

Kuusela Johanna

YKSILÖN ÄLYLLINEN TYÖHYVINVOINTI

Liiketalouden koulutusohjelma
2015

YKSILÖN ÄLYLLINEN TYÖHYVINVOINTI

Kuusela, Johanna
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2015
Ohjaaja: Heinonen, Eila
Sivumäärä: 105
Liitteitä: 1

Asiasanat: Älyllinen hyvinvointi, kehon terveys, psyykkinen älykkyys, tunneäly, henkinen älykkyys

Tietotyön kasvun myötä työelämässä ovat korostuneet ajattelun taidot, pään sisällä tehty työ. Työntekijöiltä vaaditaan nopeaa oppimista ja osaamista, luovuutta ja innovatiivisuutta, kykyä sopeutua muutoksiin ja kykyä vastata uusiin haasteisiin sekä kykyä ottaa vastaan suuria määriä tietoa ja käsitellä tätä tietoa. Tämä kaikki vaatii hyvää älyllistä kuntoa. Tämän päivän maailmassa ja työelämässä on alettu korostaa älyllisen hyvinvoinnin merkitystä työssä jaksamiseen ja työssä menestymiseen.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia niitä tekijöitä, jotka auttavat luomaan, ylläpitämään ja kehittämään yksilön älyllistä kuntoa. Lähtökohta tutkimuksessa oli, että jokaisen yksilön tulee ensisijaisesti ja omatoimisesti pitää huolta omasta älyllisestä kunnostaan. Opinnäytetyö rajattiin koskemaan yksilöä. Myös teoriaosuudessa älyllistä työhyvinvointia lähestyttiin yksilön näkökulmasta. Teoreettinen osa käsittelee älyllisiä resursseja ja yksilön älyllistä työhyvinvointia.

Tämä opinnäytetyö oli tutkimuksellinen opinnäytetyö ja tutkimus toteutettiin yleisenä tutkimustyönä ilman toimeksiantoa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta, joka perustui strukturoituun haastatteluun. Haastattelurunko rakennettiin teorian pohjalta. Haastattelut tehtiin kolmelle henkilölle, jotka edustivat eri ammattialoja ja eri yrityksiä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata yksilöiden käsityksiä siitä, mitä on älyllinen työhyvinvointi. Mitkä tekijät lisäävät älyllistä työhyvinvointia? Mitkä tekijät puolestaan heikentävät älyllistä työhyvinvointia? Tavoitteena oli myös selvittää, mitkä ovat yksilöiden asenteet ja mielenkiinto älylliseen työhyvinvointiin liittyen.

Tutkimustulokset antoivat vastaukset etsittyihin kysymyksiin ja vahvistivat hyvin teoriaosuutta. Tutkimuksessa saatiin selville, että älyllinen työhyvinvointi ja siitä huolehtiminen ovat tietotyössä erittäin tärkeitä yksilön jaksamisen ja kehittymisen kannalta. Tutkimus myös selvitti, että valintoja tehdessämme, emme useinkaan ajattele aivojamme.

THE INDIVIDUAL'S INTELLECTUAL WELLBEING AT WORK

Kuusela, Johanna
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Business economics
May 2015
Supervisor: Heinonen, Eila
Number of pages: 105
Appendices: 1

Keywords: The intellectual well-being, bodily health, mental management, emotional intelligence, spirituality.

The increase of knowledge work in working life has highlighted thinking skills, inside the head of the work. The employee is required rapid learning and knowledge, creativity and innovation, the ability to adapt to change and the ability to respond to new challenges and the ability to absorb large amounts of information and process this information. All this requires good intelligent health. In today's world and in working life the intellectual wellbeing at work has become an important factor in coping with work and success in work.

The purpose of this thesis was to find out what elements create, maintain and improve the intelligent health of an individual. The starting point for the study was that each individual should independently take care of his or her intellectual condition. The thesis was limited to the point of view of the individuals. Also, in the theoretical part was approached by of the intellectual wellbeing at work of the individual point of view. The theoretical part handles the intellectual resources and the intellectual wellbeing at work of an individual.

This study was conducted as a research-based thesis and this thesis does not have a client. The research discussion was conducted as qualitative semi-structured interview. Interview with the frame was built on the basis of the theory of knowledge. The interviews were made to three people who represented different professions and different companies.

The purpose of this study was to describe the perceptions of individuals, consist of the intellectual well-being at work. What elements do wellbeing? What elements weaken wellbeing? The aim was to examine what are the attitudes and interest in the intellectual well-being. The results gave an answer to the questions at hand and confirmed the theory. Results showed that care for the intellectual well-being is very important in today's world and in working life. The intellectual well-being helps you cope, learn and evolve. The research showed also that in making our choices, we often do not think about our brain.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	ÄLYLLISET VOIMAVARAT TIETOTYÖSSÄ.....	7
2.1	Työnteon ja työn käsitteen muuttuminen.....	7
2.2	Työnteko tietotyöorganisaatiossa.....	9
2.3	Tietotyön kasvu.....	11
2.4	Aivot	12
2.5	Mieli.....	16
2.6	Tunteet	17
2.7	Ympäristö ja vuorovaikutus	18
2.8	Perimä eli geenit	20
2.9	Älykkyys	20
3	ÄLYLLINEN TYÖHYVINVOINTI	22
3.1	Kehon terveys	23
3.1.1	Ravinto	24
3.1.2	Liikunta	26
3.1.3	Uni	27
3.1.4	Stressi	29
3.2	Psyykinen älykkyys	33
3.2.1	Havaitseminen ja tarkkaavaisuus	33
3.2.2	Muisti	35
3.2.3	Jatkuva oppiminen ja aktiivinen vapaa-aika.....	38
3.2.4	Älyharjoitteet ja lisäresurssit	40
3.2.5	Mielen hallinta.....	40
3.3	Tunneälykkyys	41
3.3.1	Itsetuntemus	43
3.3.2	Tunteiden hallinta	43
3.3.3	Sosiaalisuus, vuorovaikutus ja ihmissuhteiden hallinta	45
3.4	Henkinen älykkyys.....	46
3.4.1	Arvot	46
3.4.2	Itsensä johtaminen ja elämänhallinta.....	47
3.4.3	Tie henkisyteen.....	48
3.5	Älyllinen kunto	49
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS	49

4.1	Tutkimusongelma	50
4.2	Käsitteellinen viitekehys	50
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	52
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	52
5.2	Aineiston keruu ja tutkimusjoukko.....	53
5.3	Aineiston analysointi	56
5.4	Luotettavuuden pohdinta- reliabiliteetti ja validiteetti.....	57
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	59
6.1	Kehon terveys	60
6.1.1	Henkilö A, 46 vuotta ja kehon terveys	60
6.1.2	Henkilö B, 29 vuotta ja kehon terveys	64
6.1.3	Henkilö C, 26 vuotta ja kehon terveys	68
6.2	Psyykkinen älykkyys	73
6.2.1	Henkilö A, 46 vuotta ja psyykkinen älykkyys.....	73
6.2.2	Henkilö B, 29 vuotta ja psyykkinen älykkyys.....	75
6.2.3	Henkilö C, 26 vuotta ja psyykkinen älykkyys.....	77
6.3	Tunneälykkyys.....	78
6.3.1	Henkilö A, 46 vuotta ja tunneälykkyys.....	79
6.3.2	Henkilö B, 29 vuotta ja tunneälykkyys	80
6.3.3	Henkilö C, 26 vuotta ja tunneälykkyys	82
6.4	Henkinen älykkyys.....	83
6.4.1	Henkilö A, 46 vuotta ja henkinen älykkyys	84
6.4.2	Henkilö B, 29 vuotta ja henkinen älykkyys.....	85
6.4.3	Henkilö C, 26 vuotta ja henkinen älykkyys.....	87
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	88
7.1	Johtopäätöksiä haastatteluista	88
7.1.1	Johtopäätöksiä haastateltavien kehon terveydestä.....	89
7.1.2	Johtopäätöksiä haastateltavien psyykkisestä hyvinvoinnista	91
7.1.3	Johtopäätöksiä haastateltavien tunneälykkyyydestä.....	92
7.1.4	Johtopäätöksiä haastateltavien henkisestä älykkyyydestä.....	93
7.2	Pohdinta ja yhteys teoriaan	94
7.3	Tutkimusongelmien saavuttaminen ja jatkotutkimusaiheita.....	101
	LÄHTEET.....	103
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö kuvaa älyllisiä toimintoja ja älyllistä hyvinvointia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Oma kiinnostukseni työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen antoi suunnan aiheelleni, mutta lopullinen ajatus suuntautumisesta älylliseen hyvinvointiin sai sysäyksen kuultuani Saku Tuomisen seminaarista – ”Tee enemmän, väsy vähemmän.”

Älyllinen työhyvinvointi on uusi hyvinvoinnin käsite ja myös tutkimuksellisesti melko tuore tutkimusaihe. Myös opinnäytetyön aiheena älyllinen hyvinvointi on vähän tutkittu alue. Koin aiheen erittäin mielenkiintoiseksi ja tämä opinnäytetyötutkimukseni oli mahdollisuus syventyä itselleni mielenkiintoiseen aiheeseen, työhyvinvointiin. Samalla työ antoi uutta ja mielenkiintoista ulottuvuutta aiheeseen. Tutkimukseni aihe on myös osa suuntautumistani, henkilöstöjohtamista, ja näin pystyin hyödyntämään opinnoissa saamiani tietotaitoja tutkimuksessani.

