhteet koettiin merkittävänä työssä jaksamisen kannalta. Työtiimissä jokaisen tulisi pystyä antamaan ja pyytämään apua toisiltaan, sillä työtiimin tuki auttaa jaksamaan emotionaalisesti haastavassa työssä.

## ABSTRACT

|                    |   |
|--------------------|---|
| Author             | Suvi Anttila  |
| Title              | Me as the Leader of My Work Well-being:<br>Self-Leadership Skills in Mental Health Work |
| Year               | 2025  |
| Language           | Finnish   |
| Pages              | 67 + 2 Appendices   |
| Name of Supervisor | Susanna Weber   |

---

Research shows that work in social services is mentally demanding, and especially young workers struggle to recover and find meaning in their work. This has led many new graduates to consider changing careers early on. In this bachelor's thesis, the aim was to find out which self-leadership skills are the most important in mental health work and how these skills can improve both personal and team well-being at work.

The theoretical framework of the bachelor's thesis consists of the keywords: social services, mental health work, third sector, well-being at work, and self-leadership. The bachelor's thesis is a qualitative study, and the data was collected by interviewing employees of Mielle ry, a mental health service provider. The interview data was analysed with data-based content analysis. The simplified data was organized by themes, identifying key topics and frequently mentioned points from the interviews.

The self-leadership skills that stood out the most in the interviews were strong self-awareness, the ability to learn new things, and the ability to give and ask for help. By understanding their own behaviour, thoughts and emotions, a person can make conscious choices and improve their own and their team members' well-being. The results also highlighted an innovative approach to work, as mental health work requires the ability to constantly learn new information. Social relationships were also considered significant for coping at work. In a work team, everyone should be able to give and ask for help from each other, as team support helps to cope with emotionally challenging work.

---

Keywords    social services, mental health work, third sector, well-being at work, self-leadership

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | JOHDANTO.....   | 8  |
| 2 | TYÖHYVINVOINTI MIELENTERVEYSTYÖSSÄ.....               | 11 |
|   | 2.1 Mielenterveystyö sosiaalialalla.....              | 12 |
|   | 2.2 Mielenterveystyö kolmannella sektorilla .....     | 13 |
|   | 2.3 Työhyvinvointi.....                               | 14 |
| 3 | ITSENSÄ JOHTAMINEN.....                               | 17 |
|   | 3.1 Fyysinen kunto, keho .....                        | 19 |
|   | 3.2 Psykkinen kunto, mieli .....                      | 20 |
|   | 3.3 Sosiaalinen kunto, tunteet.....                   | 22 |
|   | 3.4 Henkinen kunto, arvot .....                       | 24 |
|   | 3.5 Ammatillinen kunto, työ .....                     | 25 |
|   | 3.6 Uudistuminen ja tietoisuus .....                  | 27 |
| 4 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....                             | 29 |
|   | 4.1 Tutkimusmenetelmä .....                           | 30 |
|   | 4.2 Aineiston kerääminen .....                        | 31 |
|   | 4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi .....          | 32 |
|   | 4.4 Tutkimuksen luotettavuus .....                    | 33 |
| 5 | TUTKIMUKSEN TULOKSET.....                             | 35 |
|   | 5.1 Terveelliset elämäntavat .....                    | 35 |
|   | 5.2 Stressinhallinta ja positiivinen asenne.....      | 36 |
|   | 5.3 Sosiaaliset suhteet ja työilmapiiri .....         | 39 |
|   | 5.4 Työskentelyä ohjaavat arvot ja tavoitteet.....    | 41 |
|   | 5.5 Ammatillinen osaaminen ja palaute .....           | 43 |
|   | 5.6 Innovatiivisuuden ja luovuuden ylläpitäminen..... | 46 |
|   | 5.7 Kaikkea toimintaa ohjaava tietoisuus.....         | 47 |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 5.8 | Viesti nuorille mielenterveystyön ammattilaisille .....   | 48 |
| 6   | JOHTOPÄÄTÖKSET .....                                      | 50 |
| 7   | POHDINTA.....   | 55 |
| 7.1 | Mielle yhteistyöorganisaationa .....                      | 55 |
| 7.2 | Haasteiden voittaminen tavoitteiden saavuttamiseksi ..... | 56 |
| 7.3 | Tutkimuksen eettisyys ja tietoturva .....                 | 58 |
|     | LÄHTEET .....   | 60 |
|     | LIITTEET .....  | 68 |

## KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

|   |    |
|---|----|
| <b>Kuvio 1.</b> Kokonaiskuntoisuus – Fyysinen kunto.....      | 35 |
| <b>Kuvio 2.</b> Kokonaiskuntoisuus – Psykkinen kunto.....     | 37 |
| <b>Kuvio 3.</b> Kokonaiskuntoisuus – Sosiaalinen kunto.....   | 39 |
| <b>Kuvio 4.</b> Kokonaiskuntoisuus – Henkinen kunto. ....     | 41 |
| <b>Kuvio 5.</b> Kokonaiskuntoisuus – Ammatillinen kunto. .... | 44 |

## **LIITELUETTELO**

**LIITE 1.** Teemahaastattelunrunko

**LIITE 2.** Kutsu haastatteluun

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni halusin selvittää, miten itsensä johtamisen taidot auttavat mielenterveystyössä jaksamisessa ja työn innostavuuden säilyttämisessä. Osa ammatillista kasvua on löytää rakentavia keinoja ja vastavoimia uuvuttaviin tilanteisiin työelämässä, sillä itsensä kovettaminen ja tunteettomaksi muuttaminen ei toimi, kun pitäisi pystyä asettumaan asiakkaansa asemaan ja ymmärtämään tätä. Kuten filosofit opettavat, hyvän elämän edellytys on luonteen lujus ja tunteiden hallinta, ei tunteiden estäminen (Nissinen, 2012, s. 166).

Itsensä johtamisen taidoista on tullut entistä merkittävämpää työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta uupumisen jatkuvasti yleistyessä työelämässä (Sydänmaalakka, 2017, s. 16). Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat ajankohtainen teema myös sosiaali- ja terveysaloilla (sote), sillä sote-alan työntekijöille kertyy pitkiä sairauspoissaoloja muita aloja yleisemmin (Keva, 2024; Varma, 2023a). Talentian artikkelin (2021) mukaan työ sosiaalialalla koetaan henkisesti kuormittavana, minkä takia yhä useampi vasta alalle valmistunut miettii alanvaihtoa. Muun muassa vaihtelunhalu, työssä jaksaminen sekä tyytymättömyys työpaikan olosuhteisiin saavat ihmiset vaihtamaan työtä (Jaakkola, 2019, s. 72). Tutkimusten mukaan työntekijöiden nuorempi ikä on yhteydessä kokemukseen työn merkityksettömyydestä sekä haasteista palautua työn vaikutuksista (Työterveyslaitos, 2023; Työterveyslaitos, 2024a). Tästä syystä halusin opinnäytetyössäni selvittää, kuinka nimenomaan nuoret voisivat vahvistaa itsensä johtamisen taitojaan ja näin mahdollisesti parantaa viihtymistään mielenterveystyössä.

Mielenterveystyö on tärkeässä asemassa nyky-yhteiskunnassamme. Mielenterveyden sairaudet ovat merkittävä työkyvyttömyyden syy, sillä vuonna 2023 ne olivat toinen yleisimmistä syistä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Eläketurvakeskus, 2024; Työterveyslaitos, 2024b). Ihmisten mielen hyvinvoinnin eteen työskentelevät ammattilaiset tarvitsevat tukea, koska työntekijöiden hyvinvointi on aivan yhtä tärkeää kuin asiakkaidenkin. Emotionaalisesti haastava työ edellyttää hyvinvoivia

työntekijöitä, joilla on käytössään tehokkaita menetelmiä hyvinvoinnin ylläpitämiseksi työn haasteiden keskellä.

Kesällä 2024 lähestyin Mielle ry:tä opinnäytetyöideani tiimoilta. Käytän jatkossa opinnäytetyössäni tästä organisaatiosta termiä Mielle. Mielle on Pohjanmaan alueella toimiva voittoa tavoittelematon yhdistys, joka tuottaa asumisen ja sosiaalisen kuntoutuksen palveluja mielenterveyskuntoutujille (Mielle ry, n.d.). Vuodesta 2025 lähtien Mielle keskitti toimintansa sosiaalisen kuntoutuksen palveluihin (Mielle ry, 2024). Henkilöstökyselyn mukaan Miellessä viihdytään selkeästi paremmin kuin sote-alalla keskimäärin (Mielle ry, 2023). Tämän vuoksi halusin kerätä opinnäytetyöni aineiston juuri Miellen työntekijöiltä, ja ryhmähaastatteluiden avulla kartoittaa ne itsensä johtamisen taidot, jotka ovat erityisesti parantaneet työntekijöiden viihtyvyyttä ja luoneet hyvän työilmapiirin sekä toimivan työyhteisön. Haastattelemalla alalla toimivia työntekijöitä toivoin tuovani esiin myös hiljaista tietoa, eli kokeneempien työntekijöiden tietoutta nuoremmille, työuraansa aloittaville ammattilaisille.

Opinnäytetyöni aihe alkoi kehittyä pohtiessani omien tunteiden hallitsemista mielenterveystyössä. Taito käsitellä itsessä herääviä raskaita tunteita on oleellinen osa mielenterveystyössä jaksamista sekä työstä palautumista. Tämä taito ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys ja usein työntekijät kokevatkin työn sosiaalialalla henkisesti kuormittavana (Talentia, 2021). Pohdin, kuinka työntekijä voisi itse vaikuttaa omaan, mutta myös muiden tiimensä jäsenten työssä viihtymiseen. Kirjallisuuden ja tutkimusten kautta tutustuin itsensä johtamisen taitoihin, mikä herätti minussa pohdintaa itsensä johtamisen roolista mielenterveystyön innostavuuden ja työhyvinvoinnin säilyttämisessä ja lisäämisessä. Myös sosionomin kompetensseihin kuuluu, että sosionomi tunnistaa itsensä johtamisen merkityksen osana työn hallintaa sekä oman asiantuntijuuden kehittymistä, mikä lisäsi kiinnostustani perehtyä aiheeseen syvemmin (DIAK, n.d.).

Julkisessa keskustelussa on paljon puhuttu sosiaalialan työhyvinvointia uhkaavista tekijöistä, kuten työn haastavuudesta ja myötätuntouupumuksesta. Usein mainitaan asiakkaiden moniongelmaisuus, suuret asiakasmäärät ja riittämätön määrä aikaa kutakin asiakasta kohden. Puhetta leimaa ongelmakeskeisyys. Opinnäytetyöni aihetta suunnitellessani halusin valita sille positiivisen näkökulman, koska jatkuva altistuminen keskustelulle työn vaatavuudesta tai esimerkiksi myötätuntouupumuksesta saattaa vain lisätä niiden kokemista (Cunningham & Gainsburg, 2023). Haasteita ei pidä kieltää, mutta tärkeää on lisätä tietoisuutta myös voimavaroista, onnistumisista ja ongelmien ratkaisuista (Nissinen, 2012, s. 239–240). Uskon, että positiivisesta näkökulmasta tehdystä opinnäytetyöstä voivat hyötyä mielenterveystyötä tekevät eri organisaatiot, kuin myös pian valmistuvat mielenterveystyöhön suuntaavat opiskelijat.

Opinnäytetyössäni olen käyttänyt Microsoft Copilot -tekoälysovellusta kielentarkistusvälineenä ja apuna englanninkielisen tiivistelmän kirjoittamisessa. Olen muokannut kirjoittamaani tekstiä tekoälyn avulla useaan otteeseen, jotta kieli olisi asiatyylistä ja selkeää, mutta välittäisi asiat yhä alkuperäisen tarkoitukseni mukaisesti. Kaikki ilmoittamani lähteet ovat itse etsimiäni ja käyttämiäni, eivät tekoälyn tuottamia. Myös haastattelun kysymysten ideoinnissa hyödynsin Copilot -tekoälysovellusta ja huomioin sovelluksen antamat ehdotukset teemahaastattelunrunkoa laatiessani. Olen käyttänyt tekoälysovellusta vastuullisesti ja huolehtinut tietosuojasta.

## 2 TYÖHYVINVOINTI MIELENTERVEYSTYÖSSÄ

*Sosiaaliala* määritellään THL:n (2024a) mukaan erikoisalaksi, jolla tehtävä työ syventyy yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin, sosiaalisen turvallisuuden ja osallisuuden tukemiseen sekä ylläpitämiseen ja myös eriarvoisuuden vähentämiseen. Sosiaalialalla tehdään laajalla alueella työtä erilaisissa elämäntilanteissa olevien eri ikäisten ihmisten parissa. Kutsumuksella on yleensä merkittävä rooli niin sosiaalialalle hakeutumisessa mutta myös työssä jaksamisessa (Seppänen, 2021, s. 343). Kuitenkin etenkin uran alussa työntekijän energiaa kuluttaa paljon työn opettelu, työelämätaitojen hallinta sekä erilaisten teknisten asioiden opettelu, minkä takia työntekijä tarvitsee vaativuudeltaan hänen osaamisensa kanssa tasapainossa olevia työtehtäviä sekä tukea työyhteisöltään (Jaakkola, 2019, s. 153). Ensikokemukset sosiaalialalla ovat usein ratkaiseva tekijä sen suhteen, kuinka alalla viihdytään, mikä tulisikin huomioida vastavalmistuneiden astuessa työelämään ja varmistaa, ettei työ vaadi liikaa eikä työntekijää aseteta liian nopeasti liian itsenäiseen rooliin (Jaakkola, 2019, s. 152).

Sosiaalialan opettajilla on eettinen vastuu opettaa opiskelijoille työhön liittyvistä tunneperäisistä kokemuksista, kuten myötätuntouupumuksesta tai toissijaisista traumaista, mutta aidot työelämän ympäristöt voivat silti yllättää alalle tulevan vastavalmistuneen ja näin tuhota työntekijän innostuksen työtä kohtaan (Austin ja muut, 2020, s. 1953). Vastuu oppimisesta ei kuulu pelkästään opettajille; myös opiskelijoiden tulisi ottaa aktiivinen rooli omassa oppimisessaan, pohtia kuulemaansa ja sisäistää annettu tieto. Emotionaalisesti kuormittavat tekijät ovat osa sosiaalialan ammattiauttajien työtä, ja keskeinen osa ammattitaitoa onkin kyky tulkita niin asiakkaan kuin myös työntekijän omia tunteita (Nissinen, 2008, s. 54; Seppänen, 2021, s. 216).

Sosiaalialalla työntekijä voi kohdata turhauttavia tilanteita, joita ei välttämättä itse hyväksyisi tai joissa ei ole samaa mieltä asiakkaan tai tämän omaisten kanssa (Sep-

pänen, 2021, s. 234). Tunnettaakka erilaisissa työelämän tilanteissa, kun aitoja tunteitaan ei voi näyttää, voi heikentää työntekijän työpanosta sekä psyykkistä hyvinvointia (Seppänen, 2021, s. 295). Sosiaalityöntekijöillä mielenterveysongelmista johtuvat sairauspoissaolot ovat yleisiä ja jos työntekijät voivat huonosti, se näkyy luonnollisesti palveluiden laadussa (Jaakkola, 2019, s. 105, 173; Varma, 2023b, s. 44). Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan vastuulla on perehdyttää työntekijä työtehtäviinsä ja turvallisiin työtapoihin (Seppänen, 2022, s. 64). Sosiaalialan työelämässä tarvitaan hyvää johtamista, jotta haastavaa asiakastyötä tekevät jaksaisivat työssään pitkään ja hyvinvoivina (Jaakkola, 2019, s. 104). Tämän lisäksi tarvitaan realistista keskustelua auttamistyön kuormittavuudesta sekä itsehoidon tarpeellisuudesta (Nissinen, 2008, s. 230).

Sosiaalialalla viihtymiseen vaikuttavat oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus, kohtuulliset asiakasmäärät, riittävä tuki työyhteisöltä sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri (Jaakkola, 2019, s. 154). Sosiaalialalla ammatin perusta onkin ihmissuhteiden rakentamisessa niin tiimin jäsenten kuin myös asiakkaiden kanssa (Austin ja muut, 2020, s. 1948). Hyvät työkaverit auttavat jaksamaan vaativassa työssä ja asiakailta saatu arvostus, joka syntyy työntekijän hyvästä valmistautumisesta, vuorovaikutustaidoista, itsetuntemuksesta ja asiakkaan osallistamisesta, lisää työntekijän kokemusta työnsä merkityksellisyydestä (Jaakkola, 2019, s. 24; Seppänen, 2021, s. 149). Työolosuhteiden ollessa suotuisat, työntekijät ovat sitoutuneempia, sairauspoissaoloja on vähemmän ja henkilöstön vaihtuvuus pienenee (Jaakkola, 2019, s. 106). Silloin, kun sosiaalialan ammattilainen pääsee hyödyntämään asiantuntemuksensa koko potentiaalia, työntekijä tuntee tekevänsä merkityksellistä työtä (Jaakkola, 2019, s. 14).

## **2.1 Mielenterveystyö sosiaalialalla**

*Mielenterveystyöllä* tuetaan yksilön psyykkisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja persoonallisuuden kasvua sekä ehkäistään, parannetaan ja lievitetään mielenterveydenhäiriöitä (THL, 2024b). Mielenterveystyössä ammatillisuus edellyttää työntekijältä rohkeutta tulla lähelle itseään, koska työntekijän oma persoona on alalla

tärkeä työväline (Hämäläinen ja muut, 2017, s. 352). Jotta tunteiden ylikuormittumiselta vältyttäisiin, työntekijältä edellytetään ammattitaitoa mutta vielä erityisemmin emotionaalisen ammatillisuuden hallintaa, jotta asiakkaan kohtaaminen olisi ihmisarvoa kunnioittavaa, yksilöllistä, tasa-arvoista, oikeudenmukaista ja turvallista, unohtamatta avoimuutta ja aitoa kiinnostusta asiakasta ja tämän tilannetta kohtaan (Hämäläinen ja muut, 2017, s. 352; Seppänen, 2021, s. 227–228).

Työntekijän omaan ajatteluun ja tunteiden hallintaan tulee kiinnittää erityistä huomiota. Yhteiskunnassa, jossa on paljon apua tarvitsevia ihmisiä, omalla myönteisellä ajattelutavalla voi edistää kykyään auttaa muita ja tämän lisäksi parantaa omaa jaksamistaan alalla (Cunningham & Gainsburg, 2023). Mielenterveystyössä työntekijöitä voi turhauttaa ajan riittämättömyys yksittäistä asiakasta kohden, mutta alalla toimivien tulisi kuitenkin muistaa, että jokaisella kohtaamisella asiakkaiden kanssa on merkitystä (Seppänen, 2021, s. 228, 330). Työnohjauksesta on apua työntekijän ammatilliseen kasvuun sekä omien rajojensa tunnistamiseen ja hyväksymiseen, mikä taas lisää oman työn ymmärtämistä ja sen myötä työssä jaksamista (Hämäläinen ja muut, 2017, s. 352).

## **2.2 Mielenterveystyö kolmannella sektorilla**

Mielle on mielenterveyspalveluja järjestävä yhdistys, joka sijoittuu *kolmannelle sektorille*; kolmannen sektorin toimijoita ovat yleensä yhdistykset, osuuskunnat ja säätiöt. Kolmannella sektorilla tarkoitetaan yleisesti julkisen ja yksityisen sektorin väliin jäävää, valtiosta ja yrityssektorista riippumatonta yhteiskunnallista aluetta. Julkiselta sektorilta saatava rahoitus on vain hieman yli 30 prosenttia, joten suomalaista kolmatta sektoria voi kuvailla itsenäiseksi vapaaehtoissektoriksi. Sektorin toimintaperiaatteita ovat voittoa tavoittelematon toiminta, vapaaehtoisuus ja aatteellisuus. Kolmannen sektorin organisaatiot voivat tuottaa myös voittoa, mutta nämä voitot tulee sijoittaa takaisin organisaation toimintaan. Miellessä mahdolliset toiminnan tuotot käytetään asiakkaiden sekä työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen sekä Miellen palveluiden kehittämiseen. Suomessa kolmas sektori työ-

listää parhaiten hyvinvointisektorilla eli koulutuksessa ja tutkimuksessa, terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa. (Blomgren ja muut, 2016, s. 103; Helander & Laaksonen, 2020; Mielle ry, n.d.; Selander, 2018, s. 13–14.)