Opinnäytetyössäni lähdän liikkeelle älyllisen työhyvinvoinnin tarpeen kehittymisestä ja taustoista, tietotyön kasvusta. Kuvaan työssäni älyllisiä resurssejamme, aivoja, mieltä, tunteita ja niiden vuoro-vaikutusta ympäristöön sekä älykkäitä toimintojamme. Opinnäytetyössäni tuon esille haittatekijöitä, jotka johtuvat tietotyöstä, ja korjaavia toimenpiteitä, joiden avulla voimme luoda, ylläpitää ja kehittää älyllistä kuntoamme sekä parantaa älyllistä työhyvinvointiamme.

Työni lähtökohtana ovat Leena-Maija Ojalan kirja (2011) Älyllinen kunto- tuottavuutta työhön sekä Pentti Sydänmaanlakan (2006) kirjoittama teos, Älykäs itsensä johtaminen.

Olen rajannut työni koskemaan yksilöä, yksilön omia valintoja. Vaikka tiedän, että työyhteisöllämme ja työympäristöllämme on ratkaiseva vaikutus hyvinvointiin ja jaksamiseen, halusin kuitenkin rajata organisaation ja työyhteisön tutkimukseni ulkopuolelle.

Työelämämme on kokenut suuren vallankumouksen. Työstämme on tullut hyvin hektistä, kilpailu on kovaa, kiire ja aikapaine ovat lisääntyneet. Työmme ei ole enää aikaan ja paikkaan sidonnainen, emmekä kykene enää tunnistamaan työsuorituksellemme loppua. Teemme työtä tietotulvan keskellä, ratkomme ongelmia ja joudumme sopeutumaan jatkuvasti uusiin ja haastaviin tilanteisiin. Työssämme korostuvat osaaminen ja nopea oppiminen. Työmme on muuttunut ajatteluun pohjautuvaksi tietotyöksi. (Tuominen & Pohjakallio 2012.) Tällainen tietotyö ja ajatteluun pohjautuva työ kuormittaa älyllisiä resurssejamme, aivoja ja mieltä. Älyllinen hyvinvointi on noussut uudeksi huomioitavaksi työhyvinvoinnin alueeksi tietotyön kasvun myötä. Yksilön älyllinen työhyvinvointi on älyllisten resurssien kunnosta huolehtimista. (Ojala 2011, 21)

2 ÄLYLLISET VOIMAVARAT TIETOTYÖSSÄ

2.1 Työnteon ja työn käsitteen muuttuminen

Työ on ollut ihmisille kautta aikojen tärkeää, samoin työssä saavutettu hyvinvointi. Työ, hyvinvointi ja työhyvinvointi eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä käsitteitä, koska niiden muodot ja roolit ihmisten elämässä vaihtelevat. (Virtanen & Sinokki 2014, 9.) Työn merkitys on muuttunut aikojen saatossa mullistavalla tavalla. Myös työhyvinvoinnin käsite ja tarkastelu ovat muuttuneet työn muuttuessa eri aikakausina. (Virtanen & Sinokki 2014, 10.)

Työ ja työnmerkitys ovat muuttuneet monet kerrat aina kaukaisista antiikin, ”vapaiden miesten ajattelun” ajoilta ja esiteolliselta käsityöläisten ja porvariston nousun ajoilta 1500- ja 1600-luvuilta. (Virtanen & Sinokki 2014, 13.) Oman muutoksensa

toi teollinen vallankumous, joka toi esiin kovan raadannan lähes orjatyömäisen palkkatyömuodon. Näihin aikoihin ei vielä puhuttu työhyvinvoinnista mitään, joskin tunnettiin joitain työstä aiheutuvia sairauksia. (Virtanen & Sinokki 2014, 14.)

Teollinen vallankumous eteni suurin harppauksin kohti massatuotannon ja suuryritysten yhteiskuntaa (Virtanen & Sinokki 2014, 14- 15). Työn käsite nykymuodossaan vakiintui 1800- ja 1900-luvun taitteessa, jolloin kansakunnan voimaa alettiin mitata työteholla ja bruttokansantuotteella, yksilön laatua työllä, työkyvyllä ja työllistymisellä (Virtanen & Sinokki 2014, 15). Näihin aikoihin 1900-luvun alkupuoliskolla työhyvinvointi oli työvoiman suojelua fyysikaalisilta, kemiallisilta ja biologisilta altistavilta tekijöiltä (Virtanen & Sinokki 2014, 30). Työsuojelun lainsäädäntö alkoi kehittyä Suomen itsenäisyyden jälkeisinä vuosikymmeninä ja myös henkinen hyvinvointi alkoi saada jalansijaa. (Virtanen & Sinokki 2014, 80). 1960- ja 1970-luku olivat henkisen ja fyysisen työsuojelun läpimurtoaikaa. Myös työergonomia sai alkunsa. (Virtanen & Sinokki 2014, 73.)

Työ muuttui olennaisesti tieto- ja kommunikaatiojärjestelmien myötä. 1900-luvun lopulla painotukset työstä alkoivat muuttua, ja alettiin puhua jälkiteollisesta yhteiskunnasta. Tällöin tuotantorakenteet ja toimintamallit muuttuivat. Syntyi uusia tuotannon alueita, palvelutalouden aika oli kehittynyt. ”Olipa kyseessä työn tekeminen tai yhteiskunnallinen elämä, tämän muutoksen vertaista mullistusta ei ole viimeisen parinsadan vuoden aikana koettu”. (Virtanen & Sinokki 2014, 16.) Tämä oli muutos nykyiseen.

Työn henkinen rasittavuus lisääntyi samalla, kun fyysinen rasittavuus väheni. Väkiintui työkyvyn käsite ja burnout eli loppuun palaminen yleistyi kielenkäyttöön 1980-luvulla. Alettiin puhua myös ”mielenterveydestä työelämässä”. Työterveyshuollon tehtäväksi tuli arvioida työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta. Päähuomio oli kuitenkin vielä fyysisessä ergonomiassa. (Virtanen & Sinokki 2014, 82-83.)

2000-luvulle tultaessa alettiin ajatella työstä uudella tavalla. Kaikki työ nähtiin tietotyönä, tavalla tai toisella. Yhteiskunnalliset kysymykset, kiristynyt taloustilanne ja globalisoituminen johtivat innovatiivisen organisaatioteorian esille tuloon. Työura-

ajattelu muutti käsitystään, pitkät yhden työnantajan palveluksessa kestävät työurat nähtiin koostuvan useista lyhyistä työurista. Työntekijöillä nousi tarve uudistua, kehittää oppimistaan ja luovuuttaan. (Virtanen & Sinokki 2014, 90.) Työelämässä alettiin inhimillisten arvojen ohella jälleen korostaa työn tuottavuutta ja tehokkuutta. Työtä alkoi leimata kiire ja jatkuva muutos. Työ vaati entistä enemmän keskittymiskykyä, uuden oppimista ja sosiaalisia taitoja. 2010-luvulla työhyvinvoinnista tuli yritysten menestystekijä. (Virtanen & Sinokki 2014, 92- 93.) Huomattiin, että yrityksen kilpailukyky on ratkaisevasti riippuvainen henkilöstön osaamisesta ja motivaatiosta. Henkilöstön tyytyväisyys vaikuttaa myös organisaation tuloksellisuuteen. Ei ole siis yhdentekevää kulkeeko henkilöstö työn ilon vai uupumuksen polkua työssään. (Työhyvinvoinnin parantamiseksi 2006, 3.)

2.2 Työnteko tietotyöorganisaatiossa

Digitalisoitumisen, globalisaation ja työn liikkuvuuden myötä maailma on hyvin verkottunut, mikä lisää yllätyksellisyyttä ja epävarmuutta (Tuominen & Pohjakallio 2012, 40). Organisaatiot ovat jatkuvassa liiketilassa ja jatkuvassa vuorovaikutussuhteissa eläviä kokonaisuuksia. Tämän tyyppisessä organisaatiossa korostuu kokonaisvaltainen ajattelu ja kehittymisen ja menestymisen edellytys on elää ja olla sisällä vuorovaikutusta. Toiminta organisaatioissa perustuu vahvoihin riippuvaisuussuhteisiin, joissa useat osat muodostavat kokonaisuuden. Yhden pienen systeemin muutos voi johtaa katastrofaaliseen muutokseen toisessa systeemissä. Tarvitaan jatkuvaa kehittymistä, uuden oppimista ja muutoskykyä. Tulevaisuuden ennustamisesta on tullut hyvin vaikeaa. On alettu puhua kompleksisuus ja kaaosteoriaan perustuvasta organisaatioajattelusta. (Kaivo-oja 2013.)

Työntekijöiltä tämä vaatii jatkuvaa uudistumista, herkeämätöntä tilannetajua, kykyä hahmottaa kokonaisuuksia ja kykyä osata toimia osana tätä kokonaisuutta. Työntekijöiltä vaaditaan myös jatkuvaa havainnointia, tarkkaavaisuutta ja kokonaisvaltaista ajattelun taitoa. Tarvitaan ongelmanratkaisutaitoa ja luovuutta kohdata ja ratkaista uusia alati muuttuvia tilanteita ja esiin tulevia ongelmia. Itsenäinen työote on korostunut sekä vaatimukset ja odotukset työntekijöitä kohtaan ovat kasvaneet. Työnteki-

jät ovat yhä tietoisempia taloudellisista ja strategisista odotuksista. Ympäristön, yhteiskunnan ja yhteisön paineet ovat alati läsnä. Työntekijöitä on kohdannut se vastuu, joka ennen kuului työnjohdolle ja organisaatiolle.