Pohjoismaissa korostetaan yleisesti sitä, että kolmas sektori on julkista sektoria täydentävä toimija, ei korvaava. Tämä pitää paikkaansa erityisesti hyvinvointivaltion ydintehtävien eli sosiaali- ja terveydenhuollon ja koulutuksen osalta. Kolmannen sektorin toimijat voidaan nähdä tavallisten ihmisten ja sosiaalisten ryhmien kokemusten ja intressien edustajina kunnille, valtiolle ja julkisessa keskustelussa. Kolmannen sektorin järjestöjen palvelut ovat monesti syntyneet jäsenistön tai oman viiteryhmän tarpeista, ja siten ne täydentävät yksityistä ja julkista järjestelmää. Kolmannella sektorilla tarjotaan vertaistukea, tehdään yhteisötyötä sekä jalkautuvaa työtä enemmän kuin julkisella sektorilla. Useat järjestöt ovat toiminnallaan onnistuneet luomaan syrjäytymistä ehkäiseviä ja vähentäviä palveluja, jotka rakentuvat sellaisesta yhteisöllisyydestä sekä vertaistuesta, jollaista julkinen järjestelmä ei pystyisi luomaan. (Blomberg ja muut, 2016, s. 103, 159, 162; Helander & Laaksonen, 2020.)

### **2.3 Työhyvinvointi**

Hyvin keskeinen haaste tämän päivän työelämässä on *työhyvinvointi* ja asianmukainen tasapaino työn ja palautumisen välillä (Juutinen ja muut, 2022; Seppänen, 2021, s. 306). Hyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn, ja näiden lisäksi työntekijän koulutus, asenteet ja henkilökohtaiset arvot auttavat jaksamaan työssä (Seppänen, 2021, s. 307). Työhyvinvointi on laaja käsite, joka tiivistetysti tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tarkoituksenmukaista työtä, jota ammattilaiset ja asiantuntijat tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa (Nissinen, 2012, s. 76). Työnantajan vastuulla on työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä mahdolliset vaarat tunnistamalla ja niitä torjumalla sekä perehdyttämällä työntekijät asianmukaisesti. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat työn merkityksellisyys

sekä palkitsevuus, muilta saatu arvostus, työyhteisön tuki sekä kyky hallita muutoksia (Nissinen, 2012, s. 76).

Hyvä fyysinen kunto on työhyvinvoinnin kannalta keskeinen asia, mikä useimmilla on tiedossa, mutta sitä ei silti aina viedä käytäntöön (Suomi.fi, 2024; Sydänmaalakka, 2017, s. 97, 105; Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, n.d.). Myös työorganisaation ilmapiirin ja vuorovaikutuskulttuurin tiedetään olevan merkittävä tekijä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta, sillä ne vaikuttavat työntekijöiden kokemaan stressiin, uupumukseen sekä sen myötä työnlaatuun ja tuottavuuteen (Austin ja muut, 2020, s. 1944). Työntekijän persoonalla on vaikutusta stressialttiuteen. Persoonallisuudenpiirteitä, jotka lisäävät stressiä, ovat ylivastuullisuus ja perfektionismi sekä työntekijän tapa elää toisten ihmisten toiveiden mukaisesti ja näin auttaessaan muita, unohtaa omasta hyvinvoinnistaan huolehtimisen (Nissinen, 2012, s. 184). Etenkin sosiaalialalla, työntekijät ovat inhimillisiä ihmisiä toisilleen, mutta unohtavat helposti olla inhimillisiä myös itseään kohtaan (Seppänen, 2021, s. 127). Kun sosiaalialan ja mielenterveystyön työntekijät kohtaavat raskaita ihmiskohtaloita ja tekevät vastuullisia päätöksiä, he tarvitsevat resilienssiä, optimismia ja toimivia keinoja jaksamisensa tueksi (Jaakkola, 2019, s. 171).

Etenkin nuorille, työelämään vasta tulleille työntekijöille ei vielä ole kehittynyt työtaitoja tai erilaisia suojamekanismeja työn haitallisia tunneperäisiä vaikutuksia vastaan (Nissinen, 2008, s. 69). Handelshögskolanin tutkijatohtori Emma Nordbäck tutki työtiimien toimivuutta yhdessä neljän muun tutkijan kanssa. Heidän tutkimuksensa mukaan tiimin hyvinvoinnin kannalta tärkeintä on lämmin ja empaattinen ilmapiiri, jossa työntekijät jakavat avoimesti kokemuksiaan sekä huoliaan, ja tarvittaessa pystyvät mukauttamaan omaa toimintaansa kaikkien edun mukaisesti (Vanas, 2024, s. 9). Työyhteisössä vallitseva me-henki sekä emotionaalisten haasteiden tunnistaminen ja käsittely yhdessä tiimin kesken ovat koko tiimin henkisen työturvallisuuden sekä hyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä, sillä ne lisäävät työntekijöiden tietoisuutta heidän kokemuksiansa positiivisista ja negatiivisista

seurauksista ja antavat mahdollisuuden niiden käsittelemiseen (Nissinen, 2008, s. 148, 217; Seppänen, 2022, s. 117).

Kun työntekijä oppii tunnistamaan kuormittavia asioita ja tilanteita työssään, hän voi alkaa rakentamaan itselleen hyvinvointiin tähtääviä, henkilökohtaisia ja ammattillisia keinoja suojata itseään, ja näitä keinoja tulisi sitten harjoitella niin, että niistä tulisi luonnollinen osa työelämää (Nissinen, 2008, s. 148; Nissinen, 2012, s. 210). Stressitutkimus on osoittanut, että avaintekijänä työntekijän taidossa arvioida stressaavaa tilannetta ja selviytyä siitä, ovat positiiviset tunteet sekä optimismi (Houghton ja muut, 2020; Korkeila, 2017; Työterveyslaitos, n.d.). Työssä stressaavat tilanteet tulisi nähdä paremminkin haasteina eikä uhkina, sillä silloin tilanteet herättäisivät enemmän positiivisia tunteita ja keinoja selviytyä stressistä (Houghton ja muut, 2020). Työ tulisi myös räätälöidä sellaiseksi, että siinä työntekijä pääsee hyödyntämään omia vahvuuksiaan, sillä se lisää työhyvinvointia, onnellisuutta ja työssä jaksamista (Seppänen, 2022, s. 45).

### 3 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Itsensä johtaminen tarkoittaa tietoisuutta, päättäväisyyttä ja vastuun ottamista omasta toiminnasta, ajatuksista ja tunteista. Sen ytimessä on hyvä itsetuntemus: omien arvojen tunnistaminen, ymmärrys omista uskomuksista ja ajattelun toiminnasta, taito käsitellä tunteita sekä yhteys omiin tarpeisiin. Se sisältää myös omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamisen. Työntekijän itsensä johtamiseen kuuluu työyhteisön arvostaminen ja tiimityöskentely, johon sisältyvät kommunikoinnin ja dialogin taidot sekä tunneäly. Itsensä johtaminen tarkoittaa myös omien tavoitteiden asettamista, itseohjautuvuutta ja itsensä motivoimista hyviin suorituksiin, tavoitteena sujuva työ ja kokonaisvaltainen hyvinvointi niin työ- kuin yksityiselämässä. Itsensä johtamista voi kuvata itsevaikuttamisen prosessiksi, johon kuuluu erilaisia käyttäytymis- ja kognitiivisia strategioita, jotka vaikuttavat positiivisesti työntekijän käyttäytymiseen ja tehokkuuteen. (Goldsby ja muut, 2021; Houghton ja muut, 2020, s. 7; Hämäläinen ja muut, 2017, s. 348; Jaakkola, 2019, s. 92; Juutinen ja muut, 2022; Kunz, 2023, s. 5; Maijala, 2022; Salmela, 2016, s. 18; Sydänmaanlakka, 2017, s. 5, 7, 302–303; Työturvallisuuskeskus, 2022.)

Itsensä johtaminen voi näyttäytyä eri tavoin eri *yksilöillä*. Yhdelle se voi tarkoittaa työn ja yksityiselämän tasapainoa, fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia sekä kykyä selviytyä epäonnistumisista. Toiselle se voi olla ajankäytön hallintaa, keskittymiskykyä ja taitoa priorisoida ja hallita työmääriä sekä löytää asioille oikeat mittasuhteet. Kolmannelle itsensä johtaminen voi merkitä omasta osaamisesta huolehtimista, taitoa nauttia osaamisestaan ja tietoisesti hakeutua tehtäviin, joissa voi näyttää kykynsä. Kaikki ovat itsensä pohjimmaisia johtajia, eli kaikki työntekijät, riippumatta työtehtävästä tai asemasta työyhteisössä, tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Tehokkuuden saavuttamiseksi työntekijän on otettava vastuu omista ajatuksista ja teoista itsereflektion avulla. Usein tämä vastuu halutaan siirtää auktoriteeteille, kun etsitään syytä ja selityksiä sille, miksi emme voi saavuttaa toivomi-

amme asioita. Itsensä johtamisessa huomio on tämän sijaan oman ajattelun ja käytöksen kehittämisessä. (Houghton ja muut, 2020, s. 3, 97; Jaakkola, 2019, s. 92; Työturvallisuuskeskus, 2022.)

Itsensä johtamisella voi parantaa omaa tehokkuuttaan, mutta sillä voi auttaa myös muita tiiminjäseniä tulemaan tehokkaammiksi. Käsitteellä *tiimi* itsensä johtaminen tarkoitetaan työntekijän henkisten ja käyttäytymiseen liittyvien itsensä johtamisstrategioiden soveltamista, jotka auttavat muiden tiimin jäsenten motivoitumista työhön ja johtavat koko tiimin voimaantumiseen. Omalla käytöksellään ja ajattelullaan voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin merkittävästi. Eriäville mielipiteille tulisi olla tilaa ja asioista pitäisi pystyä keskustelemaan rakentavasti. Tämä luo turvallisuuden tunnetta työyhteisöön, mutta myös tilaa innovatiivisuudelle, mikä on hyvin tärkeää jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Sellaista tiimijattelua, jossa kaikki myötäilevät vahvempitahtoisten mielipiteitä, tulisi välttää. Yleensä tiimit, joissa sen jäsenillä on vahva yhteenkuuluvuuden tunne ja joiden työtehtävien suorittaminen on riippuvaista muista tiimin jäsenistä, ovat vahvemmin itseään johtavia. (Courtright ja muut, 2019; Houghton ja muut, 2020, s. 126–127, 187; Seppänen, 2022, s. 75–76.)

*Tutkimuksissa* itsensä johtamisen taitojen on havaittu edistävän työssä jaksamista ja hyvinvointia. Jo 1998 luvulla tehdyssä tutkimuksessa löydettiin viitteitä siitä, että hyvillä itsensä johtamisen taidoilla on myönteinen vaikutus opiskelijoiden tehokkuuteen (Kunz, 2023, s. 6). Itsensä johtamisen taidot ovat arvokkaita, koska ne vaikuttavat positiivisesti työntekijän terveyteen, itsevarmuuteen, tehokkuuteen, tyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen sekä pitkän aikavälin uramenestykseen, ja vastaavasti vähentävät stressiä, ahdistusta, työpoissaoloja, loppuun palamista sekä työnarkomaniata (Courtright ja muut, 2019; Dorssen-Boog ja muut, 2021, s. 273, 275; Houghton ja muut, 2020, s. 19; Juutinen ja muut, 2022). Tavoitteelliset ja hyvinvointiin tähtäävät itsensä johtamisen strategiat yhdistettynä psykologiseen turvallisuuteen ovat positiivisesti yhteydessä työn kokemiseen mielekkäänä

(Juutinen ja muut, 2022). Psykologisen turvallisuuden tunne tulee siitä, kun työtii-  
min jäsenet tuntevat pystyvänsä vapaasti kertomaan ajatuksistaan ja tunteistaan  
ilman huolta syyttelystä (Seppänen, 2022, s. 124). Itsensä johtamisen taidoille on  
tarvetta tämän päivän työelämässä, koska niiden avulla työntekijöiden on hel-  
pompia vastata työelämän muutoksiin ja haasteisiin sekä löytää oman osaamisensa  
keskeisimmät kehityskohteet (Salmela, 2016, s. 58).

### 3.1 Fyysinen kunto, keho

Sydänmaanlakan teorian mukaan (2012, s. 30) kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin eli  
kokonaiskuntoisuuden ensimmäinen osa-alue on keho eli fyysinen kunto, jota voi  
pitää lähtökohtana itsensä johtamisessa. Hyvä fyysinen kunto lisää ihmisen tehok-  
kuutta tämän elämän kaikilla osa-alueilla ja on suoraa yhteydessä työssä jaksami-  
seen, tehokkuuteen, luovuuteen ja yleisesti työntekijän hyvinvointiin (Houghton  
ja muut, 2020, s. 141; Sydänmaanlakka, 2017, s. 98). Myös työergonomia kuuluu  
hyvän fyysisen kunnan ylläpitämiseen; työssään tulisikin miettiä, kuinka työntekijä  
voisi vähentää kehon yksipuolista kuormitusta ja toistuvia liikkeitä (Seppänen,  
2021, s. 308).

Fyysisellä kunnolla tarkoitetaan *yksilön* elämän perustarpeiden täyttämistä ja hy-  
vinvointia lisääviä rutiineja, eli terveellisiä ruokailutottumuksia ja elämäntapoja,  
riittävää liikuntaa, lepoa ja unta. Kun työntekijä pitää huolta kehostaan ja mieles-  
tään, se parantaa työssä jaksamista ja kohentaa elämänlaatua. Säännöllinen fyysi-  
sestä hyvinvoinnista huolehtiminen ja riittävä palautuminen työstä ovat merkit-  
tävää tekijä kuluttavan työn vaikutusten ehkäisemisessä. Itsensä johtaminen on siis  
myös omasta palautumisesta huolehtimista ja jokaisen työntekijän vastuulla on  
tunnistaa riittämättömän palautumisen merkit itsessään. (Juutinen ja muut, 2022;  
Nissinen, 2012, s. 231; Sydänmaanlakka, 2012, s. 30; Työturvallisuuskeskus, 2022.)

Hyvinvointia lisää esimerkiksi yhteys luontoon, joka on monille tehokas stressin-  
hallintakeino. Luonto auttaa purkamaan työpaineita ja siirtämään ajatukset pois  
työasioista. Rentoutumisessa rauhoittuu niin keho kuin mielikin; rentoutumisesta,

mielikuvaharjoituksista ja joogasta monet ammentavat voimaa arkeensa. Hyvää fyysistä kuntoa ja sen merkitystä omaan hyvinvointiin moni voi pitää itsestäänselvyytenä, mutta ehkä juuri siitä syystä se voi myös unohtua helposti. Ongelma voi löytyä myös tahdosta, sillä usein tiedetään miten tulisi toimia, mutta siltikään näin ei toimita, koska itsekuri ja motivaatio ovat kadoksissa. (Nissinen, 2012, s. 176, 217, 229; Sydänmaanlakka, 2017, s. 280.)

Itsensä johtaminen on kokonaisvaltaista itsestä huolehtimista. Kun työntekijä huolehtii omasta hyvinvoinnistaan, hän pystyy suoriutumaan myös paremmin *tiiminsä* jäsenenä. Älykkäästi itseään johtava työntekijä tunnistaa oman jaksamisensa rajat ja myös kunnioittaa niitä. Fyysisiä ja henkisiä voimia tarvitaan työssä motivaation säilyttämiseksi ja kun työntekijä on motivoitunut ja voi hyvin, tämä välittyy myös muille tiimin jäsenille. Tutkimuksissa on pystytty osoittamaan hyvän fyysisen kunnon vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen ja tehtävien suorittamiseen; hyvässä kunnossa olevat työntekijät, jotka harrastavat aerobista liikuntaa, kokevat vähemmän ahdistusta, masennusta, jännittyneisyyttä tai stressiä, mikä taas parantaa työyhteisön ilmapiiriä. (Houghton ja muut, 2020, s. 24, 142–144; Työturvallisuuskeskus, 2022.)

### **3.2 Psykkinen kunto, mieli**

Toinen kokonaiskuntoisuuden osa-alue on mieli eli psykkinen kunto. Psykkisen kunnon toimintoja ovat esimerkiksi havaitseminen, ajattelevuus, muistaminen ja oppiminen. Mielellä muodostuu oma persoonamme sekä minätietoisuus; mieli on omien kokemusten varasto ja tulkitsija. Oma persoona ja mieli ovat työntekijän voimavaroja, joiden avulla huolehditaan omasta jaksamisesta, siksi itseään tulisi seurata aktiivisesti, oppia ja kehittää. Mieltä tulee harjoituttaa, mutta sille pitää antaa aikaa myös levätä. Psykkisen kunnon ylläpitämiseen kuuluu mielenrauhan harjoittaminen sekä kokonaisvaltainen rentoutuminen. Stressi on merkittävä kuormitusta aiheuttava tekijä mielenterveytyksessä ja sen säätelyssä auttaa mielenrauha, jossa ei tarvitse suorittaa tai tuottaa mitään, vaan jossa saa levätä. Mielenrauha luo hyvinvointia sekä elinvoimaa ja vahvistaa luovuutta. (Nissinen, 2012, s.

229; Salmela, 2016, s. 43, 48; Sydänmaanlakka, 2017, s. 131; Sydänmaanlakka, 2012, s. 30–31.)

*Yksilöllä* itsellään on merkittävä tehtävä työhyvinvoinnin parantamisessa ja työn merkityksellisyyden löytämisessä, sillä jokainen luo itse oman käyttäytymisensä, uskomuksensa sekä asenteensa. Tulkinnat itsestä, toisesta ihmisestä ja yleisesti elämän tarjoamista mahdollisuuksista ohjaavat kaikkea mitä teemme ja vaikuttavat työssä jaksamiseen. Mielenterveystyössä työntekijät kohtaavat emotionaalisesti haastavia asiakastapauksia. Ajan myötä he voivat kehittää itselleen ajattelu- ja toimintamalleja, jotka suojaavat heitä työn kuormittavuudelta, mutta samalla saattavat rajoittaa heidän kokemusmaailmaansa ja yksityiselämäänsä. Seurauksena voi kuitenkin olla myös myönteinen ammatillinen kehittyminen sekä tietotaidon ja toimintakykyisyyden kehittyminen työntekijänä. (Houghton ja muut, 2020, s. 25; Nissinen, 2008, s. 56, 94, 122; Nissinen, 2012, s. 236, 239; Seppänen, 2021, s. 320; The Arbinger Institute, 2018.)

Asenne on myönteinen tai kielteinen opittu mielentila ja suhtautumistapa, joka pohjautuu menneisiin kokemuksiin ja näkyy kaikessa päivittäisessä toiminnassa. Asenne näkyy toiminnan laadussa, kun taas motivaatio liittyy yleensä johonkin tiettyyn tilanteeseen ja vaikuttaa vireystilaan. Työntekijän motivoitumista voivat vaikeuttaa omat asenteet ja uskomukset. Esimerkiksi työntekijä saattaa tuntea, että hänen työnsä on merkityksetöntä, mikä voi vähentää motivaatiota ja pitkään jatkuessaan johtaa jopa työsuhteen päättymiseen. Myös syyllistäminen tai itse-kriittisyys voivat heikentää työntekijän motivaatiota ja luovuutta. Mieli on voimakas motivoitumisen ja onnistumisen työkalu, sillä se, kuinka työntekijä puhuu itselleen, voi auttaa suoriutumaan työssään paremmin. Omia ajatuksiaan ei voi täysin pysäyttää, mutta niitä voi oppia hallitsemaan. Omien ajatustensa valitseminen on yksi tärkeimmistä itsensä johtamisen taidoista. (Goldsby ja muut, 2021; Houghton ja muut, 2020, s. 53, 82, 90, 98; Ruutu & Salmimies, 2014, luku 1.1, 1.3; Seppänen, 2021, s. 320; Sydänmaanlakka, 2017, s. 132, 284–285.)