Tietotekniikan ja tietotyön myötä tiedon- ja informaation määrä on kasvanut miltei epäinhimilliseksi ja tämä lisää aivokuormitustamme. Työssä käytetään symboleja, käsitellään tietoa ja ratkaistaan ongelmia. Työ ei ole enää aikaan ja paikkaan sidonnainen. Työajat ovat yhä epäsäännöllisempiä, myös työstä johtuva matkustaminen ja työtehtävät ovat lisääntyneet. Ihmisen merkityshakuisuus, halu täyttää ympäristön odotukset ja toive saada osakseen arvostusta tekevät työntekijälle tämän päivän työympäristössä monesti raskaaksi tai jopa uuvuttavaksi. Työn ja vapaa-ajan välinen ero on häviämässä. Etätyöasemat ja tietoverkot mahdollistavat työskentelyn ajasta ja paikasta riippumatta. Joustavat työajat ja etätyön mahdollisuus ovat tuoneet työn yhä enemmän työntekijän olohuoneeseen ja vapaa-ajalle ja perheelle ja muulle lähipiirille ei jää enää aikaa. Työtä leimaa kiireen tunne ja pirstaleisuus.

”Uupumus on varsin yleistä ja ihmiset väsyvät entistä nuorempina. Puristuksesta paeetaan eläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien keski-ikä on noin 50 vuotta. Ja niiden suurimmaksi syyksi ovat nousseet mielenterveysongelmat”. (Työhyvinvoinnin parantamiseksi 2006, 3.)

Kuten edellä on todettu, työ ja työn käsite ovat aikaan ja kulttuuriin sidonnaisia, samoin kulkee työhyvinvointi. Kuten tietotyön tulo muutti työelämämme roolia ja sisältöä mullistavalla tavalla, on myös työhyvinvoinnin käsitteen muututtava sen mukana. Työhyvinvointiin tulee laajenemaan uusia käsitteitä ja myös työhyvinvoinnin tutkimus- ja kehitystyö tulee laajenemaan työn muuttuessa. Aivotyöskentelyn myötä älyllisestä työhyvinvoinnista on tullut uusi työhyvinvoinnin määre ja tutkimuksen kohde.

Tästä työelämän muutoksesta puhuvat myös Saku Tuominen ja Pekka Pohjakallio työkirjassaan Työelämän vallankumouksen perusteet (2012). Elämme murrosvaihetta, jossa on elementtejä monilta eri aikakausilta. Työmme on valtaosin luovaa ajatus-työtä, mutta suhtautumisemme siihen on monilta osin kuin tekisimme mekaanista työtä. Työn laadun määrittää valtaosin ajattelumme laatu, päämme sisällä tehty työ.

Tämä tietotyöhön perustuva työ ei ole enää sellaista konkreettista työtä, jonka lopputulos olisi mahdollista todentaa omin silmin. Tällöin myös työn konkreettinen valvonta on vaikeaa. Työpaikalla olemineenkaan ei yhtäläillä kerro sitä, että tekisimme sitä mistä meille maksetaan palkkaa. Työtä voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. Työ kulkee mukamme, on ajatuksissamme. Ja kuitenkin me edelleen valvomme työn-tekoa mittaamalla läsnäoloa. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 32- 33.)

2.3 Tietotyön kasvu

Tietotyölle käsitteenä on olemassa monia erilaisia määritelmiä. Tietotyö on kuitenkin työtä, jossa ajattelun osuus korostuu. Työ vaatii suunnittelua, ongelmien ratkaisua, uuden tiedon luomista yhdistämällä ja arvioimalla jo olevaa tietoa, tiedon valitsemista ja karsimista. Tietotyössä myös vaaditaan erityisesti viestintätaitoja ja kommunikointitaitoja, mikä nykyisin on useimmiten myös tietotekniikkaan pohjautuvaa. Tietotyöläisen haasteena ovat hyvä ajattelukyky, nopea ja tehokas reagointi sekä jatkuva uuden oppiminen. (Ojala 2011, 15.)

Kaikki työ, ei pelkästään tietotyö, vaatii yhä enemmän ajattelua ja uuden oppimista. Perustuotannossakin työ pohjautuu paljolti teknisiin laitteisiin, mikä vaatii työntekijöiltä paljon osaamista ja ajattelun osuus korostuu. (Ojala 2011, 15—16.) Auttamatta työtämme alkavat hallita yhä enemmän automatisaatio ja robotisaatio, mikä tulee muuttamaan entisestään työnkuvaa. Tästä seurauksena on uusi työnmurros, jossa vanhat työpaikat vaihtuvat uusiin työpaikkoihin, jolloin myös yhä useampi ihminen tulee saamaan palkkansa enenevin määrin ajattelu- eli tietotyöstä.

Monet yhteiskunnan palvelut ovat muuttuneet itsepalvelupisteiksi, ja tämä tulee olemaan jatkuvasti lisääntyvä palvelumuoto. Tämä tietotekniikkaan pohjautuva palvelumuoto vaatii jokaiselta yksilöltä tietotekniikan osaamista ja jatkuvaa uuden omaksumista. Moni palvelu on myös muuttunut internet-palveluksi, jolloin ihmisten tulee itsenäisesti löytää ja eritellä tietoa sekä myös olla kykeneviä ratkaisemaan itse omia ongelmiaan. (Ojala 2011, 16.) Ajattelusta ja uuden oppimisesta on tullut tärkeitä

voimavaroja työssämme, mutta on myös yhä enemmän jokaisen ihmisen arkipäivää. (Ojala 2011, 16.)

Yritysten menestymisen takana ovat ihmiset ja ihmisten älylliset resurssit. Monen yrityksen strategiana onkin löytää kyvykkäitä ihmisiä, sekä myös pitää heidät yrityksessään. Kyvykäs työntekijä ei välttämättä ole paras koulutukseltaan, vaan henkilö, jolla on kyky oppia nopeasti uutta, ottaa vastaan uusia haasteita, kyky johtaa itseään sekä valmius kohdata tilanteita ja hyödyntää ne oppiakseen uutta. Tällainen kyvykäs ja osaava henkilö osaa hoitaa myös älyllistä kuntoaan ja myös ymmärtää sen merkityksen kykyynsä oppia ja tulla yhä paremmaksi osaajaksi. (Ojala 2011, 22.)

2.4 Aivot

Tietotyössä työskentelyn ja oppimisen edellytys ovat ihmisen aivot ja niiden sopeutumiskyky. Älyllisesti hyvinvoivat aivot sisältävät paljon hermosoluja sekä niiden välisiä kytkentöjä, muistijalkia ja nämä auttavat uuden tiedon kulkua kohti päämääräänsä muistia. Harjoittelulla ja terveellisillä elämäntapavalinnoilla voimme lisätä hermosolujemme määrää sekä luoda uusia kytkentöjä ja vahvistaa vanhoja. Näin kykenemme pärjäämään älyllisesti ketterinä myös työelämässä yhä pidempään. (Ojala 2011, 20—22.)

Aivot ovat fyysisesti suunnilleen kahden aikuisen nyrkin kokoinen ja reilun kilon painoinen elin, jota ilman ihminen ei olisi olemassa (Ojala 2009, 35). Aivot kelluvat aivo-selkäydinnesteessä, jonka tehtävä on suojella aivoja tärähdyksiltä ja toimia kemiallisena puskurina ja vakioida aivojen sisätilan olosuhteita (Ilmoniemi 2001). Aivot ovat ulkonäöltään pehmeää kurttuista poimuttunutta harmaata ja valkoista massaa. Aivojen toiminta takaa, että viestit ihmiskehossa kulkevat hermosolusta toiseen, mihin koko inhimillinen toimintamme perustuu. (Ojala 2009, 33.)

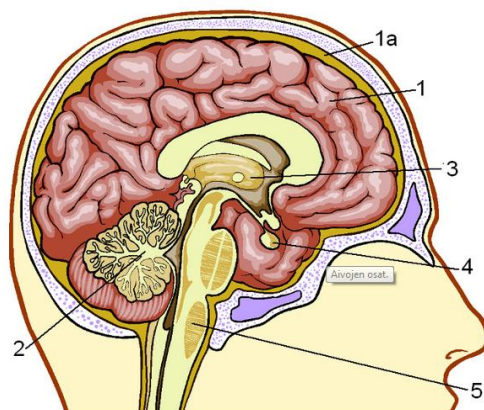
Aivojen rakenne kuvaa hyvin evoluution ja tietoisuuden kehitystä, jossa uudet ominaisuudet ovat rakentuneet vanhojen päälle (Ojala 2011, 43). Syvimmissä aivojen osissa ovat vanhimmat ja alkeellisimmat aivojen rakenteet, aivorunko sekä pikkuaivot eli ”liskoavot”. Aivorunko yhdistää aivot selkäyttimeen, ja säätelee vaistoja ja elintoimintoja sekä välittää kehon ja aivojen välisiä viestejä. Pikkuaivot ovat nimensä mukaisesti pienikokoiset, mutta ne sisältävät puolet aivojen hermosoluista ja ovat myös aivojen monimutkaisin osa. Pikkuaivoista on valtaisa määrä kytköksiä muihin aivojen osiin. Pikkuaivojen tehtävä on koordinoida eli hienosäätää liikkeitä ja ne hoitelevat muiden aivoalueiden käskyttämiseen liittyviä tehtäviä. (Ojala 2011, 44- 45.)