Erilaiset temperamentit luovat tasapainoa *tiimiin*, sillä työntekijät voivat täydentää toistensa osaamista. Jokaisen työntekijän tulisi vahvistaa itsessään erilaisuuden hyväksymistä sekä yksilöllisyyden kunnioittamista, sekä itseään että tiiminsä jäseniä kohtaan. Samalla kun hallitsemme omaa käyttäytymistämme sekä ajatuk-siamme, meidän tulisi ymmärtää niiden vaikutus ympärillämme oleviin ihmisiin. Työyhteisössä jaetaan usein yhteinen ajatusmalli, joka ohjaa koko tiimin toiminta. Se, toimiiko tiimin ajatusmallina mahdollisuus vai este ajattelu, vaikuttaa merkittävästi tiimin tehokkuuteen ja innovatiivisuuteen. Kohdatessaan työelämänhaasteita työntekijän kuin koko tiiminkin tulisi nähdä nämä haasteet mahdollisuuksina kehittyä ja oppia uutta eikä lamaannuttavina esteinä. (Houghton ja muut, 2020, s. 130, 183; Nissinen, 2008, s. 241; Seppänen, 2022, s. 78.)

### **3.3 Sosiaalinen kunto, tunteet**

Kolmantena kokonaiskuntoisuuden osa-alueena on tunteet eli sosiaalinen kunto. Tällä tarkoitetaan omien tunteiden hallintaa, positiivisuutta ja ihmissuhteista huolta pitämistä. Työ tai sen ajatteleminen ei saisi viedä kaikkea aikaa, vaan sitä tulisi riittää myös ystäville ja läheisille, koska he ovat työntekijän tärkein voimavara. Tunteiden säätelyllä tarkoitetaan James Grossin määritelmän mukaan prosessia, jossa vaikutetaan siihen, mitä tunteita meillä on ja milloin, kuinka koemme nämä tunteet ja ilmaisemme niitä. Pohjois-Carolinan yliopistossa tehdyn tutkimuksen mukaan itsensä johtaminen ja tunteiden hallinta edistää tehokkuutta ja terveyttä. (Houghton ja muut, 2020, s. 153; Sydänmaanlakka, 2012, s. 31.)

*Yksilön* on hyvä analysoida tunteitaan ja näin kehittää niiden hallintaa, sillä tunteiden hallinta on itsensä johtamisessa avainasemassa. Taito ymmärtää tunteiden syy-seuraussuhteita helpottaa tunteiden käsittelyä. Tunteet koetaan niin henkisesti kuin myös fyysisestikin ja jos työntekijä pystyy valitsemaan, mitä tunteita hän tuntee, se vaikuttaa hänen olotilaansa ja sitä kautta siihen, kuinka hän käyttäytyy ja suoriutuu työssään. Positiiviset tunteet laajentavat ajatteluamme ja tulkin-taamme meidän mahdollisuuksistamme, ne eheyttävät, lisäävät sitoutuneisuutta,

parantavat keskittymistä ja kokonaisuuksien hahmottamista, informaation prosessointia ja fyysistä terveyttä. Positiiviset tunteet nopeuttavat myös vastoinikämisistä toipumista ja johtavat tehokkaampaan, monipuolisempaan ja huolellisempaan lopputulokseen. Myös yksi hyvin keskeinen taito on työntekijän kyky erottaa omat tunteensa työtiimin tunteista. Nimeämällä ja prosessoimalla omia sekä muiden tunteita työntekijä ymmärtää paremmin oman toimintansa syitä. (Houghton ja muut, 2020, s. 153; Seppänen, 2022, s. 19, 80, 83; Seppänen, 2021, s. 277.)

Itsensä tuntemisella ja omien tunteiden tunnistamisella työntekijät vaikuttavat myönteisesti koko *tiimin* ilmapiiriin ja kun työyhteisössä vallitsee hyvä ilmapiiri, työntekijä jaksaa paremmin. Positiiviset tunteet energisoivat työntekijää, mutta niiden avulla voi antaa energiaa myös ympäristöönsä ja työtiimillensä. Koska tunteet tarttuvat herkästi, hyvä tapa innostaa muita ympärillä olijoita on olla itse innostunut. Avoin ilmapiiri lisää työntekijöiden hyvinvointia ja lujittaa tiiminjäsenten välistä luottamusta sekä turvallisuuden tunnetta. Luottamuksellisessa tiimissä ei tunneta konfliktin pelkoa ja työntekijät uskaltavat kertoa heikkouksistaan, tekemistään virheistä tai kokemistaan haastavista tunteista. Neuvojen kysyminen sekä asiantuntijana kohtelemisen nähdään yleensä luottamuksen osoituksena, mikä lisää arvostuksen tunnetta. Muilta saatu arvostus vahvistaa työntekijöiden itsetuntoa ja hyvinvointia, mikä tekee siitä tärkeän voimavaran työssä jaksamisen kannalta. (Houghton ja muut, 2020, s. 153; Jaakkola, 2019, s. 117; Nissinen, 2012, s. 239; Salmela, 2016, s. 34; Seppänen, 2021, s. 132, 142–143; Seppänen, 2022, s. 53, 140; Sydänmaanlakka, 2017, s. 174; Sydänmaanlakka, 2012, s. 36.)

Työyhteisön vuorovaikutuskulttuurin kehittämisessä jokaisella tiimin jäsenellä on vastuu kannettavanaan. Työtiimin keskustelujen sävy voi parhaimmillaan lisätä työntekijän voimavaroja sekä kestävyyttä. Esimerkiksi huumori nostattaa tunnelmaa silloin, kun se on hyväntahtoista ja toisia ihmisiä kunnioittavaa, ja nauru lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä parantaa ilmapiiriä. Kaikkia työntekijöitä tulisi suojella yksin jäämiseltä, sillä ilman vertaistukea jäävillä työntekijöillä on suurempi

riski uupua. Työtiimin jäsenissä pitäisi syntyä tunne ympärillä olevista, välittävistä ihmisistä, joiden läheisyys auttaa haastavissa tehtävissä. Työntekijöitä tulisi kannustaa tiimityöskentelyyn, jotta kaikilla olisi osansa tiimin läheisyyden tunteessa. (Austin ja muut, 2020, s. 1949; Nissinen, 2012, s. 190, 237; Nissinen, 2008, s. 85, 208, 226; Seppänen, 2022, s. 88, 106, 119; Seppänen, 2021, s. 316–317.)

### 3.4 Henkinen kunto, arvot

Neljäs kokonaiskuntoisuuden osa-alue on henkinen kunto eli arvot. Se tarkoittaa oman elämän tarkoituksen ja arvojen tasapainoa, päämäärien selkeyttä sekä jotakin elämäntulkua ohjaavaa syvempää merkitystä. Jokaisen olisi hyvä etsiä omaa syvempää merkitystä ja tarkoitusta, koska niiden kokeminen auttaa jaksamaan. Henkisyys on uskonnollisuutta laajempi käsite. Se on merkityksellisyyden ja tarkoituksen löytämistä, tunnetta eheydestä ja ykseydestä. Se on myös elämänenergiaa, joka näyttäytyy uskona tulevaisuuteen. Henkisyys tekee ihmisen tietoiseksi siitä, että siinä missä elämä toisinaan haavoittaa, se myös hoitaa. Henkisyys on toivon ja työhyvinvoinnin perusta. Ihminen kaipaa arvoja ja periaatteita, jotka ohjaavat hänen elämäänsä sillä ne tekevät elämästä merkityksellistä. Omia arvojaan on hyvä välillä pysähtyä miettimään ja katsoa, toimiiko itse niiden mukaisesti. (Nissinen, 2012, s. 223; Sydänmaanlakka, 2012, s. 31; Sydänmaanlakka, 2017, s. 31, 207, 221.)

Vaikka *yksilö* kokisi itsensä päteväksi työssään, hänen voi olla haastavaa motivoitua työhön, jos se on hänen arvojensa vastaista. Etenkin tilanteet, jossa työntekijä joutuu toimimaan työssään vastoin omaa moraalikoodiaan, ovat raskaita ja johtavat moraaliseen ahdistukseen, joka taas voi pitkittyessään johtaa uupumukseen tai työpaikan vaihtamiseen. Työntekijän terveyden ja työssä suoriutumisen kannalta tärkeää olisi tehdä työtä, johon itse uskoo. Suunnan, selkeyden ja merkityksen työntekijän työlle antaa siis omien arvojen tunnistaminen. Merkityksellisestä, tärkeäksi koetusta ja palkitsevasta työstä seuraa kiitollisuus sekä terve ylpeys. (Austin ja muut, 2020, s. 1947; Houghton ja muut, 2020, s. 71, 81; Jaakkola, 2019, s. 22; Seppänen, 2021, s. 324; Sydänmaanlakka, 2017, s. 208, 220.)

Kun tiedostaa omat arvonsa sekä tarpeensa ja ymmärtää omaa ajatteluaan sekä uskomuksiaan, voi työntekijä alkaa luomaan itselleen niitä tukevia tapoja ja tavoitteita. Henkinen älykkyyys tarkoittaa omien periaatteiden, arvojen ja ihmisen käyttäytymisen saattamista sopusointuun. Hyvä itsetuntemus auttaa löytämään millainen työ, sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttamisen keinot ovat yksilölle merkityksellisiä. Oman tarkoituksen löytämiseen voi mennä kauan, mutta se on oleellista kaikille itseään johtaville työntekijöille, sillä se auttaa saavuttamaan työntekijän koko potentiaalin. Oman tarkoituksen ohjaamat työntekijät ymmärtävät työn merkityksellisyyden tärkeyden ei pelkästään heille itselleen, mutta myös heidän ympärillään oleville ihmisille. (Houghton ja muut, 2020, s. 47–48, 71; Maijala, 2022; Sydänmaanlakka, 2017, s. 217.)

Työntekijän arvot, asenteet ja tulkinnat siirtyvät *tiimiin*, sen sisäiseen dynamiikkaan ja asiakkaiden palveluun. Työyhteisössä kaikkien tulisi tietää, miksi työtä tehdään ja mikä on työn laaja kokonaisuus. Tärkeää olisikin käydä koko työtiimin kesken keskustelua työn perustehtävästä, mikä on työn merkitys yhteiskunnallisella tasolla ja millaisten arvojen ja ammattieettisten periaatteiden pohjalta työtä tehdään. Kun työntekijä osallistuu työntekoon, tunnustaa organisaation arvot ja rakentaa omaa ammatti-identiteettiään niiden pohjalta, tunneperäinen sitoutuminen työhön ja työyhteisöön vahvistuu. Voimakas tunneperäinen sitoumus tuo mukanaan kokemuksen työnimusta ja ehkäisee työssä uupumista. Työntekijöitä motivoi kuuluminen sellaiseen työyhteisöön, johon hän tuntee halua kuulua ja jonka toiminta on työntekijän arvojen mukaista. Jokaisen tulisikin valita työyhteisönsä sen pohjalta, että omat ja yhteisön arvot ovat linjassa keskenään. (Houghton ja muut, 2020, s. 38; Jaakkola, 2019, s. 35; Nissinen, 2008, s. 120, 197; Seppänen, 2021, s. 348–349; Seppänen, 2022, s. 139.)

### **3.5 Ammatillinen kunto, työ**

Viidentenä osa-alueena kokonaiskuntoisuudessa on työ eli ammatillinen kunto. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä tietää työnsä päämäärät, hänellä on työn suorittamiseen riittävä osaaminen, hän saa palautetta suorituksestaan ja oppii

myös uutta kehittyen jatkuvasti ammattilaisena. Oman asiantuntijuuden ja ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen tarvitaan erilaisia menetelmiä, joilla voi samalla huolehtia myös omasta työssä jaksamisesta. Ammatillinen kunto on taitoa pärjätä ja edetä omalla työurallaan, työn ja elämän muiden osa-alueiden pysyessä tasapainossa. Se on myös työntekijän hyvää työmotivaatiota, jotta työtä jaksaisi tehdä pitkään. (Austin ja muut, 2020, s. 1953; Eletive, 2023; Hämäläinen ja muut, 2017, s. 345; Salmela, 2016, s. 47; Sydänmaanlakka, 2012, s. 30; Sydänmaanlakka, 2017, s. 32, 240.)

Työelämään valmistava ammatillinen tutkinto on merkittävä osa työtä, mutta oman osaamisen kehittäminen jatkuu koko työuran ajan. *Yksilön* tehokkaaseen itsensä johtamiseen kuuluu oppimisen ja osaamisen laaja kehittäminen, mikä tarkoittaa tiedon tunnistamista sekä osaamisen hankintaa ja käytäntöön soveltamista. Työntekijän tulisi olla tietoinen vahvuuksistaan sekä kehityskohteistaan ja valjastaa oma osaaminen hyötykäyttöön. Ottamalla vastuun omasta kehityksestään työntekijät voivat parantaa suorituskykyään, lisätä työssä viihtymistään ja edistää myös myönteistä työilmapiiriä. Työntekijöiden vahvuuspotentiaalin aktivoiminen on organisaation menestystekijä. (Hämäläinen ja muut, 2017, s. 345; Salmela, 2016, s. 30, 48; Seppänen, 2022, s. 46, 100.)

Työyhteisössä *tiimin* jokaisen jäsenen taitojen yhdistäminen auttaa yhteisen tavoitteen saavuttamisessa. Ratkaisevaa on tiimiäly, jossa kaikkien työntekijöiden osaamisen yhdistäminen luo toimivan kokonaisuuden. Hyvässä työorganisaatiossa annetaan säännöllistä ohjausta sekä tunnustusta onnistumisista, sillä kannustavalla palautteella voidaan edistää työntekijöiden hyvinvointia. Työntekijän saamalla positiivisella palautteella, kehuilla ja huomionosoituksilla on merkittävä voimaannuttava vaikutus. Aineeton palkitseminen, kuten esimerkiksi arvostus, lisää motivaatiota ja työhyvinvointia. Henkilökohtaisella palkitsemisella ja muilta saadulla palautteella on merkitystä myös työntekijän oman työskentelyn kehittämisessä. Palaute kannustaa työntekijöitä tekemään sitä, mistä palkitaan, ja sillä on iso rooli myös onnistumisen kokemusten löytämisessä. Työssä onnistumisen

kautta työntekijä pääsee näkemään työnsä tulokset, mikä antaa voimia jatkaa ja selvittää myös tulevista haasteista. (Austin ja muut, 2020, s. 1950; Houghton ja muut, 2020, s. 22; Nissinen, 2008, s. 234; Ruutu & Salmimies, 2014, luku 1.3; Salmela, 2016, s. 39, 50–51; Seppänen, 2021, s. 146, 320, 355; Seppänen, 2022, s. 114.)

### 3.6 Uudistuminen ja tietoisuus

Kyky uudistua on tarpeellinen näillä kaikilla edellä mainituilla kokonaiskuntoisuuden osa-alueilla. *Uudistuminen* edellyttää työntekijältä hyvää itsetuntemusta, riittävää itseluottamusta ja reflektointitaitoa. Itsensä tunteminen on itsensä johtamisen peruserä. Uudistumiseen tarvitaan myös itseluottamusta, jotta uskaltaisi mennä omien kykyjensä ääri rajoille ja antaa itselleen luvan myös epäonnistua tai tehdä virheitä. Vain silloin tulee luoneeksi todelliset mahdollisuudet uuden oppimiselle. Myös oman keskeneräisyytensä myöntämiseen tarvitaan itseluottamusta. Epäonnistumisen hyväksyminen ja resilienssin rakentaminen ovat välttämättömiä itsensä johtamisessa. Reflektoinnilla ja itsetutkiskelulla voidaan arvioida ja tarkastella omaa itseään sekä ihmissuhteitaan mahdollisimman objektiivisesti. (Eletive, 2023; Sydänmaanlakka, 2012, s. 31; Sydänmaanlakka, 2017, s. 33–34, 81.)

Alankomaissa sijaitsevassa Utrechtin yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa osoitettiin, että itsensä johtaminen voi lisätä työntekijän uskoa omaan kykyihin, mikä taas kannustaa innovatiiviseen työotteeseen (Kunz, 2023, s. 21, 23). Tätä ilmiötä on selitetty sillä, että innovaatio edellyttää usein työntekijöiltä haastavia tavoitteita, tehokasta resurssien hallintaa sekä taitoa ajatella laatikon ulkopuolelta, jotta loisi mahdollisuuksia uusien ideoiden ja ratkaisujen keksimiselle (Kunz, 2023, s. 22). Kohtuulliset haasteet ja niiden ylipääseminen voivat edistää työntekijän osaamisen tunnetta (Houghton ja muut, 2020, s. 70). Tämä tarkoittaa siis sitä, että työntekijän uskomukset liittyen omaan kykyihin työskennellä menestyksekkäästi vahvistuvat itsensä johtamisen kautta (Kunz, 2023, s. 21). Uudistuakseen työntekijän on haluttava kehittyä, mutta hänen tulee välttää liikaa perfektionismia, joka voi johtaa riittämättömyyden tunteisiin ja uupumiseen (Nissinen, 2012, s. 177).

*Tietoisuus* eli sisäinen tarkkailija ohjaa, valikoi ja tulkitsee kaikkea ihmisen toimintaa. Me siis tulkitsemme ympärillämme olevaa maailmaa oman tietoisuutemme kautta. Työntekijän tulisi kehittää keho-, tunne-, mieli- ja arvotietoisuuttaan sekä syvän tietoisien elämisen taitoa, jotta hänen tulkintansa ja tapansa toimia eri tilanteissa tukisivat hänen hyvinvointiansa. Tutustumalla itseensä työntekijä löytää uupumista estävät yksilölliset tekijät sekä ammatilliset taidot. Uupumisen ehkäisyssä oleellista on työntekijän tietoisuus omasta ammattitaidosta. Itsensä johtaminen tarkoittaa oman tietoisuuden laajaa, syvällistä ja käytännöllistä kehittämistä, jossa elämme tietoisina omista tulkinnoistamme sekä käsityksistämme. Jotta voisi johtaa itseään hyvin, täytyy osata ottaa etäisyyttä ja tarkastella itseään myös ikään kuin ylhäältäpäin. (Nissinen, 2008, s. 201; Nissinen, 2012, s. 166; Sydänmaanlakka, 2012, s. 31; Sydänmaanlakka, 2017, s. 33, 253, 259.)

Itsetuntemus, itseluottamus ja oman tietoisuuden kehittäminen ovat itsensä johtamisen perusta. Vahva itsetuntemus ja itseluottamus auttavat tietoisuuden kehittämässä, joka taas ohjaa työntekijän havainnointia, ajattelua ja toimintaa. Tietoinen työntekijä tarkkailee ympäristönsä lisäksi itseään asettaen oman toimintansa kyseenalaiseksi. Tarkkailemalla omaa käytöstä ja sen aiheuttajia voi kerätä tietoa, joka auttaa hallitsemaan omaa toimintaa tehokkaasti. Itsetarkkailu on yleinen ja tärkeä työväline itsensä johtamisessa, ja se on tärkeä myös työssä jaksamisen ja stressinhallinnan apuvälineenä. Mitä enemmän työntekijä pystyy tekemään tietoisesti valintoja, sitä enemmän hän hallitsee omia ajatuksiaan, tunteitaan ja käyttäytymistään. Aktiivinen itsensä johtaminen vaatii työntekijältä oma-aloitteista halua kehittää itseään monipuolisesti, niin itseään kuin myös työtään varten. (Eletive, 2023; Houghton ja muut, 2020, s. 24–25, 40, 201; Salmela, 2016, s. 51, 58; Sydänmaanlakka, 2012, s. 92, 110; Sydänmaanlakka, 2017, s. 286, 290.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen, aineistolähtöinen tutkimus. Tavoitteenani oli koota yhteen työhyvinvoinnin kannalta erityisen merkityksellisiä itsensä johtamisen taitoja mielenterveystyöhön tuleville työuraansa aloittaville nuorille. Päädyin tähän ikäryhmään, koska tutkimusten mukaan 24–35-vuotiaat tarvitsisivat ohjeita työstä palautumiseen sekä keinoja nähdä työnsä merkityksellisyyden (Työterveyslaitos, 2023). Halusin selvittää, miten työntekijän itsensä johtamisen taidot edesauttavat hänen omaa sekä hänen tiimensä työssä jaksamista ja hyvinvointia.