Niiden päälle, aivojen keskiosiin ovat rakentuneet tunnetoiminnot eli ”tunneavot”, limbisen järjestelmä (Ojala 2009, 44). Nämä aivojen osat ovat keskeisessä asemassa tunnetoiminnoissa ja vastaavat perimmäisistä vaistonvaraisista reaktioista (Harrar, Svec & van Aalst 2011, 26). Pelkän limbisen järjestelmän ja alkeisaivojen varassa elävä ihminen ei kykenisi kontrolloimaan itseään eikä reaktioitaan (Ojala 2011, 45).

Tietoisuus ja tahdosta riippuva toiminta, kaikki älykkäät toiminnot, ovat keskittyneet isoihin aivoihin, poimuttuneeseen aivokuoreen eli korteksiin, joka on aivojen uloin ja samalla uusin alue (Ojala 2011, 47). Aivokuorella sijaitsevat myös kaikki aistitoiminnot (Ojala 2011, 48). Aivokuoren toimintaan perustuu kaikki tietoinen kokeminen, kuten havaitseminen, tunteet, ajattelu ja suunnittelu (Harrar ym. 2011, 22).

Aivot näyttävät pintapuolisesti katsottuna hyvin yhtenäiseltä alueelta. Aivot kuitenkin koostuvat hyvin monista erilaisista alueista sekä rakenteellisesti että toiminnallisesti. Eri toiminnot ovat keskittyneet näille eri alueille, mutta aivojen toiminta perustuu aina näiden alueiden väliseen kokonaisuuteen. (Ilmoniemi 2001.) Tämä kokonaisuus perustuu hermosolujen välisiin kytkentöihin, kytkentöjen välisiin välittäjäaineisiin sekä kytkentöjen synnyttämiin sähköisiin purkauksiin, joista koostuu aivojen kytkentäverkosto. (Ojala 2011, 35.)

Aivojen osat



- 1a Aivokuori: aistimusten ja tahdonalaisten liikkeiden tuottaminen
 1 Isoaivot: ajattelun, muistin ja tunteiden lähde
 2 Pikkuaiivot: liikkeiden ja tasapainon säätely
 3 Sisäosissa väliaivot, keskiaivot, aivosilta ja aivokurkialainen
 4 Aivolisäke (ks. luku 9)
 5 Ydinjatke: Mm. hengityksen ja sydämen toiminnan säätely

Kuva 1. Aivojen osat (Peda.netin www-sivut)

Aivoilla on kyky muuntua ja muotoutua läpi koko ihmiselämän. Aivoja muokkaavat sekä ikä että kokemus ja käyttö. (Ojala 2011, 51.) Ikääntyminen vaikuttaa älyllisiin resursseihimme samoin kuten muihinkin resursseihimme, mutta ikääntyminen ei olekaan aivojen toiminnalle niin radikaalia kuin on kuviteltu (Ojala 2011, 107- 108). Ikääntyminen ei sinänsä näyttäisi vaikuttavan oppimiseen tai muistamiseen tai siihen miten selkeästi ajattelemme. Iän myötä uuden tiedon oppiminen itse asiassa helpottuu, sillä kun vuodet vierivät, on enemmän elämän mukanaan tuomia rikkauksia ja kokemusten luomia kytkentöjä ja muistijälkiä, joiden turvin ikääntyneempi henkilö kykenee muodostamaan monitahoisempia yhteyksiä ajatusten välille ja näin hahmotamaan kokonaisuuksia ja näkemään syy-yhteyksiä paremmin kuin nuoret henkilöt. (Harrar, Svec, 12.) Ikä myös parantaa sanastoa ja muita kielellisiä toimintoja. Iäkäämmät henkilöt myös hallitsevat tunteensa paremmin kuin nuoret. Kokemus auttaa ongelmien ratkaisussa, luomaan intuitioita ja toimimaan empaattisesti. (Ojala 2011, 110- 111.) Tätä henkisten ominaisuuksien moninaisuutta nimitetään viisaudeksi. (Harrar, Svec, 12.) Tosin koska älykäs toiminta on sidoksissa kytkentöjen määrään, tulee tähän vaikuttaa läpi elämän ja toisaalta tulee myös pyrkiä ehkäisemään muistisairauksia oikeilla elämäntapavalinnoilla ja aktiivisella aivojen käytöllä. (Ojala 2011, 110- 111.)

Ihmisaivoilla on kyky uusiutua. Jokainen uusi kokemus, uuden asian oppiminen ja aivojen aktiivinen käyttö kasvattavat uusia kytkentöjä sekä toistuva harjoittelu ja ker-

taaminen vahvistavat jo olemassa olevia kytkentöjä. (Ojala 2011, 51.) Jos pakotamme aivot oppimaan uusia asioita ja uusia tapoja tehdä tuttuja asioita, hermosolujen väliset kytkennät lisääntyvät. Toisaalta, jos tyydymme rutiineihin emmekä koskaan tee tai opettele mitään uutta, neuronit kuolevat ja harvoin käytetyt kytkennät heikenevät ja surkastuvat pois. (Harrar, Svec, 14.)

Samalla tavalla kuin lihasharjoittelu tuottaa lihassoluja, myös uusia hermosoluja syntyy aivojen alueille, joita harjoitetaan (Ojala 2011, 52). Tämän uuden tulkin mukaan, jota kutsutaan neurogenesiksi tai ”neurosyntymäksi”, joka päivä syntyy 10 000 kantasolua, jotka jakautuvat kahtia. Toinen näistä soluista jatkaa kantasolujen valmistamista ja toinen vapautuu uuteen käyttöön aivosoluksi sinne aivojen alueelle missä sitä tarvitaan. Useimmiten tämä uusi aivosolu tulee käyttöön uuden oppimista varten. Tämä aivosolu synnyttää uusia yhteyksiä muiden aivosolujen kanssa muodostaen näin uuden hermoverkoston. (Goleman 2014, 67.)

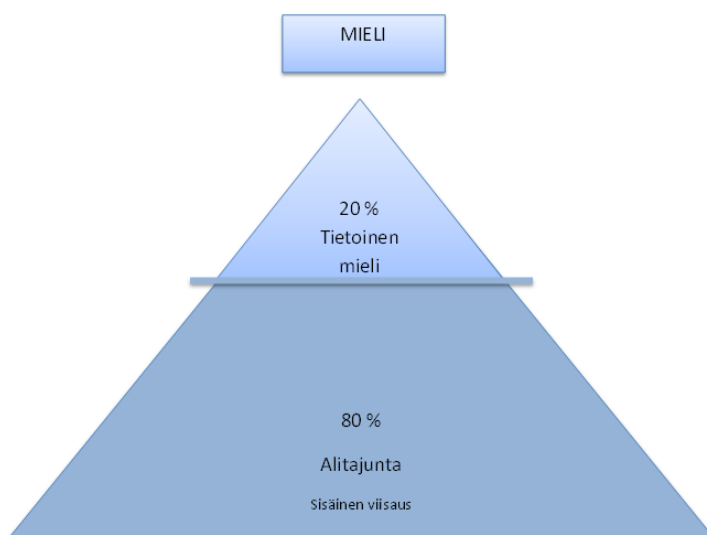
Tähän neurosyntymään perustuu aivojen jatkuva muovautuminen kokemuksiin perustuen. Kun opettelemme uutta asiaa, alkavat tätä toimintaa ohjaavat hermokytkennät houkuttelemaan tuekseen uusia hermosoluja ja -yhteyksiä. (Goleman 2014, 67.) Harjoittelun ja aktiivisen opettelu avulla voimme kasvattaa uusia hermosoluja ja kehittää yhteyksiä ja näin kykenemme oppimaan uutta tai opettelemaan vaikka uusia tapoja. (Ojala 2011, 51.) Myös älykkyytemme perustuu pitkälti tiettyjen aivoalueiden harjoittamiseen, jolloin näille alueille syntyy uusia hermosoluja ja kytkentöjä ja sinnikkään harjoittelun tuloksena nämä alueet vahvistuvat ja lisäävät tiettyjä älykkyysominaisuuksiamme. (Ojala 2011, 55.)

Myös tutkimuksen uusimpia löydöksiä ovat peilisolut eli empatianeuronit. Peilisolut reagoivat toisen ihmisen tunteisiin, eleisiin, liikkeisiin, ääniin ja ilmeisiin ja aktivoituvat. Peilisolut ovat tärkeässä roolissa yksilön sosiaalisissa taidoissa ja vuorovaikutuksessa. (Ojala 2011, 36.) Myös hiljaisen tiedon siirtämiseen ja ”matkimalla” oppimiseen oletetaan peilisolujen toiminnalla olevan ratkaiseva merkitys (Ojala 2008, 264).

2.5 Mieli

Ajatustyötä tekevän ihmisen mieli on työssä keskeisessä asemassa. Mieli on henkistä eli aineetonta vastakohtana fyysisille aivoille. Mieleemme toimii elämysten ja kokemusten varastona, valikoijana ja tulkitsijana. Mieli koostuu ajatuksistamme, tunteistamme, arvoistamme ja mielikuvistamme. Mieli on sanoja, kuvia ja käsitteitä. Mieli pitää sisällään tarpeemme ja motiivimme. (Sydänmaanlakka 2006, 131.)

Mieleemme toimii paljolti täysin tiedostamattomasti omia aikojaan, josta emme mitenkään ole tietoisia. Tällaista aivoissa tapahtuvaa tiedostamatonta toimintaa ohjaa tiedostamaton mieleemme, alitajunta. Mieleemme tietoinen liikkuminen aivoissamme on ihmisen itsensä ohjaamaa eli ns. tiedostettua toimintaa. (Laine & Vilkkö- Riihelä 2012, 16- 17.) Tietoiseen mielen käsittelyyn pohjautuu myös älyllinen toimintamme.