Raskaiden tunteiden tuntemista ei saisi pitää persoonaan liittyvinä, epäammattillisuudesta tai alalle soveltumattomuudesta kertovina merkkeinä (Nissinen, 2008, s. 54). Selvittämällä työn innostavuutta lisääviä itsensä johtamisen taitoja voidaan löytää hyödyllisiä menetelmiä mielenterveystyön henkistä kuormittavuutta vastaan. Tästä syystä halusin opinnäytetyöni aiheeksi työhyvinvoinnin sekä itsensä johtamisen taidot, jotka lisäävät ja vahvistavat työssä viihtymistä. Koska positiivisessa työilmapiirissä jokaisen työntekijän innostuksella on tilaa kasvaa ja tehokas keino innostaa muita on olla itse innostunut, halusin ottaa huomioon myös tiimin ja siinä vallitsevan ilmapiiriin (Sydänmaanlakka, 2012, s. 36).

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Mitkä itsensä johtamisen taidot ovat erityisen merkityksellisiä mielenterveystyössä työskentelevälle työntekijälle?
2. Miten itsensä johtamisen taidoilla voi edesauttaa työntekijän sekä työtiimin jaksamista ja työhyvinvointia mielenterveystyössä?

Pidin tärkeänä luoda haastattelutilanteisiin avoimen ja turvallisen ilmapiiriin. Tämän vuoksi haastateltavat saivat tutustua haastattelukysymyksiin hyvissä ajoin etukäteen. Kysymykset vaativat harkintaa, ja halusin antaa riittävästi aikaa tälle

ajatustyölle. Tästä syystä teemahaastattelunrunko (Liite 1) lähetettiin haastateltaville haastattelukutsun (Liite 2) yhteydessä. Valmistauduin myös itse haastatteluihin tekemällä harjoitushaastatteluja läheisilleni. Haastattelutilanteessa pyrin välttämään liiallista virallisuutta ja jäykkyyttä, jotta tunnelma säilyisi rentona ja henkilökohtaisten ajatusten ja kokemusten jakaminen ryhmähaastattelussa tuntuisi luontevammalta. Tästä syystä joimme yhdessä kahvit ja olin tuonut mukani myös kahvileivoksia tarjottavaksi. Varasin haastatteluihin hieman ylimääräistä aikaa, jotta voisin haastattelun alussa kertoa myös hieman itsestäni. Tällä tavoin haastateltavat saivat käsityksen siitä, kuka heitä oli saapunut haastattelemaan. Näillä toimilla toivoin luovani ilmapiirin, jossa kaikkien oli hyvä olla.

#### **4.1 Tutkimusmenetelmä**

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimusmenetelmän valinta tuntui loogiselta, koska halusin selvittää tutkittavien henkilökohtaisia kokemuksia liittyen mielenterveystyössä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen sekä ylläpitämiseen. Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on tuoda esiin tutkittavien kokemukset eri tilanteista, eli tässä opinnäytetyössä kokemukset liittyen mielenterveystyössä tarvittaviin itsensä johtamisen taitoihin, tutkittavien menneisyyteen sekä kehitykseen liittyvät tekijät huomioiden (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 2.4.3). Laadullisen tutkimukseni lähtökohtana on kuvata todellista elämää ja selvittää erityisesti mielenterveystyössä tarvittavia itsensä johtamisen taitoja mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi ja muut, 2007, s. 157).

Laadullista tutkimusta voi kuvata prosessina tai oppimistapahtumana, jonka aikana minun eli tutkijan näkökulmat ja tulkinnat voivat kehittyä, jolloin esimerkiksi tutkimuskysymykset, aineistonkeruumenetelmä tai aineiston analyysimenetelmä voivat vaihtua opinnäytetyöprosessin edetessä (Valli, 2018b, luku 1). Laadullinen tutkimus on jatkuva ongelmanratkaisuprosessi, joka edellyttää kykyä ymmärtää sen prosessimaista luonnetta, huomioida tutkijan oman ajattelun kehittyminen tutkimuksen edetessä ja tarvittaessa muuttaa alkuperäisiä linjauksia tutkimuksen ja sen toteuttamisen suhteen (Valli, 2018b, luku 1). Laadullisessa tutkimuksessa

keskeistä on merkitysten tarkasteleminen ja tutkiminen (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 2.4.1). Koska laadullisessa tutkimuksessa aineistoa voi helposti kertyä paljon, aiheen rajaamisen välttämättömyys korostuu aineiston hajanaisuuden välttämiseksi (Valli, 2018b, luku 1).

#### **4.2 Aineiston kerääminen**

Opinnäytetyöni tausta-aineistona toimi työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta kertova kirjallisuus sekä aiemmat tutkimukset. Oman taustatutkimuksen tekeminen ennen opinnäytetyön varsinaista aloitusta auttoi hahmottamaan, millaisen näkökulman halusin valita opinnäytetyölleni. Positiivisen näkökulman valitseminen vaikutti luonnollisesti haastatteluihin valitsemieni kysymyksiä sävyyn (Liite 1).

Valitsin aineistonhankintamenetelmäksi *teemahaastattelun*, koska se puolistrukturoituna menetelmänä mahdollistaa tietystä rajatusta teemasta keskustelemisen tuoden kuitenkin tutkittavien äänen vapaasti kuuluville (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 4.2.3). Näin haastateltavat pystyivät kertomaan omista kokemuksistaan ilman, että annoin heille mitään valmiita vastauksia ja he saivat mahdollisuuden sanoittaa kokemuksiaan vapaasti. Teemahaastattelussa pyrin vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa saamaan selville opinnäytetyöni aihepiiriin liittyviä asioita (Valli, 2018a, luku 1). Kyseessä oli siis eräänlainen vuorovaikutteinen keskustelu, jossa pystyin esittämään vapaasti myös tarkentavia kysymyksiä tai pyytämään haastateltavia selittämään kertomansa tarkemmin (Valli, 2018a, luku 1). Teemahaastatteluissa pääteemat pysyivät samoina molemmissa haastatteluissa, mutta kaikkia teemoja en käynyt jokaisen haastateltavan kanssa perusteellisesti läpi, vaan haastateltavan tietämyksen ja innostuksen mukaan katsoin, mihin kysymyksiin syvennyttiin ja mitkä jätettiin vähemmälle huomiolle.

Opinnäytetyöni aineiston keräsin haastattelemalla Miellen työntekijöitä sosiaalisen kuntoutuksen ja asumispalveluiden yksiköistä. Haastattelut pidin kahtena eri päivänä ja tavoitteenani oli saada 2–3 haastateltavaa molempiin haastatteluihin.

Onnistuin tavoitteessani ja sain molempiin haastatteluihin kolme Miellen työntekijää. Haastattelusta kiinnostuneita olisi ollut enemmänkin, mutta koska tein opinnäytetyötä yksin ja aikaa oli rajallisesti, päätin pitää kiinni alkuperäisestä enimmäismäärästä haastateltavia. Päätökseen vaikutti myös se, että haastattelut äänitettiin, ja äänitteen selkeyttä parantaa, jos haastateltavia ei ole enempää yhtä aikaa (Hirsjärvi ja muut, 2007, s. 206). Alun perin suunnitelmana oli haastatella 24–35-vuotiaita työntekijöitä, mutta päätin joustaa tästä ikärajauksesta saadakseni yhtä paljon haastateltavia sekä asumispalveluista että sosiaalisesta kuntoutuksesta. Tästä syystä haastatteluihin osallistuneet kuusi työntekijää olivat 28–38-vuotiaita. Keräämällä kokemuksia ja neuvoja yhtä monelta sosiaalisen kuntoutuksen ja asumispalveluiden työntekijältä sain opinnäytetyöhöni tasapuolisesti aineistoa molempien työtehtävien työntekijöiltä.

Miellen työntekijöiden haastattelut toteutin *ryhmähaastatteluina*. Ryhmähaastattelussa keskustelimme opinnäytetyöni aiheista yhdessä; haastattelijana puhuin samanaikaisesti usealle haastateltavalle, mutta esitin välillä kysymyksiä myös yksittäisille ryhmän jäsenille (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006b). Ryhmähaastattelulla sain kerättyä tehokkaasti tietoa usealta henkilöltä samanaikaisesti, ja haastateltavat pystyivät auttamaan toisiaan keskusteltaessa muistinvaraisista asioista (Hirsjärvi ja muut, 2007, s. 205–206). Toivoin haastatteluihini vapaata keskustelua opinnäytetyöni aiheesta ja koska Miellessä työilmapiiri on hyvä, keskustelua saatiin hyvin syntymään (Mielle ry, 2023). Ryhmähaastattelussa yhden työntekijän ajatus saattoi sytyttää oivalluksen toisessa, ja näin keskustelu eteni sujuvasti.

### **4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi**

Aineistolähtöisessä tutkimuksessani teoriaa rakennettiin keräämästäni aineistosta ja tekemistäni havainnoista käsin, eli esimerkiksi analyysiyksiköitä en määritellyt valmiiksi (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006a). Opinnäytetyössäni en tennut mitään olemassa olevaa teoriaa liittyen työssä jaksamiseen ja työhyvin-

vointiin, vaan selvitin Miellen työntekijöiden kokemuksia aiheesta. Opinnäytetyöni on aineistolähtöinen tutkimus, jossa peilaan haastatteluista keräämääni aineistoa olemassa olevaan teoriaan. Haastatteluista keräämääni aineistoa analysoin jaotellen niitä Sydänmaanlakan malliin kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin eli kokonaiskunnon osa-alueista, joita ohjaa uudistumiskyky ja tietoisuus (Sydänmaanlakka, 2017, s. 30–34). Päädyin tähän jaotteluun, koska se mielestäni kattoi todella hyvin työhyvinvointiin kuuluvat eri osa-alueet itsensä johtamisen näkökulmasta. Kokonaiskunnon sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, henkisen ja ammatillisen kunnon, joiden jatkuva uudistaminen on ihmisen hyvinvoinnin perusta (Sydänmaanlakka, 2017, s. 297).

Analyysimenetelmänä keräämälleni aineistolle käytin teemoittelua. *Teemoittelu* tarkoittaa kerätyn pelkistetyn aineiston jäsentämistä teemojen mukaisesti, eli haastatteluista keräämästäni aineistosta nostin analyysivaiheessa esiin tutkimuskysymyksiäni kannalta keskeisiä aiheita ja usein toistuvia asioita liittyen itsensä johtamisen taitoihin sekä työhyvinvointiin (Juhila, 2021). Teemat muodostuivat siis aineiston pohjalta analyysin tuloksena, enkä ollut määritellyt niitä etukäteen (Juhila, 2021). Opinnäytetyössäni arvioin haastatteluista saamiani tuloksia ja laadin raportin niin, että työhöni perehtyvät lukijat ymmärtävät opinnäytetyöni taustat sekä näkevät tekemäni valinnat opinnäytetyöprosessin aikana, koska tällainen avoimuus lisää työni validiteettia eli pätevyyttä (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006a).

#### **4.4 Tutkimuksen luotettavuus**

*Validiuden* käsite on peräisin kvantitatiivisesta eli määrällisestä tutkimuksesta. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko tutkimus pätevä, perusteellisesti tehty ja ovatko tulokset sekä päätelmät totuudenmukaisia. Kuitenkin laadullisessa tutkimuksessa suoraviivaisen todellisuuden kuvaaminen on haastavaa, minkä takia validiteetti nähdään enemmänkin uskottavuutena sekä vakuuttavuutena. Koska ihmisten kokemuksia tutkittaessa yleensä päästään tekemään vain pinta-

raapaisu tutkittavaan aiheeseen, tutkimukselta ei voi odottaa kaikin puolin kattavaa ja täydellistä ymmärrystä aiheesta. Tutkijana minun on kuitenkin pystyttävä kertomaan, miten olen päätenyt valittuun luokitteluun ja miten olen päätenyt kuvaamaan tutkittavien kokemuksia juuri tietyllä tavalla, ja tämä kaikki on perusteltava uskottavasti. Siltikin toinen tutkija voi päätyä eri ratkaisuihin ja tuloksiin kuin minä, eikä tämä kuitenkaan kerro tutkimusten heikkoudesta. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 8.2.2; Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006c.)

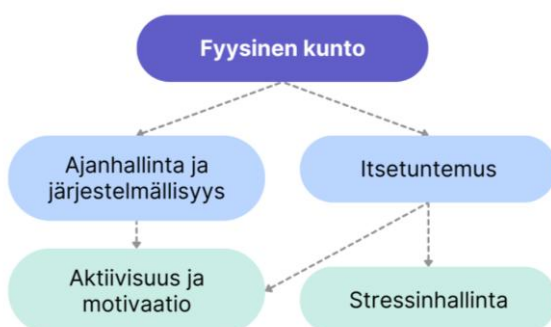
Laadullisessa tutkimuksessa *reliabelius* koskee tutkijan toimintaa sekä aineiston analyysin luotettavuutta. Reliabeliuteen liittyy se, onko kaikki aineisto otettu huomioon, onko litteroinnissa onnistuttu ja kuvastavatko tulokset tutkittavien ajatusmaailmaa. Tässäkin on kuitenkin huomioitava se, että tutkittavat eli haastattelemani Miellen työntekijät sekä minä olimme vuorovaikutuksessa ja näin ollen tulos on seurausta meidän yhteistoiminnastamme. Tutkimuksen luotettavuutta tutkittaessa on pohdittava myös sitä, miten tutkimuksen aihe saattaa vaikuttaa tutkittavien vastauksiin. Esimerkiksi tutkittavan elintavoista kysyttäessä vastaukset saattavat heijastaa yleisiä suosituksia terveellisistä elintavoista, vaikka todellisuus saattaisi olla toisenlainen. Kysymykset omakohtaisista arvoista voivat myös tuntua hyvin henkilökohtaisilta ja siten vaikuttaa vastausten sisältöön tai siihen, jättääkö vastaamatta. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 8.2.2; Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006d.)

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Teemahaastattelunrunko koostui kahdeksasta eri osa-alueesta (Liite 1). Järjestin ryhmähaastattelun kahtena eri päivänä, ja molemmissa haastattelin kolmea Miel- len työntekijää. Tässä luvussa käyn läpi haastatteluista keräämääni aineistoa. Ke- räämäni aineiston tulen esittämään kahdeksan alaotsikon alla, jotka noudattavat haastattelunrunгон mukaista järjestystä. Kuvioissa olen esittänyt kokonaiskuntoi- suuden eri osa-alueissa vahvimmin esiin nousseet itsensä johtamisen taidot sekä kuinka nämä edesauttavat työntekijän ja työtiimin hyvinvointia sekä työssä jaksami- sta. Tekstissä olen kursivoinut vahvimmin esiin tulleet itsensä johtamisen tai- dot. Tutkimustuloksien yhteyteen olen lisännyt muutamia suoria sitaatteja haas- tatteluista havainnollistaakseni haastateltavien ajatuksia.

### 5.1 Terveelliset elämäntavat

Seuraavasta kuvioista (Kuvio 1) voi nähdä, mitkä itsensä johtamisen taidot olivat haastateltavien mukaan erityisen merkityksellisiä fyysisen kunnan osa-alueella ja miten nämä taidot edesauttavat työntekijän jaksamista ja hyvinvointia mielenter- veystyössä.



**Kuvio 1.** Kokonaiskuntoisuus – Fyysinen kunto.

Kaikkien haastateltavien mukaan terveellisillä elämäntavoilla voi parantaa työssä jaksamista. Haastateltavat olivat kehittäneet itselleen erilaisia keinoja terveellis- ten elämäntapojen ja etenkin liikunnan sisällyttämiseksi arkeensa, jotka kuvastivat

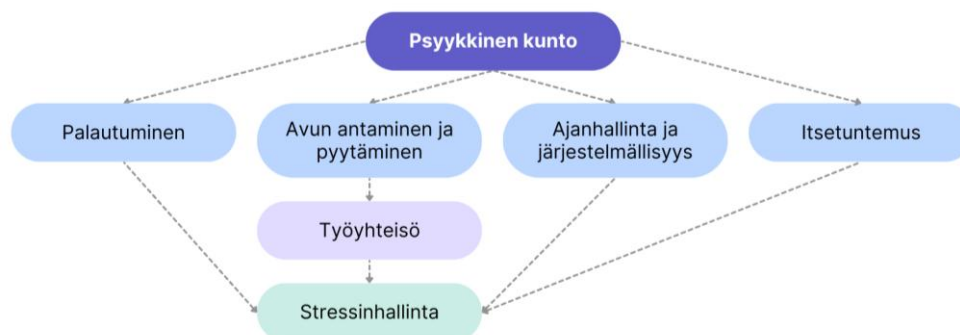
taitoa *ajanhallintaan ja järjestelmällisyyteen*. Yksi helppo keino sisällyttää liikuntaa arkeensa on liikkua paljon kävellen tai pyörällä, autoilua välttäen. Hyvin harkitut tavat ja rutiinit toistuivat usean haastateltavan puheenvuoroissa. Tällaisia rutiineja olivat esimerkiksi säännöllisyys ruokailuissa ja harrastuksissa sekä vahva päätös siitä, kuinka monta kertaa viikossa haluaa tiettyä liikuntaa harrastaa. Esiin nostettiin myös armollisuus sekä itsensä ja oman jaksamisen tarkkailu, eli rutiineissaan pitää tarvittaessa pystyä myös joustamaan tilanteen mukaan. Jos on liian ankara itseään kohtaan, esimerkiksi liikunnastakin voi tulla suorittamista, jolloin se vain lisää stressiä. Elämästä saa ja pitää myös nauttia. Tunnistaakseen omat rajansa, ihmisen pitää tuntea itsensä hyvin.

Keskusteltaessa terveellisten elämäntapojen vaikutuksesta työssä jaksamiseen, suurimmassa osassa vastauksista heijastui hyvä *itsetuntemus*, ymmärrys terveellisten elämäntapojen hyvinvointia lisäävistä vaikutuksista sekä kyky luoda itselle toimivia tapoja huolehtia terveellisistä elämäntavoista. Fyysisen aktiivisuuden vapaa-ajalla kerrottiin lisäävän aktiivisuutta ja motivaatiota myös työssä. Keskustelimme myös kiireen negatiivisista vaikutuksista hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Stressin ja kiireen minimoiminen auttaa keskittymään työssä ja haastateltavien mukaan omaa aikatauluaan ei saisi suunnitella liian tiukaksi, vaan siihen tulisi jättää aikaa myös rentoutumiselle. Säännöllistä vuorokausirytmää on välillä vaikeaa pitää yllä, mutta tähän ja riittävään määrään unta tulisi pyrkiä. Puolet haastatelluista koki, että fyysisen kunnan osa-alueista uni ja lepo olivat tärkeimpiä työssä jaksamisen kannalta. Kun on saanut riittävästi levätä, stressinhallinta on helpompaa, haasteita pystyy ottamaan paremmin vastaan ja ajatukset pysyvät selkeämpinä.

## **5.2 Stressinhallinta ja positiivinen asenne**

Stressinhallintakeinoina edellä mainittiin jo terveelliset elämäntavat kuten liikunta ja riittävä määrä lepoa. Aiheeseen syvennyttiin kuitenkin lisää haastattelun toisessa osa-alueessa eli keskusteltaessa psyykkisestä kunnosta. Kuvio 2 esittelee neljä itsensä johtamisen taitoa, jotka korostuivat haastatteluissa ja joiden avulla

haastateltavien mukaan voidaan edistää sekä omaa että työyhteisön hyvinvointia ja jaksamista.