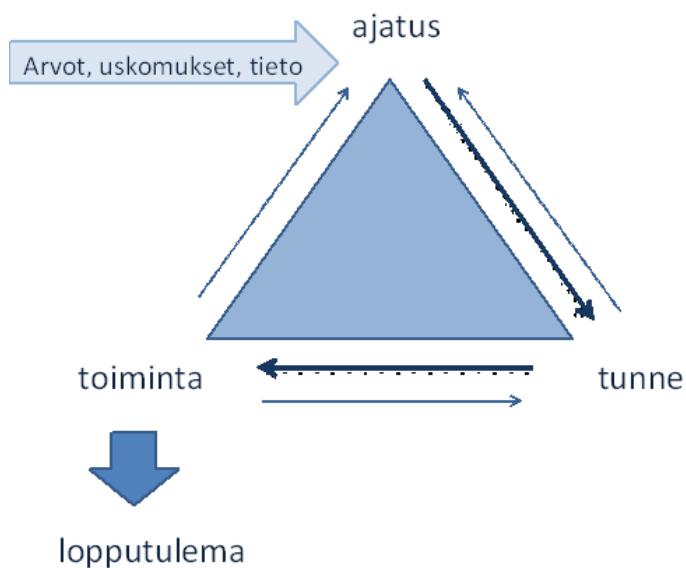


Kuva 2. Tietoinen ja tiedostamaton mieli. (Mukailtu Karilahti, A. 2013.)

Tietoinen mieli on selkeä ja suoraviivainen. Tiedostamaton mieli on kuin aarreaitta, yllätyksiä täynnä, se on paikka, jossa myös intuitiot ja oivallus syntyvät. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 215- 216.) Tietoista mieltä luonnehditaan pieneksi ja tiedostamatonta suureksi. Freud jo aikoinaan kuvasi mieltä jäävuoreksi, jossa tietoinen mieli on jäävuoren pieni huippu ja tiedostamaton mieli kaikkea veden pinnan alla, syvyydessä olevaa. Ajattelullemme olisi erittäin hyödyllistä, jos maltaisimme oppia kuuntelemaan myös tiedostamatonta mieltämme (Tuominen & Pohjakallio 2012, 215- 216).

2.6 Tunteet

Aivot tuntevat kuin ajattelevat. Kaiken tekemisen tärkeimpänä motivoijana toimivat tunteet. Tunne on ärsykkeen, ympäristön tai oman ajattelutoiminnan, aiheuttama lyhytaikainen kokemus tai reaktio. Tunne syntyy tiedostamattamme, kun jokin ärsyke tai ajattelutoimintamme saa limbisen järjestelmän aktivoitumaan. (Ojala 2011, 77.) Tunne voi olla negatiivinen tai positiivinen. Positiiviset tunteet laajentavat älyllisiä resursseja ja avartavat ajattelua. Ne tukevat luovaa ajattelua, uteliaisuutta ja oppimista. Päinvastoin negatiiviset tunteet rajoittavat ajattelua ja heikentävät oppimista sekä huonontavat muistamista. Negatiiviset tunteet rajoittavat toimintaa, kun taas positiiviset tunteet kannustavat ja vahvistavat toimintaa. (Ojala 2011, 78- 79.)



Kuva 3. Ajattelu, tunne ja käyttäytyminen – Kognitiivinen käyttäytymiskolmio. (Karilahti, A. 2013.)

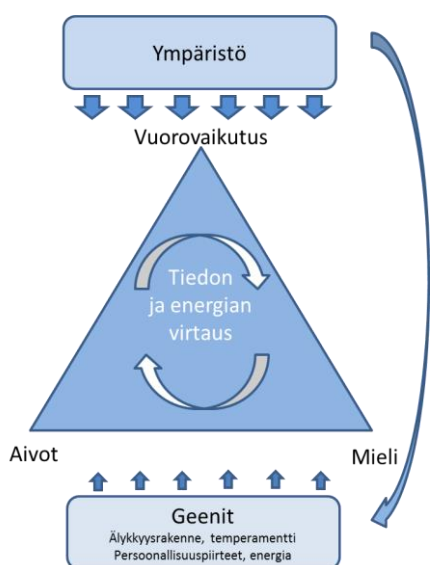
Se, mitä loppupelissä tunnemme, on oman ajattelutoimintamme tulosta. Ajatteluumme vaikuttavat tottumukset ja tavat. Ajattelumme alkaa helposti kulkea samoja helppoja polkuja, jolloin ajattelemme samalla totutulla tavalla ja tällöin tietyt asiat saavat

aikaan aina samanlaisen tunteen ja tunnereaktion. Samoin ajatteluamme vaikuttavat arvot ja uskomukset sekä myös tieto ja logiikka. (Karilahti, A. 2013.)

Tunteet ohjaavat erittäin paljon mielemme liikkeitä, käyttäytymistämme. Tunteet ohjaavat esimerkiksi tarkkaavaisuutta ja keskittymistä ja säätelevät havainnointia ja arviointia. Tunteet ovat yksilölle voimavara, mutta tunteilla on myös tärkeitä tehtäviä ihmissuhderintamalla. (Saarinen & Kokkonen 2003, 14- 15.)

2.7 Ympäristö ja vuorovaikutus

Aivomme ja mielemme kulkevat käsi kädessä, ja mieltämme emme voi erottaa ympäristön ja muiden ihmisten vuorovaikutuksesta. Mieli saa raaka-aineensa, tietoa ja virikkeitä ympäröivästä ympäristöstä. Mieli havainnoi, pitää yllä tarkkaavaisuutta ja valikoi muistiin tallennettavaa tietoa. Mielen tehtävä on ohjata aivoissa tapahtuvia toimintoja. Tätä aivojen, mielen ja ympäristön vuorovaikutuksellista toimintaa kuvaa Kalifornian yliopiston professori Daniel Siegel ihmistä ohjaavaksi tiedon ja energian virraksi, jossa vuorovaikutus ruokkii aivoissa tapahtuvaa mielen ohjaamaa tiedon ja energian virtaa. Ympäröivällä ympäristöllämme on oleellinen vaikutus älyllisiin resursseihimme (Ojala 2011, 16- 17.)



Kuva 4. Älylliset resurssit, aivot, mieli ja vuorovaikutus, ja niihin suoraan vaikuttavat tekijät (Ojala 2011, 19).

Ympäristön tarjoamat mahdollisuudet saada tietoa, sen yhteisöllisyys ja yhteiset resurssit vaikuttavat joko innostavasti tai latistavasti ihmisen älyllisiin resursseihin. Myös yksilön sosioekonomisella asemalla on merkitystä älyllisiin resursseihin. Sosioekonomiseen asemaan vaikuttavat yksilön asema ympäristössä, koulutus ja varallisuus, jotka määrittävät mm. tiedon saanti määrän, osaamisen kehittymisen sekä vuorovaikutuksen muihin osajiin. (Ojala 2011, 18.)

Työpaikan ympäristöllä, joka koostuu fyysisestä ympäristöstä, henkisestä ympäristöstä ja sosiaalisesta ympäristöstä, on suuri vaikutus henkilöstön älyllisiin resursseihin, älykkäiseen toimintaan, ja sitä kautta älylliseen työhyvinvointiin. Hyvä työympäristö auttaa ihmistä osaamaan ja onnistumaan, se antaa energiaa saavuttaa erinomaisia tuloksia, tehdä oivalluksia, käyttää luovuutta ja antaa työniloa. (Ojala 2011, 195.) Älyllistä kuntoa tukeva työpaikka on fyysisesti terveellinen ja viihtyisä. Se tarjoaa virikkeitä, antaa mahdollisuuden häiriöttömään työskentelyyn ja on inspiroiva. Hyvä henkinen työympäristö luo henkistä turvallisuutta ja positiivisuutta sekä on ihmistä ja osaamista arvostava. Toimiva sosiaalinen ympäristö tukee ja edistää vuorovaikutuksellisuutta, yhteistyötä ja yhteistä oppimista sekä toiminnallisuutta. (Ojala 2011, 196.)

Ammatilliset suhteet ja – verkostot ovat keskeinen tärkeä osa vuorovaikutusta. (Ojala 2011, 181). Ammatilliset verkostot ja yhteydet oman alan osajiin ovat tärkeitä linkkejä jakaa tietoa, näkemyksiä ja ymmärrystä ja näin kehittää osaamista ja oppimista (Ojala 2011, 182). Sosiaalinen tuki, arvostus, hyväksyntä ja luottamus ja avoimet ihmissuhteet työssä motivoivat työssä oppimiseen ja kehittymiseen. (Ojala 2011, 181).

Sosiaaliset suhteet läheisiin sekä yhteisöllisyys pitävät yllä ihmisen kaikkinaista hyvinvointia (Ojala 2011, 181). Myös ihmisen psyykinen kehitys ja toiminta, kaikki ajattelumme, pohjautuu vuorovaikutukseen ja dialogiin eli vuoropuheluun (Saarinen & Kokkonen 2003, 115). ”Ihminen tarvitsee ihmistä ollakseen ihminen ihmiselle, ollakseen itse ihminen” (Tommy Taberman).

2.8 Perimä eli geenit

Älyllisiin resursseihimme vaikuttavat myös perimämme, geenit. Geenit eivät suoraan määrää älykkyyttämme tai älyllisiä ominaisuuksiamme. Emme siis peri älykkyyttämme, vaan geneihin sisältyvät älykkyysrakenteemme ja temperamenttimme. Älykkyysrakenne eli kykyrakenne pitää sisällään taipumuksemme älykkäiseen toimintaan, kun taas temperamentti mahdollistaa sitkeyden, innokkuuden ja energisyyden harjoitteluun. (Ojala 2011, 18.) Persoonallisuuspiirteemme eli luonteenpiirteemme on enimmäkseen kasvuympäristön muokkaamaa. Temperamenttimme ja luonteenpiirteemme vaikuttavat paljolti siihen, miten käytämme ja hyödynnämme aivojen kykyrakenteen tarjoamat mahdollisuudet oppia asioita ja näin kehittää tiettyjä älykkyysalueita ja lahjakkuuksia. (Müller 2008, 57.)

Paitsi, että älykkyyden lähtökohtana on ihmisen runsas vuorovaikutus ympäristöön ja muihin ihmisiin, vaikuttaa ympäristö myös älykkyyteen muokkaamalla ihmisen älyllisiä resursseja eli ympäristö myös muuttaa genejä (Ojala 2011, 19). Tästä on esimerkkinä diginatiivi sukupolvi, jonka aivot ovat kehittyneet yhtä aikaa tekniikan kanssa muovautuen sopiviksi valtavaan tietovirtaan (Ojala 2011, 251). Myös biologinen evoluutio vaikuttaa jonkin verran älykkyyteemme, tosin paljon hitaammin kuin ympäristön suoranainen vaikutus. Esimerkiksi ympäristön virikkeiden lisääntyminen, monipuolisempi ravinto ja koulutuksen parantuminen ovat vaikuttaneet aivojen kehittymiseen, mikä on parantanut yksilöiden älyllisiä resursseja. (Ojala 2011, 250-251.) Älykkyys, lahjakkuus ja viisaus ovat siis paljon enemmän opittua sekä ympäristömme vaikutusta kuin perittyä (Ojala 2011, 18). Ympäristöllämme on keskeinen vaikutus älylliseen toimintaamme.

2.9 Älykkyys

Siitä mitä älykkyys on, on monia eri teorioita ja käsityksiä. Yksi älykkyyden määritelmä on, että se on kyky oppia ja käyttää opittua niin, että saavuttaa omat tavoitteensa (Harrar ym., 45). Älykkyyden kriteereinä useimmiten pidetään älykkäitä toimintoja, joista keskeisimpiä ovat ongelmanratkaisukyky ja kyky oppia ja kyky sopeutua

ympäristöön. Useimmat älykkäät toiminnot ovat myös harjoitettavissa. Tässä lähtökohtana on runsas vuorovaikutus ympäristöön ja muihin ihmisiin sekä ahkeruus tiedon keräämiseen, käsittelyyn ja tietovarannon organisointiin. Älykkyys vaatii paljon työtä ja harjoittelua, intohimoa ja sitoutumista asiaan. Voimme siis harjaannuttaa tiettyjä älykkyys alueita, käyttämällä näitä tiettyjä älykkäitä toimintoja yhä uudelleen ja uudelleen. (Ojala 2011, 249- 250.)

Älykkyyttä on useita ulottuvuuksia ja lajeja. Tunnetuin on ehkä Howard Gardnerin luoma moniälykkyysteoria, joka koostuu seitsemästä älykkyuden lajista: avaruudellinen älykkyys, loogis-matemaattinen-, musikaalinen-, itsetuntemus eli intrapersoonallinen-, liikunnallinen-, sosiaalinen eli intersoonallinen- ja kielellinen älykkyys sekä kahdeksanneksi lisätty naturalistinen lahjakkuus eli luonnon ymmärtämisen kyky. Usein puhutaan myös yleisälykkyudesta, joka on joukko kognitiivisia taitoja eli ”g”- älykkyys. (Harrar ym.,) Älykkyysosamäärä ÄO perustuu tähän yleisälykkyuden mittaamiseen.

On myös sosiaalista ja kollektiivista älykkyyttä, hybridiälykkyyttä eli asiantuntija älykkyyttä. Kun puhutaan hajautetusta älykkyudesta, tarkoittaa se älyllisen kuorman hajauttamista toisille henkilöille ja teknisille laitteille. Älykkyyttä on lajiteltu myös analyttiseen, luovaan ja käytännön älykkyyteen tai puhutaan myös joustavasta ja kiteytyneestä älykkyudesta. (Ojala 2011, 257- 259.) Ammatillinen älykkyys tarkoittaa kykyä pärjätä ja edetä omalla työurallaan sekä kykyä tasapainottaa työ muuhun elämään (Sydänmaanlakka 2006, 248). Työelämässä tarvitaan yhä enemmän dynaamista älykkyyttä (Ojala 2011, 272), joka pitää sisällään nopeaa reagointitaitoa, innovatiivisuutta ja kykyä proaktiiviseen toimintaan (Dynamic intelligence www-sivut 2014) ja nyttemmin on alettu korostamaan myös tunneälykkyuden ja henkisen älykkyuden merkitystä työelämässä (Ojala 2011, 252).

Älyllisessä työhyvinvoinnissa, josta seuraava luku ja tutkimukseni koostuu, tarvitaan erityisesti niin tunneälyä sekä henkistä älyä kuin myös kehon älykkyyttä ja psyykkistä älykkyyttä eli mielen älykkyyttä.

3 ÄLYLLINEN TYÖHYVINVOINTI

Tässä kappaleessa tuon esille sekä tekijöitä, jotka kuormittavat älyllisiä resurssejamme, että asioita, joilla voimme vähentää kuormitusta ja parantaa hyvinvointiamme tietotyössä.

Perinteinen työhyvinvointi ajattelu, joka on lähinnä fyysisen kunnan ja terveyden edistämistä, ei enää nykyisessä työelämässä riitä hyvinvoinnin mittariksi. Tietotyössä hyvä työkyky vaatii hyvän kehon terveyden lisäksi hyvää aivojen kuntoa, mielen hallintaa, tunteiden hallintaa, ihmissuhdehallintaa ja omien arvojen ja asenteiden tunnistamista, itsensä hallintaa, oman elämän hallintaa sekä aktiivista vuorovaikutusta ympäristöön. (Ojala 2008, 258.)

Työergonomiassakaan perinteinen ergonomia ei enää yksin riitä. Myös kognitiivisen ergonomian rinnalle on nousemassa neuroergonomia, jotka yhdessä auttavat kehittämään työympäristöjä, -välineitä ja -käytäntöjä, joissa on otettu huomioon ihmisen tapa sekä kyky käsitellä tietoa (Kalakoski 2010). Näin voidaan huolehtia aivojen kokonaisvaltaisesta toimintakyvystä, joka kognition eli ”tiedollisen kyvyn” lisäksi ottaa huomioon myös aivojen fysiologian. Neuroergonomian avulla työoloja ja töitä pyritään järjestämään aivojen kestävä toiminnan kannalta edullisiksi myös silloin, kun käsiteltävänä on suuria määriä informaatiota ja ihmisen on sujuvasti siirryttävä työtehtävästä toiseen. (Müller 2008, 70.) Neuroergonomia on käsitteenä nuori ja sen määritelmä vuodelta 2003: Neuroergonomia tutkii aivoja ja käyttäytymistä työssä (Müller 2008, 71).

Tätä kaikkea aivojemme fysiologiaa, mieltämme ja mieleemme toimintoja ja tunteitamme, käyttäytymistämme ja ympäristömme yhteyttä sekä myös perimämme vaikutusta, joihin koko elämämme, älykäs toimintamme perustuu, tutkii kognitiivinen neurotiede. Tiede pyrkii valottamaan niitä asioita ja oivaltamaan keinoja, jotka pitävät meidät älyllisesti hyvinvoivina niin työssä kuin myös vapaa-ajallamme.

Tämän luvun älyllinen työhyvinvointi olen jäsentänyt neljään hyvinvoinnin alueeseen, nämä ovat kehon terveys, psyykinen älykkyys, tunneäly ja henkinen älykkyys.

Ihminen on kokonaisuus, jossa keho, aivot ja mieli toimivat symbioosissa keskenään. Jokainen älykkyyalue täydentää ja tukee toinen toistaan muodostaen yhdessä yksilön kokonaisvaltaisen älyllisen hyvinvoinnin.

3.1 Kehon terveys

Hyvä kehon terveys on älyllisen työhyvinvoinnin perusta ja auttaa ihmistä jaksamaan enemmän ja ajattelemaan notkeammin. Ihminen myös kykenee keskittymään paremmin ja olemaan luovempi (Tuominen & Pohjakallio 2012, 196), sillä yksilön terveys kulkee käsi kädessä aivojen terveyden kanssa. Sydämeen, verisuoniin ja verenkiertohäiriöihin liittyvät sairaudet voivat olla kohtalokkaita myös aivojen terveydelle. (Ojala 2011, 125.)

Kohonnut verenpaine, veren suurentunut kolesterolipitoisuus ja sokeriaineenvaihdunnan häiriöt lisäävät riskiä dementiaan ja sitä aiheuttavien tautien kehittymiseen. Kohonnut verenpaine on riski aivoinfarktille ja aivoverenvuodolle, ja sitä kautta aivohalvaukseen. Myös korkea kolesterolipitoisuus lisää aivohalvauksen riskiä, mutta keski-ikä korkea kolesteroliarvot voivat myös ennakoita etenevän muistisairauden kehittymistä myöhemmällä iällä. Sokeriaineenvaihdunnan häiriöihin liittyvä tyypin 2 diabetes lisää aivohalvauksen vaaraa kolminkertaiseksi ja lisää myös dementoitumista sekä riskiä Alzheimerin tautiin. Vyötärölihavuuteen liittyvä metabolinen oireyhtymä kasvattaa dementian ilmenemisen riskiä lähes kaksinkertaisesti. Liikalihavuus sinällään on riski älyllisten kykyjen heikkenemiseen, sillä se aiheuttaa verenpaineen nousua, joka kalkkeuttaa valtimoita, myös aivoissa, ja näin lisää riskiä dementiaan. (Ojala 2011, 125-127.)