**Kuvio 2.** Kokonaiskuntoisuus – Psyykinen kunto.

Jokainen haastateltavista nosti esiin *palautumisen* tärkeyden, niin työajalla kuin myös vapaa-ajalla. Vapaa-ajalla stressin purkamisessa auttavat harrastukset ja läheiset ihmissuhteet. Kun vapaa-ajalla on mielekästä tekemistä, tämä automaattisesti ohjaa ajatuksia pois työasioista. Yksi haastateltava kertoi, kuinka hän kotiin tullessaan tuntee sen hiljaisuuden ja tietoisesti ajattelee, kuinka hyvä hänen on olla ja miettiä omaa elämää. Työntekijän vastuulla on huolehtia riittävästä tauosta työpäivän aikana, mutta tämä ei ole aina helppoa ja vaatii opetteluja. Asiakastyössä työntekijä on jatkuvasti valppaana ja havainnoi ympäristöään, mikä on uuvuttavaa pitkinä jaksoina. Työyhteisö voi auttaa huomioimalla tiimin jäsenet ja mahdollistamalla tauot, jotta kukaan ei joudu olemaan kohtuuttoman pitkiä aikoja haastavissa tilanteissa. Työssä jaksamisen ja stressin hallinnan kannalta kaikki haastateltavat pitivät tärkeänä *avun antamista ja pyytämistä*.

*”-- kun joku työkaveri on pitkän patkän istunut tässä haastavassa tilanteessa niin on hyvä, että huomaa myös mennä sinne vähän auttamaan.”*

Haastateltavien mukaan työyhteisössä on tärkeää keskustella avoimesti työssä tapahtuneista asioista ja kertoa, jos oma jaksaminen on koetuksella, olipa syynä yksityiselämän tai työelämän haasteet. Silloin muu tiimi tietää, että nyt heidän tuke-

aan tarvitaan aivan erityisesti. Työyhteisön ilmapiiri, jossa vallitsee rauha ja avoimuus, auttaa stressinhallinnassa. Kun asioista voi puhua kollegan kanssa, huolia ei tarvitse viedä kotiin. Joskus työasiat voivat kuitenkin jäädä työntekijän mieleen ja seurata kotiin. Jos näin tapahtuu usein, on tärkeää keskustella asiasta työyhteisössä. Silloin voidaan yhdessä pohtia syitä ja miettiä, kuinka tiimi voisi helpottaa tilannetta. Avun pyytäminen voi joskus tuntua vaikealta ja herättää tunteita epäonnistumisesta, mutta tämä taito kehittyy ajan myötä. Myös asianmukainen perehdytys tuo työhön hallinnan tunnetta ja vähentää stressiä.

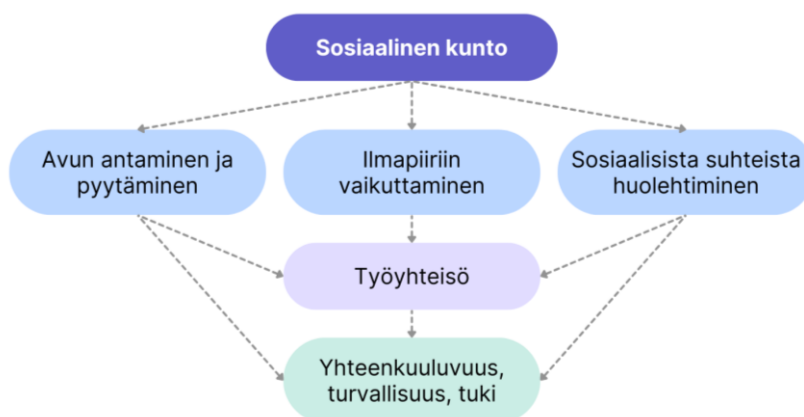
Myös työtehtävien organisointi ja priorisointi, eli *ajanhallinta ja järjestelmällisyys* nostettiin esiin haastatteluissa. Työtehtäviä voi olla paljon, mikä voi aiheuttaa työntekijälle tunteen töihin hukkumisesta. Kun kaikki tehtävät ovat merkittynä kalenteriin tai to do -listalle kiireellisyysjärjestyksessä, niiden organisointi helpottuu merkittävästi. Haastateltavat kertoivat myös, kuinka palkitsevalta tuntuu, kun saa merkitä tehtävän tehdyksi ja näkee työn edistyvän. Tämäkin lieventää heidän mukaansa stressiä mutta lisää myös kokemusta työn palkitsevuudesta. Osalla haastateltavista oli tapana tietoisesti siirtyä työmoodiin ja pois siitä työmatkojen aikana, mikä on auttanut heitä olemaan viemästä työasioita vapaa-ajalleen. Itse voi tehdä sen päätöksen, että matkalla töihin tai töistä kotiin on lupa miettiä työhön liittyviä asioita, mutta kotiin näitä ajatuksia ei viedä.

Hyvä *itsetuntemus* auttaa työssä jaksamisessa ja tuli esille usein keskusteltaessa psyykkisestä kunnosta. Haastateltava korosti, kuinka tärkeää on tunnistaa stressin lähteet ja selvittää, voiko niihin itse vaikuttaa. Oma huoliajattelua tulisi pyrkiä vähentämään ja ajatella tehneensä parhaansa. Toinen haastateltava jatkoi, että vaikka jokin työtehtävä olisi jäänyt kesken pitäisi ajatella, että ei ole mitään hätää vaan sitä voi jatkaa seuraavana päivänä. Haastateltavien mukaan positiivisen mielialan ylläpitämisessä auttavat työyhteisön hyvä ilmapiiri ja huumori sekä positiivinen vapaa-ajalla luettu kirjallisuus ja seurattu media.

Omaan mielialaansa voi vaikuttaa merkittävästi sillä, mitä lukee tai kuuntelee vapaa-ajallaan. Haastateltavat kertoivat kuuntelevansa sellaisia ohjelmia ja podcasteja, jotka ovat hauskoja ja nostattavat hyvää mieltä ja välttävän rankkojen uutisointien seuraamista ja liiallista tietotulvaa. Koska mielenterveystyö on henkisesti raskasta, omaa hyvinvointiaan voi tukea keskittymällä positiivisiin aiheisiin, jolloin aivotkin saavat levätä. Koskaan ei saisi unohtaa sitä, että maailmassa on paljon hyvääkin. Omaa positiivista mielialaa voi ylläpitää myös pitämällä mielessään onnistumiset ja kiittämällä itseään. On tärkeää huomioida myös tiimin jäsenten onnistumiset ja antaa niistä kiitosta, sillä tämä vaikuttaa myönteisesti koko työyhteisön ilmapiiriin.

### 5.3 Sosiaaliset suhteet ja työilmapiiri

Edellä kerroin, kuinka haastateltavien mukaan työyhteisö voi auttaa stressinhallinnassa. Haastattelun kolmannessa osa-alueessa pohditaan sosiaalisia suhteita laajemmin hyvinvoinnin näkökulmasta, jota olen kuvannut alla olevassa Kuviossa 3.



**Kuvio 3.** Kokonaiskuntoisuus – Sosiaalinen kunto.

*Avun antaminen ja pyytäminen.* Haastateltavien puheissa korostui, että tiimin jäseniltä saatu tuki keventää työtaakkaa ja lisää työntekijöiden hyvinvointia. Eräs haastateltavista mainitsi esimerkin tilanteesta, jossa hänellä oli ollut haastava asiakastapaus. Kun oma olo oli tuntunut toivottomalta, kollegan kannustus ja neuvot toivat tunteen, ettei ollut yksin työhaasteiden kanssa. Toinen haastateltava

jatko, että tällainen tuo turvallisuuden sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä auttaa jaksamaan työssä. Mutta jotta työyhteisön ilmapiiristä muodostuisi turvallinen ja avoin, itsestään on pakko jakaa muille jotain. Haastateltavat korostivat tutustumisen tärkeyttä työtiimissä ja pitivät sitä jopa välttämättömänä, jotta tiimin jäsenistä tulisi riittävän läheisiä toisilleen.

*”Koska ethän sä muuten tutustu niihin ihmisiin ympärillä ja se jää vaan sel-laseks pinnalliseksi.”*

Kysymys siitä, kuinka voi edistää yhteistyötä työtiimissä synnytti jälleen keskustelua avoimuudesta ja *ilmapiiriin vaikuttamisesta*. Sen lisäksi, että itsestä ja työasioista puhutaan avoimesti, tiimin muilta jäseniltä myös kysytään kuinka hän voi ja ollaan kiinnostuneita toisten mielipiteistä. Tukea tarjotaan ja pyydetään, toisia kuunnellaan ja kannustetaan, eikä huumoria unohdeta, sillä se keventää työtaakkaa. Esiin tuotiin myös oikeudenmukaisuus ja omista työtehtävistä huolehtiminen, ettei muille tiiminjäsenille tulisi tunne siitä, että heidän täytyy tehdä myös toisen työt. Tiivistäen voi siis todeta, että työyhteisön ilmapiiriä ja yhteistyötä edistetään olemalla myönteisiä, avoimia ja huomaavaisia toisiaan kohtaan.

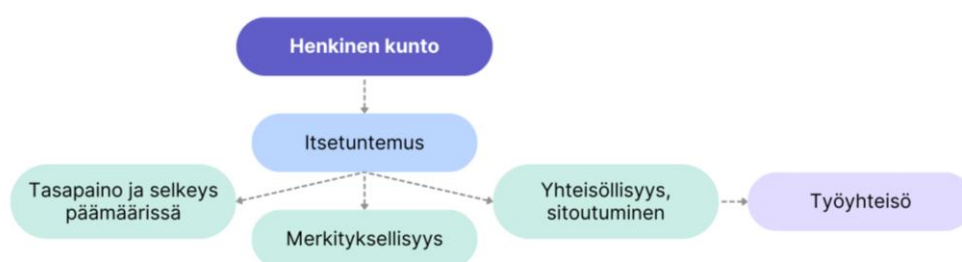
Työyhteisön ilmapiiriin voi vaikuttaa myös tarkkailemalla omia tunteitaan, jotka tuo mukanaan työpaikalle tai joita työnteko itsessä herättää. Tämä vaatii omien tunteiden analysointia ja itsereflektointia sekä itsetuntemuksen kasvattamista. Oma tunneälyään voi kaikkien haastateltavien mukaan kehittää puhumalla tunteista läheisten ja työtiimin kanssa, mutta myös työkokemusta kartuttamalla. Mielenterveystyössä tapaa paljon erilaisia ihmisiä, jonka myötä oma tunneäly kehittyy ja ihmisiä oppii myös lukemaan paremmin.

Yksi haastateltavista kertoi esimerkin tilanteesta, jossa asiakas oli herättänyt yllättäen työntekijässä hyvin vahvan tunnereaktion. Tällaisessa tilanteessa tunnetta on hyvä pysähtyä miettimään ja pohtia, kumpuaako tunne omasta menneisyydestä vai mikä siinä on taustalla ja kuinka siitä pääsisi yli. Tässä pohdinnassa voi hyödyntää tiimensä tukea ja tunteiden sanoittamista yhdessä. Tunneälyä ja toisen ihmisen

tunteiden ymmärtämistä voi kehittää asettumalla toisen asemaan ja pohtimalla tilannetta toisen näkökulmasta. Kuitenkaan kenenkään tunteita ei saisi koskaan olettaa, vaan mahdollisuuksien mukaan kysyä, miltä toisesta tuntuu. Tunneälyään voi kehittää myös hankkimalla lisää tietoa aiheesta esimerkiksi kirjallisuuden kautta.

*Sosiaalisista suhteista huolehtiminen* on tärkeä osa itsensä johtamista, ja tämä nousi esiin myös haastatteluissa. Sosiaalisista suhteista saatava tuki ei rajoitu pelkästään työtiimiin, vaan tukea saadaan haastateltavien mukaan myös ystäviltä ja perheenjäseniltä. Läheisiltä saatu tuki kuvattiin voimaannuttavaksi ja itsevarmuutta lisääväksi tekijäksi, jonka puuttuessa työntekijän voi olla haastavaa ylläpitää positiivista ajattelua. Vaikka työasioista ei voi puhua läheisten kanssa samalla tavalla kuin työtiimissä luottamuksellisuus syistä, silti läheisiltä saadut kannustavat ja rohkaisevat sanat voivat merkittävästi auttaa työssä jaksamisessa ja myös vaikeiden päätösten tekemisessä. Mielenterveystyössä on tärkeää pystyä keskittymään asiakkaisiin ja heidän tarpeisiinsa. Omat sosiaaliset suhteet tulisi siis pitää kunnossa, koska niiden ongelmat voivat vaikuttaa työskentelyyn ja häiritä työpäivän aikana.

#### 5.4 Työskentelyä ohjaavat arvot ja tavoitteet



**Kuvio 4.** Kokonaiskuntoisuus – Henkinen kunto.

Omien arvojensa tunnistaminen vaatii *itsetuntemusta*. Kuviosta 4 voi nähdä, kuinka itselle tärkeiden arvojen tunnistaminen lisää työntekijän hyvinvointia mutta sen lisäksi myös työyhteisön toimivuutta työntekijöiden ollessa sitoutuneita

arvojensa mukaiseen työhön ja yhteisiin tavoitteisiin. Siirryttäessä henkisen kunnon kysymyksiin halusin ensimmäisenä selvittää, millainen käsitys haastateltavilla oli heidän omista työtään ohjaavista arvoista. Haastatteluissa mainittiin yhteensä kahdeksan erilaista arvoa, joista useimmin esiin nousivat inhimillisyys, oikeudenmukaisuus ja anteeksianto. Yksi haastateltavien ryhmä kertoi pohtineensa yhdessä ennen haastattelua, kuinka mielenterveystyötä on paljon helpompi tehdä, kun omat ja yhdistyksen arvot ovat samassa linjassa. Silloin tietää, että työ on omaan moraaliin ja eettisyyteen sopivaa. Miellessä yhdistyksen toimintaa ohjaavat arvot ovat oikeudenmukaisuus, inhimillisyys, luotettavuus, kekseliäisyys ja osallisuus. Yhteisöllisyys ja sitoutuminen työhön kasvaa, kun omat ja työyhteisön arvot ovat linjassa.

*”-- jos ajatellaan työpaikkaa niin kyllä sen arvot pitää kohdata sun kanssa, että sä pystyt oikeesti tekemään siellä sillä sydämellä sitä työtä ja sellasella oikealla palolla.”*

Yksi haastateltavista kertoi, kuinka hänelle on tärkeää toimia mielenterveyskuntoutujien apuna ja äänenä. Hän toi avoimesti esiin ajatuksensa siitä, kuinka mielenterveyskuntoutujien oikeuksista tulisi huolehtia ja heitä tulisi tukea arjessa, jotta heidän oikeutensa toteutuisivat samalla tavalla kuin muidenkin. Tämä lisää haastateltavan mukaan työn merkityksellisyyden kokemusta. Hän puhui myös mielenterveyden haasteiden normalisoimisesta ja siitä, että kaikkia ihmisiä tulisi kohdella saman arvoisesti. Haastateltava piti tärkeänä lisätä ihmisten tietoisuutta mielenterveyskuntoutujista sekä mielenterveystyöstä. Tässä tuli hyvin vahvasti esiin haastateltavan alussa kertomat hänen omaa työtään ohjaavat arvot, jotka olivat oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja ihmisarvo. Haastateltavan päämäärät olivat selkeät ja tasapainossa, mikä antaa suunnan työskentelylle ja vahvistaa työn merkityksellisyyden tunnetta.

Keskustelimme haastateltavien kanssa tavoitteiden asettamisesta omalle työlle. Inhimillisyys itseään ja muita kohtaan parantaa kaikkien tiiminjäsenten työhyvinvointia. Kukaan ei koskaan tule täysin valmiiksi, vaan oppiminen jatkuu koko uran

ajan. Alalle kannattaakin tulla avoimin mielin, valmiina oppimaan uutta. On tärkeää hyväksyä, että joskus voi tuntea epävarmuutta tai tehdä virheitä, ja se on osa oppimisprosessia. Haastateltava kehotti alalle tulevia työntekijöitä kuuntelemaan itseään ja omaa jaksamistaan, kokeilemaan rohkeasti uusia asioita ja tekemään sellaista työtä, jonka itse kokee merkityksellisenä koska se lisää motivaatiota ja jaksamista. Toinen haastateltava kertoi, että mielenterveystyössä yleensä saa melko nopeasti uuden mahdollisuuden yrittää jotain, missä on aiemmin epäonnistunut. Näin tilannetta voi harjoitella niin kauan, että se viimein menee oikein. Tavoitteissaan tulisi olla realistinen ja huomioida pienetkin onnistumiset.

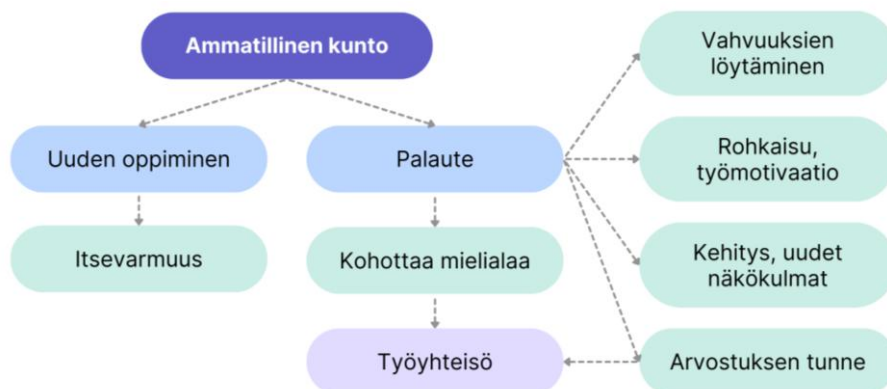
*”-- piti oikeestaan vaan hyväksyä ja ruveta ajattelemaan, että ehkä mä oon pilkku jonku tarinassa et on saanut eteenpäin mentyä.”*

Yksi haastateltava kertoi, kuinka mielenterveystyö voi joskus tuntua turhauttavalta, jos haluaisi konkreettisesti nähdä työnsä jäljen. Hän oli itse löytänyt tähän ratkaisun asettamalla jokaiselle työpäivälle konkreettiset tavoitteet, jotka hän pyrki hoitamaan sen päivän aikana. Tämä luo tavoitteisiin selkeyttä ja tuo myös työn edistymisen näkyviin, mikä lisää motivaatiota. Ja kun saavutetaan pieniä, lyhyen aikavälin tavoitteita, edetään kohti pitkän aikavälin tavoitetta ja sen saavuttamista. Toinen haastateltava jatkoi kertomalla esimerkin asiakkaasta, johon oli aluksi haastavaa luoda yhteyttä mutta ajansaatossa asiakas alkoi ottamaan enemmän kontaktia. Tämä toi haastateltavalle tunteen onnistumisesta ja työn palkitsevuudesta. Kolmas haastateltava kertoi visualisoivansa, miltä tavoitteen saavuttaminen näyttää ja miten sen huomaa asiakkaissa. Hänen mukaansa on tärkeää tietää asiakkaan tavoitteet, jotta voi iloita niiden saavuttamisesta ja todeta pystyneensä tukemaan ja auttamaan.

## **5.5 Ammatillinen osaaminen ja palaute**

Kuten aiemmin mainitsin, mielenterveystyössä työntekijä ei koskaan tule täysin valmiiksi, vaan oppiminen jatkuu koko uran ajan. Tämä vaatii työntekijältä sinnik-

kyyttä ja intohimoa jatkaa yrittämistä myös mahdollisten epäonnistumisten jälkeen. Ammatillisen kunnan osiossa keskustelimme ammatillisuuden ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Kuten Kuviosta 5 näkee, haastateltavien mielestä palautteella pystyi lisäämään työntekijöiden ja työtiimin hyvinvointia monin tavoin.