Jokaiselle on erittäin tärkeää seurata omaa terveyttään säännöllisesti. Seurannassa voi käyttää apuna esimerkiksi seuraavia indikaattoreita.

- Verenpaine 130/80mmHG tai alle
- Kokonaiskolesterolipitoisuus alle 4,0mmol/l,
- ”huonon” kolesterolin pitoisuus < 2,0mmol/l
- Veren sokeripitoisuus HbA1c < 7 %

- Painoindeksi BMI kg/m² eli paino jaetaan pituuden neliöllä: normaalipainoisen painoindeksi 18- 60-vuotiaille aikuisille on 18,5- 24,9
- Vyötärön ympäryys naisilla alle 80 cm ja miehillä alle 94 cm (Ojala 2011, 128.)

Tärkeää terveydentilan seurannan lisäksi on myös aivojen suojaaminen fysikaalisilta tekijöiltä. Aivojen turvallisuutta voi parantaa esim. käyttämällä kypärää pyöräillessä ja muistamalla turvavyön säännöllinen käyttö liikenteessä. Aivoja tulisi lisäksi suojata haitallisia kemiallisia tekijöitä vastaan. Tällaisia epäterveellisiä asioita, kuten tupakkaa, alkoholia, huumeita ja keinotekoisia lisäaineita meidän tulisi välttää sekä muistaa käytössä kohtuullisuus. (Ojala 2011, 315.) Kehon ja aivojen terveyteen vaikuttavia erittäin tärkeitä tekijöitä ovat käyttämämme ravinto, liikunta, uni sekä stressi.

3.1.1 Ravinto

Kehoon ja sitä kautta ajatteluun olennaisesti vaikuttava asia on ravinto ja siksi ajatus-työtä tekeväälle ihmiselle myös ravinnon merkitys on suuri. Harvoin kuitenkaan ajattelempa aivojamme kun suunnittelempa syömistämme. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 200- 201.)

Aivot tarvitsevat sekä määrällisesti että laadullisesti oikeanlaista ja oikein mitoitettua ravintoa (Ojala 2011, 160). Tärkeintä on kuitenkin ravinnon tankkausten määrä eli on tärkeää pitää aivojen energiansaanti tasaisena, jolloin myös veren sokerin määrä pysyy tasaisena. (Ojala 2011, 161). Ravinnon ottamista ei kannata jättää tunnetason aivotoimintojen ohjattavaksi, jolloin greliinitason nousu herättää hypotalamuksen ja tällöin toimimme tunneaivojen ja jopa liskoivojen ohjaamina ”metsästys”-hakuisesti ja haluamme syödä ruokia, jotka nopeasti muuttuvat sokereiksi eli toisin sanoen haluamme nopeaa ja epäterveellistä ravintoa. Ravinnon ohjausta pitäisi säädellä tietoisesti älyivoilla, jolloin ruokailua voidaan suunnitella ja toteuttaa hallitusti. (Ojala 2011, 162-163.)

Nyrkkisääntönä voidaan pitää, että aivojen kannalta hyvä ruokavalio on sydänystävällinen ruokavalio. Myös monet tutkimukset ovat osoittaneet, miten tietynlainen ravinto parantaa muistia ja ajattelukykyä ja jopa vähentää Alzheimerin taudin riskiä. (Harrar ym., 65.) Tärkein ravintoaine aivoille on rasva. Aivoista on 60 % rasvaa ja toimiakseen ne tarvitsevat oikeanlaisia rasvoja enemmän kuin mitään muuta ravintoainetta. (Ojala 2011, 164- 165.) Aivot tarvitsevat pehmeitä rasvoja, öljyjä ja hyviä rasvahappoja, joista tärkein on omega-3 rasvahappo. Ne korjaavat ja suojaavat aivosoluja, lisäävät solujen viestintää ja edistävät jopa uusien solujen kasvua. (Harrar ym., 68.)

Transrasvoja, joita on useissa teollisesti valmistetuissa elintarvikkeissa, meidän tulisi välttää, sillä ne hajoavat ihmisessä vanhentaviksi ja tulehduksia edistäviksi vapaiksi radikaaleiksi ja hidastavat ja vanhentavat näin myös aivojamme. (Ojala 2011, 167.) Tyydyttyneitä eli kovia rasvoja aivot eivät myöskään kaipaa, sillä ne suurentavat veren kolesterolipitoisuutta ja erityisesti LDL- kolesterolipitoisuutta. (Ojala 2011, 166.)

Myös turhaa sokerin tankkausta tulisi välttää, sillä liiallinen sokerimäärä heikentää aivojen toimintaa ja ehkäisee erityisesti säilömuistin toimintaa (Harrar ym., 83). Aivot toiminta saa riittävän määrän sokereita ravinnosta. (Ojala 2011, 163.) Hyviä sokereita ovat pitkäketjuiset hiilihydraatit. Ne ovat suurempimolekyylisiä ja hajoavat hitaasti yksinkertaisiksi sokereiksi pitäen veren sokeripitoisuuden tasaisena. Näitä ovat esimerkiksi hedelmät, vihannekset, pähkinät, jyvät, siemenet ja kokojyvätuotteet. (Ojala 2011, 164.)

Vesi on myös aivoille elintärkeä. Vettä tarvitaan pilkkomaan ravintoaineita. (Ojala 2011, 175.) Jo prosentin nestevajaus laskee suorituskykyämme noin kymmenen prosenttia, ja janon tunne tulee vasta kahden prosentin vajeessa. Muistamalla pelkästään juoda vettä säännöllisesti, voimme nostaa suorituskykyämme. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 201.) Esimerkiksi 70-kiloa painavan henkilön tulisi juoda päivässä noin 1,4 litraa vettä.

B- vitamiinien puutos on uhka muistillemme ja muistisairauksien syntymiselle, erityisesti foolihappo, B6- ja B12-vitamiinit ovat tärkeitä muistivitamiineja. D-vitamiini ehkäisee dementiaa. Hyvä D-vitamiinin lähde on mustikka, jonka on tutkimukselli-

sesti todettu parantavan muistia. Raudalla on tärkeä tehtävä hapen siirtämisessä aivoihin. (Ojala 2011, 171.) Sekä antioksidantit että flavonoidit, kuten myös monet hivenaineet ja vitamiinit lisäävät aivojen suorituskykyä ja energiavarantoja sekä huoltavat älyllisiä resursseja. Ne myös tasaavat mielialoja, parantavat tunteiden hallintaa ja aivojen toiminnan tehokkuutta. (Ojala 2011, 174.)

3.1.2 Liikunta

Aivot tarvitsevat paljon happea toimiakseen ja liikunta parantaa hapenottokykyä (Ojala 2011, 156). Liikunta lisää hermosolujen tuotantoa ja lisää tiedon virtausta aivoissa. Liikunta pienentää dementian riskiä ja vähentää riskiä Alzheimerin taudin kehittymiselle (Ojala 2011, 156- 157.), sillä mikäli aivosolut eivät saa riittävästi happea, ne voivat tukehtua ja kuolla, jolloin aivojen koko pienenee, mikä on Alzheimerin taudin ja muistisairauden oire (Harrar ym., 87). Fyysisellä harjoittelulla ja liikunnalla on sitä tärkeämpi osuus, mitä vanhemmaksi ihminen tulee. 20-vuotiaan hapenottokyky on 4 litraa minuutissa, kun taas 70-vuotiaalla se on vain noin 1,7 litraa.

Säännöllinen sydämen sykettä nostattava liikunta on tärkeä yksittäinen keino huoltaa älyllistä kuntoa. Säännöllinen kävely parantaa keskittymiskykyä, muistia ja älykkäitä toimintoja ja hidastaa ikääntymisen vaikutusta. (Ojala 2011, 157.) Liikunta auttaa myös nukahtamiseen ja unen laatuun, vähentää stressiä ja masentuneisuutta sekä parantaa ajattelukykyämme (Tuominen & Pohjakallio 2012, 71- 72).

Aivoille suositeltavaa liikuntaa on aerobinen liikunta, jonka on selvästi todettu parantavan aivojen kykyä prosessoida tietoa (Tuominen & Pohjakallio 2012, 196). Tehokkaimpia aivoille suositeltavia liikunnan lajeja ovat juuri sellaiset lajit, jossa liikkumisen ohella vaaditaan myös ajattelua ja sosiaalista vuorovaikutusta. Tällaisia liikunnan lajeja ovat esimerkiksi erilaiset pallopelit, suunnistus, golf ja tanssi. Ihan tavallinen reipas kävelylenkki hyvässä seurassa toimii erittäin hyvin. (Ojala 2011, 157- 159.)