**Kuvio 5.** Kokonaiskuntoisuus – Ammatillinen kunto.

*Uuden oppiminen.* Havainnoinnin ja kokeneemilta oppimisen merkitystä painotettiin ammatillisen osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen tukena. Etenkin uran alussa voi ensin katsoa, kuinka kokeneemmat työntekijät toimivat, kokeilla itekin samaa ja sen jälkeen alkaa soveltamaan oppimaansa itselleen sopivaksi työskentelytavaksi. Arvostuksen tunne lisää työhyvinvointia, ja haastateltavan mukaan kokeneempien ammattitaitoa tulisi arvostaa. Samalla on kuitenkin tärkeää olla kriittinen ja kysyä, miksi toinen työntekijä toimii tietyllä tavalla. Tämäkin edistää uuden oppimista, sillä se kannustaa kokeneempiäkin työntekijöitä pohtimaan omia toimintatapojaan. Kysyessäni haastateltavilta, onko kokeneemman työntekijän toimintatapojen kyseenalaistaminen helppoa, yksi heistä totesi, että Miellessä on niin hyvä työtiimi, että asioista pystytään keskustelemaan rakentavasti. Kaikkialla ei kuitenkaan välttämättä ole sama tilanne.

Toinen vahvimmin esiin nostettu tapa kasvattaa omaa osaamista oli koulutuksiin osallistuminen sekä omatoiminen tiedon etsiminen. Tämä vaatii työntekijältä kiinnostusta ja intohimoa pitää yllä omaa osaamistaan ja kehittyä siinä, missä alakin kehittyä jatkuvasti. Työnantajan tarjoamiin koulutuksiin ja luentoihin kannattaa

aina osallistua ja tämän lisäksi etsiä itsenäisesti lisää tietoa aiheista, jotka erityisesti itseä kiinnostavat. Kun oma osaamistaso on korkealla, työssään tuntee olonsa itsevarmemmaksi ja jaksaa paremmin. Kolme haastateltavaa kannusti keilemaan rohkeasti myös uusia toimintatapoja, ja näin kasvattamaan omaa ammattitaitoa ja varmuutta.

Halusin kuulla haastateltavien kokemuksista muilta saadun *palautteen* hyödyntämisestä oman osaamisen kehittämisen tukena. Kaikkien haastateltavien mukaan positiivinen ja rakentava palaute on aina tervetullutta, mutta palautteen antotavalla on merkitystä. Molemmissa haastatteluissa puheeksi tuli hampurilaismalli palautteen annossa, eli ensin annetaan positiivista, sitten rakentavaa ja taas lopuksi positiivista palautetta. Taito antaa ja vastaanottaa palautetta on erittäin tärkeä sekä kehittymisen että työssä jaksamisen kannalta. Haastateltava sanoi, että joskus positiivista palautetta on vaikea ottaa vastaan, jos itseään vähättelee herkästi. Yleisesti haastateltavat kokivat kuitenkin palautteen toimivan kannustimena ja kirittäjänä. Rakentavaa palautetta toivottiin myös, sillä sen avulla voi kehittää omaa ammattitaitoaan ja välttää kehityksen pysähtymisen.

Yksi haastateltava kertoi esimerkin, jossa hän oli kokenut epäonnistuneensa työtehtävässään. Keskusteltuaan tapahtuneesta kollegan kanssa hän kuitenkin huomasi, ettei tilanne ollutkaan niin mustavalkoinen kuin hän aluksi oli ajatellut. Palaute antoi hänelle uusia näkökulmia tilanteeseen ja toi esiin myös onnistumiset, mikä auttaa jaksamaan työssä. Toinen haastateltava kertoi pitäneensä yhtä luonteenpiirrettään negatiivisena ominaisuutena mielenterveystyössä. Keskusteltuaan asiasta kollegan kanssa hän kuitenkin huomasi, että tämä piirre olikin itseasiassa hänen vahvuutensa. Uuden näkökulman saaminen toi esiin työntekijän vahvuuden ja lisäsi hänen itsevarmuuttaan työssään. Työnjohdolta saatu kannustava palaute oli antanut kolmannelle haastateltavalle rohkeutta hakeutua uudestaan opiskelemaan, mikä oli lisännyt hänen itsevarmuuttaan ja motivaatiotaan työtä sekä uuden oppimista kohtaan.

Haastateltavat olivat myös itse antaneet palautetta muille työtiiminsä jäsenille. Yhtenä esimerkkinä mainittiin tilanne, jossa haastateltava oli huomannut työyhteisönsä jäsenen vahvuuden ja ajatellut, että tämä pitää ehdottomasti sanoa ääneen. Haastateltava piti tätä tärkeänä, koska kollega ei välttämättä itse näe kyseistä ominaisuuttaan mitenkään erityisenä piirteenä, ja hän halusi tuoda kollegan lahjakkuuden esiin. Haastateltavien mielestä rakentava palaute auttaa näkemään, missä asioissa voisi kehittyä tullakseen vielä osaavammaksi työssään. Positiivisen palautteen antaminen taas kohottaa mielialaa ja työmotivaatiota, lisää itsevarmuutta ja auttaa jaksamaan työssä paremmin. Tämä osoittaa myös työntekijälle, että hänen työpanoksensa on huomioitu, mikä nostattaa arvostuksen tunnetta.

### **5.6 Innovatiivisuuden ja luovuuden ylläpitäminen**

Jatkuvasta uuden oppimisesta keskustelimme jo ammatillisen osaamisen kehittämisen yhteydessä. Minua kiinnosti kuitenkin kuulla myös, kuinka Miellen työntekijät ylläpitävät innovatiivista työotetta. Haastateltavien kertomasta vahvimmin nousi esiin työyhteisön *ilmapiiriin vaikuttaminen*, jossa luodaan innostunutta ilmapiiriä ja annetaan mahdollisuuksia uusien toimintatapojen kokeilemiselle. Innovatiivinen työote tarvitsee työyhteisön, joka ei tukahduta työntekijän luovuutta. Työyhteisön ilmapiirin tulisi ylläpitää halua kehittyä ja ideoida uutta, mutta myös antaa mahdollisuuksia uusien toimintatapojen kokeilemiselle. Työyhteisön jäsenten vahvuudet ja erityisosaaminen pitäisi saada esiin ja ottaa hyötykäyttöön työssä. Miellessä uusia ideoita saa testata ja jos uusi idea ei toimi, sitten vain palataan takaisin vanhaan malliin. Mahdollisuuksien antaminen edistää kehittymistä, mikä on alalla sekä tarpeellista että välttämätöntä.

*Uuden oppiminen* ja työntekijän kyky uudistua on merkittävässä roolissa mielen-terveystyössä, koska sitä vaaditaan alankin kehittyessä jatkuvasti. Tämä vaatii avoimuutta uuden kokeilemiselle sekä halua etsiä itsenäisesti lisää tietoa ja tätä kautta kehittää omaa osaamistaan. Neljän haastateltavan mukaan ammattilaisena kehittyminen on osa työskentelyä, ja innovatiivinen työote on pakko säilyttää. Yksi

haastateltava puhui siitä, kuinka asiakkaat ovat usein moniongelmaisia ja moniammatillinen yhteistyö on lisääntynyt sen myötä. Tämä jo itsessään asettaa työntekijöille vaatimuksen kyetä toimimaan luovasti ja hahmottamaan suurempia kokonaisuuksia. Kysyessäni haastateltavien tuomista uusista ideoista tai ratkaisuista heidän työpaikalleen, esimerkit kuvastivat toiminnan sujuvoittamista ja ajan säästämistä, omien vahvuuksien ja erityisosaamisen tuomista osaksi työskentelyä sekä vanhojen käytänteiden kehittämistä vastaamaan tämän päivän tarpeita. Kaikki nämä esimerkit paransivat työnlaatua, mutta myös työntekijöiden jaksamista ja viihtymistä työssä.

### **5.7 Kaikkea toimintaa ohjaava tietoisuus**

Tietoisuus on itsensä tuntemista mutta myös yksilön tapa tulkita itseään ja omaa toimintaansa. Halusin kuulla haastateltavien ajatuksia siitä, onko heidän käsityksensä itsestään ja toimintatavoistaan työssä muuttunut työuran aikana. Kysymyksen selventämiseksi olin antanut haastateltaville esimerkiksi itsekriittisyyden, joka on melko yleinen tapa tarkastella itseä, mutta joka voi heikentää työntekijän motivaatiota ja luovuutta. Kun on tietoinen omista asenteistaan ja suhtautuu myönteisesti sekä itseensä että muihin, voi parantaa työhyvinvointia.

Jokainen haastateltavista tunnisti itsessään itsekriittisyyttä ja kolme haastateltavaa sanoi edelleen etsivänsä keinoja hallita sitä. Itsekriittisyydessä nähtiin niin positiivisia kuin myös negatiivisia puolia. Se voi ilmetä negatiivisena sisäisenä puheena, jossa itseään ruoskii pienimmistäkin virheistä, mutta myös itsensä ja esimerkiksi omien arvojensa tai ajatustensa haastamisena, mikä voi johtaa uusiin oivalluksiin, itsensä kehittämiseen ja sitä kautta *uuden oppimiseen*. Keskustelussa nousi esiin, kuinka itsekriittisyyden eri vaiheet etenevät. Ensin tulee kriittisyyden korkein piikki, jolloin saattaa kyseenalaistaa koko ammatillisuutensa ja itseään soimaa kaikista ankarimmin, mutta tämä vaihe menee ohi. Sen jälkeen tilannetta voi tarkastella uuden oppimisen näkökulmasta ja muistuttaa itseään, että kaikki tekevät joskus virheitä ja itseään pitää kohdella armollisesti. Haastateltavan mukaan armollisuus itseä kohtaan on taito, jota täytyy opetella.

Omaa itsekriittisyyttään voi hillitä asettamalla työlleen *realistisia tavoitteita*. Ei voi olettaa onnistuvansa joka kerta ja on hyvä muistaa myös se, että joidenkin asiakkaiden kanssa asiat vain sujuvat mutkattomammin kuin toisten. Työtä tehdään omalla persoonalla, joten on luonnollista, että joidenkin asiakkaiden kanssa luonteet kohtaavat paremmin ja yhteistyö sujuu helpommin. Haastateltava sanoi myös, että asiakastyö on aaltoilevaa, välillä on hyviä päiviä ja sitten tulee myös niitä huonoja.

*”Pitäis ajatella, että jos mä saan parannettua edes vähän niin ku yhdenki ihmisen arkea tai jotakin osa-aluetta hänen elämässään niin se vois olla jo ihan riittävä.”*

*”-- mä mietin paljon sitä sanontaa et koko maailmaa ei voi halata, et sä et voi yksin ratkaista kaikkia ongelmia.”*

Osalla haastateltavista kriittisyys omaa itseään kohtaan oli ollut vahvempaa heidän työuransa alussa, mutta lieventynyt työkokemuksen ja ammatillisen osaamisen karttuessa. Työyhteisön tuki eli *avun antaminen ja pyytäminen* sekä hyväksyvä ilmapiiri, jossa myös virheistä voi puhua olivat auttaneet haastateltavia suhtautumaan itseensä armollisemmin ja hyväksyvämmiin.

## **5.8 Viesti nuorille mielenterveystyön ammattilaisille**

Haastattelun päätteeksi halusin antaa Miellen työntekijöille mahdollisuuden jakaa sellaisia neuvoja nuorille, mielenterveystyöhön suuntaaville ammattilaisille, joita ei vielä ollut käsitelty. Haastateltavat puhuivat paljon *uuden oppimisesta*, mikä vaatii työntekijältä aitoa kiinnostusta ja innostuneisuutta alaa kohtaan. Työnohjausta, työtiimin tukea ja itsenäistä tiedonhankintaa kannattaa hyödyntää oman ammattitaidon kehittämiseksi. Työn opettelu vaatii sinnikkyyttä, koska ammatillinen tutkinto antaa hyvän pohjan, mutta työn oppii todella vasta käytännössä. On tärkeää olla armollinen ja antaa itselleen aikaa oppia ja kehittyä työntekijänä.

Haasteiden edessä ei saisi heti luovuttaa. Kun onnistuu ratkaisemaan jonkin haasteen, siitä seuraava tunne omasta kyvykkyydestä ja ammattitaidosta lisää itsevarmuutta ja motivaatiota oppia lisää. Työtä tehdessä myös oma *itsetuntemus* kasvaa. Kaikkea kannattaa kokeilla rohkeasti, jotta löytää itselleen sopivat työskentelytavat ja selvittää, millainen työ aidosti kiinnostaa ja missä omia vahvuuksiaan voi parhaiten hyödyntää.

Työyhteisön tuki eli *avun antaminen ja pyytäminen* koettiin todella tärkeänä mielenterveystyössä jaksamisen näkökulmasta. On täysin normaalia, että jokainen työntekijä kohtaa uransa aikana tilanteita, joissa jokin asiakastapaus tuntuu ylivoimaiselta tai koskettaa syvästi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö työntekijä soveltuisi alalle. Tilannetta ei saa jäädä yksin miettimään, vaan siitä pitää puhua joko kollegan kanssa tai esimerkiksi työterveydessä. Tämä osoittaa työntekijän rohkeutta näyttää olevansa tunteva ihminen, eikä kone. Työyhteisön *ilmapiiriin vaikuttamalla* voidaan luoda turvallinen yhteisö, jossa saa kertoa avoimesti kokemuksestaan. Yksi haastateltavista halusi nostaa esiin sen seikan, että aina tilanne ei ole tämä eikä koko työyhteisön ilmapiiriä pysty yksi ihminen muuttamaan. Siksi olisi-kin niin tärkeää, että jokainen työntekijä ottaisi vastuun työyhteisön ilmapiiriin vaikuttamisesta.

Omasta hyvinvoinnista ja työstä *palautumisesta* haastateltavat kehottivat pitämään erityisen hyvää huolta. Omassa henkilökohtaisessa elämässä olisi tärkeää olla jotain innostavaa, jota odottaa, joka on täysin erillään työelämästä. Oma mielialaansa tulisi tarkkailla ja pyrkiä pitämään ajattelunsa positiivisena. Lopuksi haastateltavat totesivat, että kaikki tekevät työtä omalla tyylillään ja omalla persoonal- laan. Mielenterveystyö on raskasta, mutta se myös antaa paljon.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitän tutkimuksessani esiin nousseet päälöydökset tutkimustuloksien pohjalta. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, mitkä itsensä johtamisen taidot ovat erityisen merkityksellisiä mielenterveystyössä työskentelevälle työntekijälle ja miten näillä taidoilla voi edesauttaa omaa sekä työtiimiä jaksamista ja työhyvinvointia. Haastatteleamalla Miellen työntekijöitä pyrin tuomaan esiin heidän näkemyksensä mielenterveystyössä tarvittavista itsensä johtamisen taidoista ja niiden suhteesta työssä jaksamiseen ja työn innostavuuden säilyttämiseen. Haastatteluista keräämäni aineiston pystyin sijoittamaan itsensä johtamisen teoriaan mukaillen Pentti Sydänmaanlakan (ks. 3) mallia kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista eli kokonaiskuntoisuudesta, uudistumiskyvystä sekä tietoisuudesta. Seuraavaksi esittelen työni päälöydökset ja tarkastelen aineistossa eniten korostuneita itsensä johtamisen taitoja. Tekstissä kursivoituna on itsensä johtamisen taito ja sen jälkeen kerron, kuinka tällä taidolla voi lisätä omaa sekä muiden tiiminjäsenten työhyvinvointia.

Haastateltavien puheissa nousi vahvasti esiin oman itsensä tunteminen ja ymmärtäminen. Itsensä johtamisessa ytimenä on aina hyvä *itsetuntemus*; omien arvojen tunnistaminen, ymmärrys omista uskomuksista sekä oman ajattelun toiminnasta, taito käsitellä erilaisia tunteita sekä yhteys omiin tarpeisiin (Maijala, 2022). Löytääkseen itselleen toimivat keinot pitää yllä terveellisiä elämäntapoja, hallitakseen stressiä, ymmärtääkseen omia ja muiden tunteita, löytääkseen itseään ja työskentelyään ohjaavat arvot ja niiden mukaiset tavoitteet, ylläpitääkseen ja edistääkseen osaamistaan työssään ja motivoidakseen itsensä jatkuvaan uuden oppimiseen, tähän kaikkeen tarvitaan itsetuntemusta. Hyvä itsetuntemus auttaa työntekijää määrittelemään millä keinoin omaa työssä viihtymistä ja työhyvinvointia voi parantaa. Kun työntekijä voi hyvin, se heijastuu ympäristöön ja voi vaikuttaa positiivisesti myös muihin ihmisiin (Sydänmaanlakka, 2012, s. 36).

Mitä enemmän työntekijä pystyy tekemään valintojaan tietoisesti, sitä enemmän hän hallitsee omaa ajatteluaan, tunteitaan ja käyttäytymistään (Sydänmaanlakka, 2017, s. 286). Tarkkailemalla omaa käytöstään ja sen aiheuttajia voi saada tietoa, joka kehittää itsetuntemusta ja auttaa oman toiminnan hallinnassa (Houghton ja muut, 2020, s. 40). Silloin työntekijä hahmottaa, miksi toimii tietyssä tilanteessa niin kuin toimii ja onko tällä toiminnalla myönteisiä vai kielteisiä seurauksia hänelle itselleen tai ympärillä olijoille. Kun työntekijä voi hyvin ja hallitsee käytöstään, hän suoriutuu työssään paremmin mikä parantaa myös työiimin hyvinvointia. Haastateltavat puhuivat paljon itsereflektiosta ja omien sekä muiden tarpeiden tunnistamisesta. Itse pitää huomata, milloin tarvitsee esimerkiksi enemmän aikaa palautumiselle. Itsetarkkailu on tärkeä työväline itsensä johtamisessa, ja se on merkittävä myös työssä jaksamisen ja stressin hallinnan apuvälineenä (Salmela, 2016, s. 51). Myös työntekijän uudistumiseen ja uusien taitojen omaksumiseen tarvitaan hyvää itsetuntemusta, riittävää itseluottamusta sekä reflektointitaitoja (Sydänmaanlakka, 2017, s. 33).

Työntekijän tehokkaaseen itsensä johtamiseen kuuluu osaamisen laaja kehittäminen, mikä tarkoittaa tiedon ja osaamisen hankintaa ja käytäntöön soveltamista (Salmela, 2016, s. 48). *Uuden oppiminen* edellyttää työntekijältä kykyä myöntää oma keskeneräisyytensä ja mennä omien taitojensa ääri rajoille, antaen itselleen luvan tehdä myös virheitä (Sydänmaanlakka, 2017, s. 33). Uuden oppimista ja innovatiivista työtettä osa haastateltavista piti jopa välttämättömänä osana mielen terveystyötä. Alan jatkuvasti kehittyessä myös työntekijöiden on pakko omaksumaa koko ajan uutta tietoa. Itsensä johtaminen voi lisätä työntekijän uskoa omaan kykyihin, mikä taas kannustaa innovatiiviseen työotteeseen (Kunz, 2023, s. 21–22). Ottamalla vastuun omasta kehityksestä työntekijät voivat parantaa suorituskykyään ja lisätä työssä viihtymistään, mikä edistää myös myönteistä työilmapiiriä (Hämäläinen ja muut, 2017, s. 345). Haastateltavat painottivat, että työntekijällä tulisi olla kiinnostusta ja intohimoa mielen terveystyötä kohtaan, jotta itseään jaksaa kehittää ja itsenäisesti etsiä lisää tietoa alasta, sen asiakkaista ja ilmiöistä.

Aktiivinen itsensä johtaminen vaatii työntekijältä oma-aloitteista halua kehittää itseään monipuolisesti, niin itseään kuin myös työtään varten (Salmela, 2016, s. 58). Yksi haastateltavista totesi, että jos mielenterveystyö ei kiinnosta lainkaan, se heijastuu työntekoon ja asiakkaisiin. Tällainen asenne välittyy myös työtiimille, ja voi vaikuttaa kielteisesti työilmapiiriin. Mielenterveystyötä tehdään laajasti eri ikäisten asiakkaiden kanssa, monenlaisissa ympäristöissä, ja alalta löytyy sekä päivättä vuorotyötä. Haastateltava totesi, että sijaisuuksien ja lyhytkestoisten työsuhteiden avulla voi tehokkaasti kartoittaa alaa ja sen eri työtehtäviä. Hän suositteli alalle tulijoille erilaisten työtehtävien kokeilemistä, jotta he löytävät mieleisen työn, jossa voivat hyödyntää omia vahvuuksiaan. Työ, jossa työntekijä pystyy hyödyntämään omia vahvuuksiaan, lisää työhyvinvointia, onnellisuutta ja työssä jaksamista (Seppänen, 2022, s. 45).

Työssään tulisi myös pyrkiä näkemään erilaiset haasteet mahdollisuutena oppia uutta tai löytää uusia ratkaisuja, jolloin voi kehittyä itse työntekijänä sekä kehittää myös työorganisaation toimintaa (Houghton ja muut, 2020, s. 130). Haastateltavan mukaan haasteen ratkaiseminen vahvistaa tunnetta omasta kyvykkyydestä ja ammattitaidosta, mikä puolestaan lisää itsevarmuutta ja motivaatiota oppia lisää. On kuitenkin muistettava, että uran alussa työn opettelu vie paljon voimia, minkä takia työntekijä tarvitsee vaativuudeltaan hänen osaamisensa kanssa tasapainossa olevia työtehtäviä sekä tukea työyhteisöltään (Jaakkola, 2019, s. 153). Kohtuulliset haasteet ja niiden ylipääseminen voivat edistää työntekijän osaamisen tunnetta (Houghton ja muut, 2020, s. 70).

Sosiaalialalla ammatin perusta on ihmissuhteiden rakentamisessa niin tiimin jäsenten kuin myös asiakkaiden kanssa (Austin ja muut, 2020, s. 1948). Työtiimin jäsenille tulisi syntyä tunne, että ympärillä on välittäviä ihmisiä, joiden läheisyys auttaa selviytymään haastavista työtehtävistä (Seppänen, 2021, s. 316–317). Työyhteisössä *avun antaminen ja pyytäminen* suojaa työtiimin kaikkia jäseniä yksin jäämiseltä sekä työn liialliselta kuormittavuudelta. Haastateltavat korostivat tois-

tensa tukemisen ja työn haasteiden jakamisen merkitystä työtiimissä. Heidän mukaansa kollegan neuvot luovat tunteen siitä, ettei työntekijä ole yksin työnsä haasteiden kanssa.

Etenkin ensikokemukset sosiaalialalla ovat usein ratkaisevia alalla viihtymisen suhteen, siksi on tärkeää varmistaa, ettei uutta työntekijää aseteta liian nopeasti liian itsenäiseen rooliin (Jaakkola, 2019, s. 152). Työyhteisössä vallitseva me-henki sekä haasteiden tunnistaminen ja käsittely yhdessä tiimin kesken on koko tiimin hyvinvoinnin kannalta merkityksellistä (Nissinen, 2008, s. 217, 148; Seppänen, 2022, s. 117). Kun työntekijä kysyy neuvoja ja kohtelee kollegoitaan asiantuntijoina, hän osoittaa luottamusta (Seppänen, 2021, s. 143). Tämä vahvistaa työntekijän tunnetta arvostuksesta ja tiiminjäsenten välistä luottamuksellista suhdetta. Neuvojen kysyminen osoittaa, että kollegoiden osaaminen on huomioitu ja heidän mielipiteensä ovat arvokkaita. Tämä arvostus vahvistaa työntekijöiden itsetuntoa ja työhyvinvointia, mikä tekee siitä tärkeän voimavaran työssä jaksamisen kannalta (Seppänen, 2021, s. 142–143).

Jokainen tiiminjäsen voi *vaikuttaa työyhteisönsä ilmapiiriin*. Työilmapiirin tiedetään olevan merkittävä tekijä hyvinvoinnin kannalta, sillä se vaikuttaa työntekijöiden kokemaan stressiin sekä sen myötä työnlaatuun ja tuottavuuteen (Austin ja muut, 2020, s. 1944). Jos työntekijä pystyy valitsemaan, mitä tunteita hän tuntee, se vaikuttaa hänen olotilaansa ja sitä kautta siihen, kuinka hän käyttäytyy ja suoriutuu työssään (Houghton ja muut, 2020, s. 153). Samalla kun työntekijä hallitsee omaa käyttäytymistään sekä ajatuksiaan tulisi hänen ymmärtää myös niiden vaikutus ympärillä oleviin ihmisiin (Houghton ja muut, 2020, s. 183). Haastateltava kertoi aina töihin mennessään pohtivansa, minkä tunteen hän sinne tuo mukanaan, koska tunteet tarttuvat helposti. Työyhteisön jokainen jäsen on vastuussa työyhteisön tunneilmastoon vaikuttamisesta (Seppänen, 2021, s. 277). Itsensä tuntemisella ja omien tunteiden tunnistamisella työntekijät vaikuttavat myönteisesti koko työtiimin ilmapiiriin ja kun tiimissä vallitsee hyvä ilmapiiri, työntekijät jaksavat paremmin ja kokevat työn innostavana (Salmela 2016, s. 34).

Kotimaisen tutkimuksen mukaan työtiimin hyvinvointi edellyttää lämmintä ja empaattista ilmapiiriä, jossa työntekijät jakavat avoimesti kokemuksiaan ja mukauttavat toimintaansa kaikkien edun mukaisesti (Vanas, 2024, s. 9). Haastateltavan mukaan työyhteisön ilmapiirin tulisi olla sellainen, joka ei ruoki stressiä vaan on vakaa, avoin ja kannustava. Kollegoilta kysytään kuulumisia, heidän mielipiteensä ja onnistumisensa huomioidaan, ja apua on tarjolla. Avoin ja turvallinen työyhteisön ilmapiiri luo tilaa innovatiivisuudelle mutta ennen kaikkea lisää työhyvinvointia, kun omista kokemuksistaan ja niiden vaikutuksista pystyy keskustelemaan kollegoiden kanssa. Luottamuksellisessa tiimissä myös eriäville mielipiteille on tilaa, ja työntekijät uskaltavat kertoa heikkouksistaan, tekemistään virheistä tai kokemistaan haastavista tunteista (Seppänen, 2022, s. 140). Luottamuksellisen ilmapiirin syntymiseen vaaditaan haastateltavien mukaan avoimuutta, koska jos ei opi tuntemaan kollegoitaan, suhde voi jäädä pinnalliseksi.

*Ajanhallinta ja järjestelmällisyys* auttavat haastateltavien mukaan jaksamaan mielenterveystyössä. Tämä taito liittyy oleellisesti itsensä johtamiseen, sillä useille ihmisille itsensä johtaminen näyttäytyy nimenomaan ajankäytön hallintana sekä taitona priorisoida työtehtäviään (Jaakkola, 2019, s. 92). Erilaisten tehtävälisterien laatiminen tai kalenteriin muistiinpanojen kirjaaminen eivät auta pelkästään tehtävien muistamisessa ja hoitamisessa järjestelmällisesti ajallaan, vaan ne osaltaan auttavat myös näkemään työn edistymisen. Haastateltavan mukaan työn etenemisen näkemisessä auttoi konkreettisten tehtävien laatiminen jokaiselle työpäivälle. Työnsä edistymisen seuraaminen auttaa näkemään työn merkityksellisyyden, mikä lisää työhyvinvointia ja auttaa työn innostavuuden säilyttämisessä (Nissinen, 2012, s. 76). Haastateltavat kertoivat myös, kuinka työhönsä saa palkitsevuuden tunteita, kun voi tehtävälisteraltaan vetää yli valmiiksi saatuja työtehtäviä. Itsensä johtamiseen kuuluu nimenomaan omien tavoitteiden asettaminen, itseohjautuvuus ja itsensä motivoiminen, tavoitteena sujuva työ sekä kokonaisvaltainen hyvinvointi (Goldsby ja muut, 2021; Juutinen ja muut, 2022; Kunz, 2023, s. 5; Majjala, 2022; Salmela, 2016, s. 18; Työturvallisuuskeskus, 2022).

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihe alkoi muodostumaan pohtiessani omien tunteiden hallitsemista mielenterveystyössä, sillä auttamistyö on emotionaalisesti kuormittavaa ja taito käsitellä itsessä heräviä raskaita tunteita on oleellinen osa työssä jaksamista sekä työstä palautumista (Nissinen, 2008, s. 54, 230). Mielenterveyden haasteet ja psyykkinen rasittuneisuus ovat yleisiä sosiaalialan työntekijöillä ja etenkin nuorilla, vastavalmistuneilla työntekijöillä on erityisesti haasteita työn merkityksellisyyden kokemisessa ja työstä palautumisesta (Jaakkola, 2019, s. 173; Koivisto ja muut, 2023; Työterveyslaitos, 2023).

Valtamediassa usein korostetaan sosiaalialan haasteita, kuten alalla selviytymisen vaikeutta ja työntekijöiden uupumisen uhkaa (Kokko, 2023; STT, 2021). Haasteiden olemassaolo on tunnustettava, mutta omassa opinnäytetyössäni halusin kohdistaa huomion sosiaalialan onnistumisiin ja toimiviin ratkaisuihin. Toivoin voivani osoittaa, että sosiaalialalla on mahdollista löytää keinoja työn haasteiden ylittämiseksi. Koska tahtoisin tulevaisuudessa työllistyä mielenterveystyöhön, kohdistin opinnäytetyöni koskemaan nimenomaan sosiaalialalla tehtävää mielenterveystyötä. Opinnäytetyöni tukisi silloin myös omaa siirtymistäni työelämään, tarjoten ohjeita työn innostavuuden säilyttämiseksi. Keskusteluissa opinnäytetyöni aiheesta ystävieni kanssa, sain idean liittää työhöni itsensä johtamisen. Pidän itsensä johtamista erittäin tärkeänä käsitteenä, sillä uskon, että vaikka en voi vaikuttaa muiden ihmisten toimintaan, voin aina vaikuttaa omaan itseeni ja suhtautumiseeni. Näiden pohdintojen myötä opinnäytetyöni aihe alkoi hahmottua.

### 7.1 Mielle yhteistyöorganisaationa

Opinnäytetyöni yhteistyöorganisaatioksi toivoin Mielleä, sillä olen seurannut yhdistyksen toimintaa pitkään. Keskustellessani alkukevällä 2024 opinnäytetyöni aiheesta VAMK:n uraohjaajan kanssa, hän vahvisti ajatuksiani yhdistyksen sopivuudesta opinnäytetyöni yhteistyöorganisaatioksi. Henkilöstökyselyn mukaan Miellessä viihdytään selvästi paremmin kuin sote-alalla keskimäärin (Mielle ry, 2023).

Koska halusin opinnäytetyössäni korostaa onnistumisia, pidin Miellen työntekijöitä hyvin sopivana kohderyhmänä haastatteluille ja aineiston keräämiselle. Opinnäytetyöprosessin virallisesti alkaessa otin yhteyttä Mielleen, ja he vastasivat olevansa kiinnostuneita opinnäytetyöstäni, mikä ilahdutti ja innosti minua suuresti.

Yhteistyö Miellen kanssa on ollut erittäin sujuvaa, mikä varmasti osaltaan selittää myös sen miksi heillä työntekijätkin viihtyvät hyvin. Haastattelut oli helppo järjestää ja haastattelusta kiinnostuneita löytyi enemmän kuin olin toivonut. Tämä kertoo mielestäni siitä, kuinka tärkeänä nuorten alan ammattilaisten viihtymistä ja jaksamista mielenterveystyössä pidetään Miellessä. Haluan esittää suuret kiitokset Miellen palvelujohtajille, jotka auttoivat haastatteluiden järjestämisessä, sekä kaikille haastattemilleni Miellen työntekijöille, jotka antoivat tukensa mielenterveystyöhön suuntaaville nuorille alan ammattilaisille.

## **7.2 Haasteiden voittaminen tavoitteiden saavuttamiseksi**

Haastatteluista saamani aineisto oli erittäin oleellista ja tärkeää opinnäytetyöni kannalta. Aineiston runsaus teki sen ryhmittelystä haastavaa, mutta pyrin sisällyttämään kaiken mahdollisimman kattavasti työhöni. Kaikista vaikeimpana tehtävänä opinnäytetyössäni olen pitänyt teoriaosuuden rajaamista. Olin etsinyt työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta tietoa ja tutkimuksia pitkään, minkä takia teoriaa oli kertynyt paljon ja laajalla skaalalla. Välillä tuntui täysin mahdottomalta tiivistää tai jättää osa teoriasta pois työstäni. Olen kuitenkin tyytyväinen lopputulokseen sekä aihetta rajatessani tekemiini valintoihin.

Keskustelut opinnäytetyöohjaajani kanssa ovat aina herättäneet minussa innostusta, kun olen voinut vapaasti jakaa ajatuksiani ja saanut häneltä uusia näkökulmia opinnäytetyöhöni. Ohjaajani on ollut tukenani ja kannustanut minua koko opinnäytetyöprosessin ajan, mistä olen hänelle kiitollinen. Ohjaajani kannustus ja usko taitoihini on merkinnyt minulle paljon. Myös läheiseni ovat olleet korvaama-

ton tuki ja allekirjoitan Sydänmaanlakan (2012, s. 31) toteamuksen siitä, että ystävät ja läheiset ovat työntekijän, tai tässä tapauksessa opiskelijan tärkein voimavara.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, mitkä itsensä johtamisen taidot ovat erityisen merkityksellisiä mielenterveystyössä työskentelevälle työntekijälle, ja miten näillä taidoilla voi edesauttaa omaa sekä työtiiminsä jaksamista ja työhyvinvointia. Tuloksissa itsensä johtaminen näyttäytyi vahvasti; haastateltavat toivat esiin kattavasti itsensä johtamisen eri osa-alueita kertoessaan keinoistaan parantaa työhyvinvointia sekä edistää työssä jaksamista. Voi siis todeta, että Miellen työntekijät ovat vahvasti itseään johtavia ja työntekijöillä on mahdollisuus toimia itseään johtavasti. Itsensä johtamisesta terminä voi helposti tulla käsitys egoistisesta ajattelutavasta, mutta sitä se ei todellakaan ole. Siinä, missä jokaisen itseään johtavan työntekijän tulisi ottaa vastuu omasta hyvinvoinnistaan, pitäisi muistaa myös tiiminjäsenten hyvinvointi. Tehokkaasti itseään johtava työntekijä tuntee itsensä ja tunnistaa tunteensa, mikä mahdollistaa myönteisen vaikutuksen koko työyhteisön ilmapiiriin ja hyvinvointiin (Salmela, 2016, s. 34).

Pidän tutkimukseni tuloksia merkittävänä, koska työhyvinvointia edistävien tekijöiden tutkiminen auttaa tunnistamaan ja ehkäisemään stressitekijöitä, mikä taas parantaa työssä jaksamista. Ja kun työntekijät ovat hyvinvoivia, he ovat myös motivoituneempia, mikä puolestaan parantaa asiakkaiden saamaa palvelua. Lisäksi hyvinvoivat työntekijät sairastavat vähemmän ja luovat positiivisen työilmapiirin, mikä näkyy pitkinä työsuhteina ja työssä viihtymisenä. Opinnäytetyölläni toivon auttavani työntekijöitä löytämään keinoja säilyttää innostuksensa työtään kohtaan ja parantaa sekä omaa että muiden tiiminjäsenten työhyvinvointia. Uskon vahvasti, että jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa näihin asioihin. Erityisesti nuorille, uransa alkuvaiheessa oleville työntekijöille on olennaista välittää tietoa työhyvinvoinnin ylläpitämisen keinoista. Tämä tieto tulisi sisällyttää kattavasti uusien työntekijöiden perehdytysohjelmaan.

Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi selvittää, mitkä itsensä johtamisen taidot korostuvat julkisella tai yksityisellä sektorilla mielenterveystyötä tekevillä työntekijöillä. Toinen ajatus jatkotutkimusaiheeksi olisi selvittää vielä syvemmin, millaisia konkreettisia keinoja mielenterveystyössä työntekijöillä on työ merkityksellisyyden näkemiseksi, koska tässä nuorilla sosiaalialan ammattilaisilla on ollut haasteita (Työterveyslaitos, 2023; Työterveyslaitos, 2024a). Työtiimin psykologisen turvallisuuden tunteen syntymekanismien tutkiminen olisi myös tärkeää, sillä tavoitteelliset ja hyvinvointiin tähtäävät itsensä johtamisen keinot yhdistettynä psykologiseen turvallisuuteen edistävät työssä viihtymistä (Juutinen ja muut, 2022).

### **7.3 Tutkimuksen eettisyys ja tietoturva**

Luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto ovat hyvän tieteellisen käytännön perusperiaatteita, jotka ohjasivat opinnäytetyöni kulkua. Opinnäytetyön tekijänä olen vastuussa työni eettisyydestä, ja opinnäytetyöprosessin yhteydessä olen tutustunut tutkimuseettisiin periaatteisiin. Opinnäytetyöni aihe-ehdotus on Vaasan ammattikorkeakoulun hyväksymä. Haastatteluita varten hain asianmukaisesti tutkimuslupaa Mielleltä ja työntekijät osallistuivat haastatteluihin omalla suostumuksellaan. Vaikka Mielle myönsi tutkimusluvan, jokainen työntekijä sai itse päättää osallistumisestaan haastatteluun. Haastatteluihin osallistuminen oli siis täysin vapaaehtoista, ja Miellen työntekijöillä oli oikeus kieltäytyä haastattelusta ilman pelkoa kielteisistä seurauksista. Erityisen tärkeää on huolehtia osallistumisen vapaaehtoisuudesta silloin, kun haastateltavalla on työ-, palvelu- tai jokin muu riippuvuussuhde paikkaan, jossa aineistonkeruuta suoritetaan. (Arene ry, 2020, s. 16, 21; Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 11; Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2018, s. 2.)

Haastateltavat osallistuivat opinnäytetyöhöni anonymisti ja kirjoitin tutkimustulokset niin, että tutkittavien ja heidän mainitsemiensa muiden henkilöiden anonymiteetti säilyi turvattuna. Haastatteluista keräämäni aineisto ei sisällä suoria, epäsuoria tai arkaluonteisia henkilötietoja haastateltavista. Haastatteluja äänitet-

täessä aineisto tallentui VAMK:n suojatulle verkkoasemalle. Myös litteroidut äänitteet sekä teemoitellun version säilytin VAMK:n verkkoasemalla eikä ulkopuolisilla ollut pääsyä aineistoihin. Opinnäytetyöstäni selviää, että haastattelut toteutettiin Miellessä. Ilmoitin tästä asiasta haastateltaville jo kutsussa haastatteluihin. Laadin työntekijöille kutsun haastatteluun (Liite 2), jonka Miellen asumispalveluiden ja sosiaalisen kuntoutuksen palvelujohtajat välittivät työntekijöilleen. (Arene ry, 2018, s. 5.)

Aineiston keräämistä varten ei tarvittu eettistä ennakoarviointia. Miellen työntekijät osallistuivat haastatteluihin omalla suostumuksellaan, haastattelut eivät aiheuttaneet haastateltaville tai heidän läheisilleen riskiä normaalin arkielämän rajoja ylittävstä henkisestä haitasta eikä haastatteluiden toteuttaminen aiheuttanut minulle, haastateltaville tai heidän läheisilleen turvallisuusuhkaa. Omista kokemuksista puhuminen voi herättää haastateltavissa yllättävän voimakkaita tunnereaktioita. Tämä on tärkeää ottaa huomioon sekä haastatteluihin valmistautuessa että niiden aikana, jotta kielteiset tunteet eivät jäisi varjostamaan työyhteisön ilmapiiriä. Haastatteluiden tarkoituksena oli tuoda esiin työssä viihtymistä lisääviä itsensä johtamisen taitoja, ja samalla toivoin herättäväni työntekijöissä innostusta heidän tekemäänsä tärkeää työtä kohtaan. Keskusteltaessa mielenterveyshyönteistä puolisten ja työntekijöiden keinoista parantaa omaa ja tiiminsä työhyvinvointia, haastatteluiden ilmapiiri pysyi myönteisenä. (Arene ry, 2018, s. 6; Näätänen, 2024, s. 140.)

Plagiointi tarkoittaa toisen henkilön tuotosten käyttämistä omassa työssä ilman alkuperäisen lähteen kertomista (Arene ry, 2020, s. 23). Opinnäytetyöni on tarkistettu plagiaatintunnistusjärjestelmässä ennen sen julkaisemista. Raportti julkaistaan Vaasan ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeessa mainitun julkaisuohjeen mukaisesti Theseus-julkaisuarkistossa, eli työni on julkinen asiakirja (VAMK, 2024). Opinnäytetyöntekijänä tehtäväni on huolehtia, ettei julkaistu työni sisällä mitään salassa pidettäviä tietoja (Arene ry, 2020, s. 24). Työni valmistuttua kaikkia varten kerätty aineisto tuhottiin verkkoasemalta lopullisesti.

## LÄHTEET

- Arene ry. (2020, 9. tammikuuta). Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Noudettu 3.10.2024 osoitteesta <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>
- Arene ry. (2018, 21. toukokuuta). Aineistohallintasuunnitelman ohjeet. Noudettu 31.5.2024 osoitteesta <https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2023/Aineistohallintasuunnitelman%20ohjeet%28ONT%29 V2.pdf? t=1693220410>
- Austin, W., Brintnell, S. & Kreitzer, L. (2020). Institutional Barriers to Healthy Workplace Environments: From the Voices of Social Workers Experiencing Compassion Fatigue. *The British Journal of Social Work*, 50(7), 1942–1960. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz147>
- Blomgren, S., Karjalainen, J., Karjalainen, P., Kivipelto, M., Saikkonen, P. & Saikku, P. (2016). *Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130515/URN ISBN 978-952-302-648-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Courtright, S., Manz, C. & Stewart, G. (2019). Self-Leadership: A Paradoxical Core of Organizational Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015130>
- Cunningham, J-L. & Gainsburg, I. (2023, 22. syyskuuta). Compassion Fatigue as a Self-Fulfilling Prophecy: Believing Compassion Is Limited Increases Fatigue and Decreases Compassion. *Association for Psychological Science*, 34(11). <https://doi-org.ezproxy.puv.fi/10.1177/09567976231194537>
- DIAK. (n.d.). *Sosionomi (AMK) -koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukset eli kompetenssit*. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta

<https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>

- Dorssen-Boog, P., Jong, J., Veld, M. & Vuuren, T. (2021). Facilitating health care workers' self-determination: The impact of a self-leadership intervention on work engagement, health, and performance. *The British Psychological Society*, 94(2), 259-281. <https://doi.org/10.1111/joop.12352>
- Eletive. (2023, 14. syyskuuta). *Self-leadership at work: A complete guide*. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://eletive.com/blog/self-leadership-at-work-a-complete-guide/>
- Eläketurvakeskus. (2024, 7. maaliskuuta). *Suomen työeläkkeensaajat*. Noudettu 7.3.2024 osoitteesta <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/tyoelakkeensaajat/>
- Goldsby, E., Goldsby, M., Mathews R., Neck, C. & Neck, C. (2021, 4. maaliskuuta). Self-Leadership: A Four Decade Review of the Literature and Trainings. *Administrative sciences*, 11(1). <https://doi.org/10.3390/admsci11010025>
- Helander, V. & Laaksonen, H. (2020, 11. marraskuuta). *Kolmas sektori Suomessa - Suomalainen kolmas sektori on taloudellisesti itsenäinen ja nojaa vahvasti vapaaehtoistyöhön*. Kansalaisyhteiskunta. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/kolmas-sektori-suomessa/>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* (2. painos). Gaudeamus. Noudettu 29.5.2024 osoitteesta <https://www.elliblibrary.com/fi/book/9789523458123>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita* (13. painos). Otavan Kirjapaino Oy.
- Houghton, J., Manz, C. & Neck, C. (2020). *Self-leadership – the definitive guide to personal excellence* (2. painos). SAGE Publications Inc.
- Hämäläinen, K., Kanerva, A., Kuhanen, C., Schuberts, C. & Seuri, T. (2017). *Mielenterveyshoitotyö* (5.–6. painos). Sanoma Pro Oy.
- Jaakkola, H. (2019). *Valitse innostus – Voimakirja sosiaalialalle*. PS kustannus.

- Juhila, K. (2021). *Teemoittelu*. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoar- kisto. Noudettu 19.8.2024 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palve- lut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysita- vat/teemoittelu/>
- Juutinen, S., Mäkikangas, A. & Sjöblom, K. (2022, 4. huhtikuuta). The Importance of Self-Leadership Strategies and Psychological Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work. Työtutkimuskeskus, Tampereen yliopisto. *Challenges*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/challe13010014>
- Keva. (2024, 10. kesäkuuta). *Kunta- ja hyvinvointialueiden henkilöstön sairaus- poissaolojen poikkeuksellinen kasvu taittui vuonna 2023*. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/sairaus- poissaolojen-poikkeuksellinen-kasvu-taittui/>
- Koivisto, T., Laitinen, J. & Nikunlaakso, R. (2023). Katsaus - Mielenterveyden edis- täminen sote-työpaikoilla. *Läketieteellinen Aikakauskirja Duodecim*, 139(22). Noudettu 9.2.2025 osoitteesta <https://www.duodecim- lehti.fi/duo17972>
- Kokko, O. (2023, 22. huhtikuuta). Sote-työntekijät voivat huonosti: ”Työstä ei ole enää mahdollista selviytyä”. *Ilta-Sanomat*. Noudettu 9.2.2025 osoitteesta <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000009535861.html>
- Korkeila, J. (2017). Terve mieli terveissä aivoissa. *Läketieteellinen Aikakauskirja Duodecim*, 133(2). Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.duode- cimlehti.fi/duo13528>
- Kunz, I. (2023, 14. elokuuta). *The Relationships Between Self-Leadership, Job Au- tonomy, Self-Efficacy and Innovative Work Behavior* [Pro gradu- tutkielma, Utrechtin yliopisto]. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta [https://studenttheses.uu.nl/bitstream/han- dle/20.500.12932/45029/1687352\\_Isabelle%20Kunz\\_Mas- ter%20Thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://studenttheses.uu.nl/bitstream/han- dle/20.500.12932/45029/1687352_Isabelle%20Kunz_Mas- ter%20Thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- L 23.8.2002/738.(2024, 26. syyskuuta). Työturvallisuuslaki. Finlex. Noudettu 4.10.2024 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2>

- Maijala, R. (2022, 27. lokakuuta). *Itsensä johtaminen: entä jos siinä ei olisikaan kyse vain itsestä?* Helsingin yliopisto. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://hyplus.helsinki.fi/itsensa-johtaminen-enta-jos-siina-ei-olisikaan-kyse-vain-itsesta/>
- Mielle ry. (2024, 11. joulukuuta). *Mielle myy asumispalveluyksiköidensä liiketoiminnan Esperille*. Noudettu 23.12.2024 osoitteesta <https://www.miellery.fi/mielle-myy-asumispalveluyksikoidensa-liiketoiminnan-esperille/>
- Mielle ry. (2023). *Miellessä viihdytään paremmin*. Elon Työyhteisökysely, marraskuu 2023. Noudettu 22.5.2024 osoitteesta <https://www.miellery.fi/mielle-ry/rekrytointi/>
- Mielle ry. (n.d.). *Olemme mielen hyvinvoinnin asiantuntijoita*. Noudettu 22.5.2024 osoitteesta <https://www.miellery.fi/tietoa-meista/>
- Nissinen, L. (2012). *Rajansa kaikella – Miten estää myötätuntouupuminen?* (1. painos). Edita Publishing Oy.
- Nissinen, L. (2008). *Auttamisen rajoilla – Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy* (1.–2. painos). Edita Publishing Oy.
- Näätänen, T. (2024). *Työntekijän kuulluksi tulemisen merkitys työuupumuskokemukseen lähiesihenkilön kanssa käytävässä keskustelussa* [Akateeminen väitöskirja, Lapin yliopisto]. Lauda. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-410-2>
- Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. (2006a). *Aineisto- ja teorialähtöisyys*. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Noudettu 30.5.2024 osoitteesta [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_2\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html)
- Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. (2006b). *Ryhmähaastattelu*. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Noudettu 6.8.2024 osoitteesta [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html)
- Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. (2006c). *Validiteetti*. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Noudettu 2.10.2024 osoitteesta [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_1.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html)

- Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. (2006d). *Reliabiliteetti*. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Noudettu 2.10.2024 osoitteesta [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html)
- Ruutu, S. & Salmimies, R. (2014). *Itsensä johtaminen*. Talentum Media.
- Salmela, V-M. (2016). *Sosiaali- ja terveydenhuollon esimiesten kokemuksia itsensä johtamisesta* [Pro gradu- tutkielma, Oulun yliopisto]. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://oulurepo.oulu.fi/bitstream/handle/10024/7361/nbnfioulu-201612103245.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Selander, K. (2018). *Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6\\_vaitos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6_vaitos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Seppänen, M. (2022). *Näin selviät tiimin jäsenenä – Tunnetaidot työkaluna sosiaali- ja terveysalalla*. PS kustannus.
- Seppänen, M. (2021). *Tunnetaidot voimavarana – Opas sosiaali- ja terveysalalle*. PS kustannus.
- STT. (2021, 16. marraskuuta). Selvitys: Uupuminen uhkaa jo vastavalmistuneita sosiaalialan korkeakoulutettuja. Noudettu 9.2.2025 osoitteesta <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69924582/selvitys-uupuminen-uhkaa-jo-vastavalmistuneita-sosiaalialan-korkeakoulutettuja?publishid=69817898>
- Suomi.fi. (2024, 4. syyskuuta). *Miten toimin? Työkyvyn tukeminen työpaikalla*. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta [https://www.suomi.fi/oppaat/tyokyvyn-tukeminen/tyokyvyn-yllapitaminen-arjessa/tyokyvyn-vahvistaminen?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjwlvW2BhDyARIsADnle-LvvhtW\\_7ul38XgFjhfgcJatzi8x9i6XMR\\_JYpyeJBEQQWqULko9blaAtE-tEALw\\_wcB](https://www.suomi.fi/oppaat/tyokyvyn-tukeminen/tyokyvyn-yllapitaminen-arjessa/tyokyvyn-vahvistaminen?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwlvW2BhDyARIsADnle-LvvhtW_7ul38XgFjhfgcJatzi8x9i6XMR_JYpyeJBEQQWqULko9blaAtE-tEALw_wcB)
- Sydänmaanlakka, P. (2017). *Älykäs itsensä johtaminen – Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun* (4. painos). Talentum Media Oy.

- Sydänmaanlakka, P. (2012). *Älykäs johtaminen 7.0 – Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi?* Talentum Media Oy.
- Talentia. (2021, 11. maaliskuuta). *Sosiaalialan työntekijöiden työkuormitukseen on puututtava – vaarana joukkopako alalta*. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.talentia.fi/uutiset/sosiaalialan-tyontekijoiden-tyokuormitukseen-on-puututtava-vaarana-joukkopako-alalta/>
- The Arbinger Institute. (2018). *Leadership and Self-Deception, 3rd Edition, Getting Out of the Box* (3. painos). Berrett-Koehler Publishers.
- THL. (2024a, 20. maaliskuuta). *Sosiaaliala*. Sosiaalialan tiedonhallinnan sanasto. Noudettu 30.5.2024 osoitteesta <https://sotesanastot.thl.fi/termed-publish-server/vocabulary/25b97b3a-1517-4499-92da-413b00a0ce5b/concept/4ab03b06-5a44-4dc0-b697-5fe2496bfb8e>
- THL. (2024b, 20. maaliskuuta). *Mielenterveystyö*. Sosiaalialan tiedonhallinnan sanasto. Noudettu 30.5.2024 osoitteesta <https://sotesanastot.thl.fi/termed-publish-server/vocabulary/25b97b3a-1517-4499-92da-413b00a0ce5b/concept/9fc21eff-de17-4ba6-ab43-afc7701e7df7>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023*. Noudettu 14.2.2025 osoitteesta [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2018, 25. toukokuuta). *IHMISEEN KOHDISTUVAN TUTKIMUKSEN EETTISET PERIAATTEET - Ihmistieteiden tutkimusmenetelmiä käyttävän tutkimuksen eettisen ennakoarvioinnin ohjeistus*. Noudettu 17.6.2024 osoitteesta [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK\\_IEEA\\_tyoryhman\\_muistio\\_250518.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK_IEEA_tyoryhman_muistio_250518.pdf)
- Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. (n.d.). *TYÖHYVINVOINNIN KOKONAISVALTAI-NEN MALLI*. Tampereen yliopisto. Tampereen ammattikorkeakoulu. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

- Työterveyslaitos. (2024a, 29. elokuuta). *Miten voit? -testin vastaajien työhyvinvointikokemukset vaihtelevat toimialoittain*. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/analyysit/miten-voit-testin-vas-taajien-tyohyvinvointikokemukset-vaihtelevat-toimialoittain>
- Työterveyslaitos. (2024b, 25. heinäkuuta). *Mielenterveys on moniulotteinen työelämäkysymys*. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://tyoelamatieto.fi/fi/analyysit/mielenterveys-on-moniulotteinen-tyoelamakysymys>
- Työterveyslaitos. (2023, 9. maaliskuuta). *Mitä eri tutkimuksemme kertovat nuorista työntekijöistä? Työpuntari 9.3.2023*. PowerPoint-esitys. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>
- Työterveyslaitos. (n.d.). *Stressi ja työuupumus*. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Työturvallisuuskeskus. (2022). *Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja*. Noudettu 18.8.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvatuokio-Kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja.pdf>
- Valli, R. (toim.) (2018a). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5. painos). PS-Kustannus.
- Valli, R. (toim.) (2018b). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teorettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5. painos.) PS-Kustannus.
- VAMK. (2024, 15. toukokuuta). *Opinnäytetyöntekijän ohjeet VAMK. Theseus-ohjeet*. Noudettu 9.2.2025 osoitteesta <https://vamk.libguides.com/c.php?g=710338&p=5126356>
- Vanas, A. (2024). Emma Nordbäck: Ilot ja surut tuulettavat tiimiä - Yksilön hyvinvointi ei takaa tiimin hyvinvointia, eikä päinvastoin. Parhaalla tolalla hyvinvointi on tiimeissä, jotka jakavat avoimesti kokemuksiaan, tutkijatohdori Emma Nordbäck sanoo. *Opettaja*, 11(10), 9.

Varma. (2023a, 12. huhtikuuta). *Varman raportti: Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työkyvyssä huolenaiheita, työoloja kehitettävä systemaattisesti.*

Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/uutiset/2023-q2/varman-raportti-sosiaali--ja-terveysalan-tyontekijoiden-tyokyvyssa-huolenaiheita-tyooloja-kehittava-systemaattisesti/>

Varma. (2023b). *SOSIAALI- JA TERVEYSALA – tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan.* Noudettu 1.10.2024 osoitteesta

<https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-sosiaali-ja-terveysala.pdf>

## LIITTEET

### LIITE 1

#### TEEMAHAASTATTELUNRUNKO

##### 1. Fyysinen kunto, keho

- Miten pidät huolta terveellisistä elämäntavoista?
- Miten terveelliset elämäntavat parantavat työtehokkuuttasi ja jaksamistasi?

##### 2. Psykkinen kunto, mieli

- Millaisia keinoja sinulla on stressinhallintaan ja työkuormituksen helpottamiseksi?
- Miten pidät yllä positiivista mielialaa ja asennetta?
- Mikä auttaa sinua unohtamaan työasiat vapaa-ajallasi?

##### 3. Sosiaalinen kunto, tunteet

- Miten kehität tunneälyäsi ja ymmärrystäsi omista ja muiden tunteista?
- Miten edistät yhteistyötä ja hyvää ilmapiiriä tiimissäsi?
- Miten sosiaaliset suhteet parantavat hyvinvointiasi ja työssä jaksamista?
  - Voitko antaa esimerkin tilanteesta, jossa sosiaalinen tuki on auttanut sinua jaksamaan työssäsi?

##### 4. Henkinen kunto, arvot

- Mitkä ovat sinun keskeiset työtäsi ja hyvinvointia ohjaavat arvot?
- Miten asetat henkilökohtaisia ja ammatillisia tavoitteita, jotka ovat linjassa arvojesi kanssa?

##### 5. Ammatillinen kunto, työ

- Miten ylläpidät ja kehität ammatillista osaamistasi?
- Miten suhtaudut palautteeseen ja käytät sitä kehittymiseen?
  - Voitko antaa esimerkin tilanteesta, jossa palaute on auttanut sinua parantamaan suoritustasi?
- Millaista palautetta annat työtiimillesi?
  - Miten palautteen anto voisi mielestäsi tukea työtovereiden hyvinvointia?

##### 6. Uudistuminen

- Miten pidät yllä innovatiivisuutta ja luovuutta työssäsi?

- Voitko antaa esimerkin tilanteesta, jossa olet tuonut uuden idean tai ratkaisun työpaikallasi?

#### 7. Tietoisuus

- Oletko huomannut työurasi aikana muutosta tavassasi tulkita itseäsi ja omaa toimintaasi työssäsi? Esim. itsekriittisyys.

#### 8. Lopuksi

- Millaisia neuvoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja ylläpitämiseksi antaisit mielenterveystyöhön suuntaaville nuorille ammattilaisille?

## LIITE 2 KUTSU HAASTATTELUUN

Hei!

Opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa sosionomiksi ja teen parhaillani opinnäytetyötä aiheesta *miten vahvat itsensä johtamisen taidot tukevat uraansa aloittavien työntekijöiden työinnostusta*. Ajankohtainen haaste ovat nuoret työntekijät, jotka kokevat työn sosiaalialalla henkisesti kuormittavana ja harkitsevat alan vaihtoa jo työuransa alkutaipaleella. Nuorilla on tutkimusten mukaan vaikeuksia nähdä työnsä merkityksellisyyttä, eikä heillä ole riittäviä keinoja palautua työnsä kuormittavista vaikutuksista.

Itsensä johtaminen tarkoittaa kykyä hallita omaa toimintaansa ja ajatteluaan tehokkaasti. Se on myös oman toiminnan kehittämistä ja tunteiden säätelyä. Itsensä johtamisen osa-alueita ovat keho, mieli, tunteet, arvot, työ, uudistuminen ja tietoisuus. Opinnäytetyössäni haluan selvittää mitkä itsensä johtamisen taidot ovat erityisen merkityksellisiä mielenterveystyössä työskentelevälle työntekijälle, sekä sen lisäksi selvitän miten itsensä johtamisen taidoilla voi edesauttaa omaa jaksamistaan ja myös työtiimin jaksamista sekä työhyvinvointia mielenterveystyössä.

Etsinnässä on nyt 4-6 haastateltavaa, jotka tahtoisivat jakaa omia kokemuksiaan mielenterveystyössä tarvittavista itsensä johtamisen taidoista ja siitä, kuinka ne edesauttavat työssä jaksamista. Liitin tähän viestiin haastattelukysymykset, joihin voit tutustua halutessasi jo etukäteen. Haastattelut toteutetaan XX.XX.2024 ja XX.XX.2024, 2-3 hengen ryhmähaastatteluina, jotka äänitetään.

Opinnäytetyöhöni osallistuminen on täysin vapaaehtoista eikä haastateltavien nimiä julkaista työssäni. Opinnäytetyössäni tulen kertomaan, että haastattelut toteutettiin Miellen asumispalveluiden sekä sosiaalisen kuntoutuksen työntekijöille. Jos kiinnostuit opinnäytetyöni aiheesta ja tahdot lisätä alalle tulevien nuorten tietämystä työn innostavuuden säilyttämisestä itsensä johtamisen keinoin, ole yhteydessä Tiinä Perälään tai Camilla Kunnariin. He auttavat haastatteluiden järjestelyissä. Opinnäytetyötäni ohjaa Susanna Weber.

Ystävällisin terveisin

Suvi Anttila

e2203096@edu.vamk.fi

Susanna Weber

susanna.weber@vamk.fi