Älykäs liikunta on hauskaa, monipuolista ja säännöllistä. Älykäs liikunta tarkoittaa, että liikut säännöllisesti, kuntoliikut yhtäjaksoisesti 60 minuuttia kerrallaan, liikut syke riittävän alhaisena noin 120- 150 lyöntiä minuutissa, sillä kestävässä liikunnassa pitää pystyä puhumaan puuskuttamatta. Älykäs liikunta tulee olla pitkäjänteistä eli tee liikunnasta elämäntapa, liiku monipuolisesti sekä kokonaisvaltaisesti, jolloin ota myös mieli ja tunteet mukaan, sillä liikkumisen pitää olla hauskaa. Tärkeintä onkin kuunnella oman kehosi ääntä, sillä kehosi tietää, mikä sille ja sinulle on hyväksi. (Sydänmaanlakka 2006, 109.)

Liikuntaa voi harjoittaa monella muullakin älykkäällä tavalla, kuten työmatkaliikuntana ja hyötyliikuntana (Sydänmaanlakka 2006, 107). Työpaikalla kuten myös kotona voi tehdä valintoja, jotka lisäävät liikkumista. Myös työn ohessa tehty vartalonliike, niskahartiaseudun venytykset ja jalkojen ja käsien pyörittely tehostavat aivojen toimintoja ja pitävät mielen virkeänä. Venyttely ja pyörittely parantavat aivopuoliskojen välistä viestintää ja keskittymiskykyä (Ojala 2011, 156). Työpaikkaliikunnan voi näin yhdistää työn oheen, tai jos mahdollista, miksei liikuntaa voisi harrastaa myös työpäivän aikana. Pieni kävelylenkki virkistää kummasti.

3.1.3 Uni

Unen puute on kasvava huolenaihe nyky-yhteiskunnassamme. Tutkimusten mukaan keskimääräinen unen määrä on laskenut selvästi ja työntekijöiden yleisin kielteinen tuntemus on väsymys. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 70). Ihminen vaatii unta keskimäärin 7-8 tuntia vuorokaudessa, jotta kertyy riittävästi rentouttavaa syväunen vaihetta ja prosessoivaa REM-unta eli vilkeunta (Sydänmaanlakka 2006, 117). Tietotyötä tekevä ihminen vaatii unta myös keskimäärin enemmän kuin fyysisen työn tekijä.

Uni toimii aivojen ja älyllisen kunnan välttämättömänä huoltokeinona (Ojala 2011, 140). Nukkuessamme muu elimistö lepää, mutta aivot jatkavat työtään (Harrar ym., 131). Tällöin aivot yhdistävät uutta ja vanhaa ja poistavat turhaa tietoa. Unen aikana tiedostamattomat havainnot vahvistavat jo olemassa olevia kytkentöjä tai tuottavat

uusia reittejä. Uni myös korjaa stressin aiheuttamia vaurioita, unen aikana asioita painetaan muistiin ja opitaan uutta. Unen aikana aivot siivoavat kaiken turhan tiedon eli tietosaasteen pois, jotta ne voivat jälleen toimia tehokkaasti ja virkeinä unen jälkeen. (Ojala 2011, 140.)

Univaje vaikuttaa haitallisesti elimistöön ja heikentää sitä kautta lisää älyllistä kuntoa. Univaje saattaa lisätä painonnousua. Univaje heikentää glukoosin sietoa ja suurentaa insuliiniresistenssia, mistä seuraa liikarasvan kertymistä vatsaontelon sisälle ja mikä johtaa vyötärölihavuuteen. Univaje horjuttaa ruokahalua säätelevien hormonien toimintaa, mikä kasvattaa ruokahalua. Myös oreksiini, jota syntyy valveilla olossa ja ylikierröksillä käydessä, kiihottaa ruokahalua. (Ojala 2011, 145.)

Univajeesta kärsivän ihmisen stressi lisääntyy, sillä unettomuus kiihdyttää stressihormonin, kortisolin eritystä. Ihminen pyrkii toimimaan tuttujen rutiinotoimintatapojen mukaan, sillä väsyneenä ihmisen ongelmanratkaisukyky heikkenee ja luovuus häviää. Suorituskyky heikkenee ja valppaustila laskee. (Ojala 2011, 145.)

Univajeesta pitkään kärsineillä ihmisillä alkaa ilmetä myös ns. mikrounia, jolloin aivot sammuvat muutamaksi sekunniksi kerrallaan. Tällöin he hukkaavat keskustelun juonen, sekoavat tehtävässään tai unohtavat tekemänsä. Tällaiset mikrounukujat eivät itse ole välttämättä edes tietoisia tilanteestaan. (Ojala 2011, 146.)

Pitkään jatkuessaan univaje myös voi ohentaa aivojen kuorikerrosta ja unen puute heikentää tiedon käsittelyä ja älyllistä kuntoa. (Ojala 2011, 146.) Muistiongelmat lisääntyvät, erityisesti unen puute vaikuttaa myönteisten asioiden muistamiseen. Tutkimusten mukaan väsyneinä muistamme kielteiset asiat selvästi paremmin kuin myönteiset. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 71.) Unen puute lisää myös masentuneisuutta ja voi johtaa lopulta työkyvyttömyyteen. Samoin riski sairastua dementiaan yhä nuorempina lisääntyy. (Ojala 2011, 146.)

3.1.4 Stressi

Pitkään jatkuessaan stressi heikentää älykkäitä toimintoja, erityisesti muistitoiminnot heikentyvät. Stressi alkaa haitata ajattelua, estää oppimisen ja luovan ongelmanratkaisukyvyyn, lisää keskittymis- ja tarkkaavaisuushäiriöitä ja lisää inhimillisiä virheitä. Stressin vaikutuksesta aivot kutistuvat ja pahimmillaan stressi voi aiheuttaa aivojen sähköisissä hermoverkostoissa jopa oikosulun. Stressi myös edistää muistisairauksien etenemistä ja aiheuttaa monia elimistöllisiä sairauksia sekä aiheuttaa unettomuutta, masennusta ja vaikuttaa tunnereaktioihimme ja sosiaaliseen elämäämme. (Ojala 2011, 131- 132.)

Tyypillisimpiä stressinaiheuttajia tämän päivän työssä ovat työn kuormittavuus, tietotulva tai infoähky, monen tehtävän samanaikainen suorittaminen, jatkuvat uudet vaatimukset ja epävarmuus työssä. Stressiä aiheuttavat aikapaine, päätöksenteon vaativuus ja lisääntyvä vastuu. Myös melu ja häiriötekijät sekä jatkuvat keskeytykset aiheuttavat stressiä työpaikalla. Tietotyössä stressiä aiheuttaa usein myös vapaa-ajan puute, tunne ettei perheelle ja läheisille jää aikaa, tunne ettei voi itse hallita elämäänsä, vaan työ on alati läsnä. (Ojala 2011, 130.)

Aivot ovat tietotyöläisen tärkein työväline ja siksi onkin erittäin tärkeää oppia hallitsemaan stressiä ja eliminoida pitkäkestoisen stressin vaikutukset. Stressin hallinta on hyvin yksilöllistä, johon vaikuttavat paljon yksilölliset resurssit ja yksilön temperamentti. Stressin hallinnassa auttaa myös se, miten hyvin ihminen tuntee omat luonteenpiirteensä ja miten osaa säädellä omia tunteitaan. Stressiä voi opetella hallitsemaan muuttamalla omaa toimintaansa tai opetella hallitsemaan ja muuttamaan omia tunteitaan. Apuna voi käyttää tietenkin ongelmanratkaisua, etsimällä stressinaiheuttajat ja pyrkiä poistamaan tai minimoimaan ne. Tärkeää stressin hallinnassa on palautumisesta huolehtiminen ja työn ja vapaa-ajan oikea suhde. Myös erilaiset mielen hallintaa tasapainottava toiminta ja syvä rentoutuminen auttavat selviämään stressistä. (Ojala 2011, 133.)

Palautuminen

Palautumisella on erittäin tärkeä merkitys stressin aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia korjaamaan. Työpäivän aikaisilla tauoilla, jolloin irtaudutaan työtehtävistä ja työym-

päristöstä on tärkeä palauttava vaikutus. Työpäivän aikana myös neuvottelujen ja projektien välissä on tarkoituksellista pitää palautumistaukoja, jolloin mieli ”tyhjenee”, ja näin kyetään paremmin keskittymään uuteen tehtävään. (Ojala 2011, 133.) Intensiivinen aivotyö edellyttää tauotusta vähintäänkin 2- 4 tunnin välein (Müller 2008, 75). Vähintäänkin on muistettava pitää ns. ”lakisääteiset” kahvi- ja lounastauot. Tällöin voidaan taata aivojen tehokkaan työskentelyn kannalta tärkeä ravinnon saanti sekä palautuminen. Toisille henkilöille tauoilla on tärkeää myös sosiaalinen vuorovaikutus.

Työtehtäviin olisi myös hyvä suunnitella osioita siten, että niiden lomassa olisi mahdollisuus lyhyisiin taukoihin, hyötyliikuntaan ja inhimilliseen vuorovaikutukseen. Pienet keskustelutuokioidut kutittelevat mukavasti aivonystyröitä, sillä puhuminen on ääneen ajattelua ja tällöin aivot samalla jäsentävät tietoa ja samalla liikkuminen tuo vireyttä olotilaan (Müller 2008, 75).

Työvuorosuunnittelussa olisi otettava huomioon ihmisen fysiologinen sopeutumis- ja venymiskyky, joka toisaalta iän myötä jo yli 40-vuotiailla laskee ja toisaalta nuorilla henkilöillä elimistö ei ”ehdi” riittävän aikaisessa vaiheessa viestittämään fyysisin oirein levon tarvetta. Pakkotahtinen työskentely, sopimattomat työvuorot ja jatkuva matkustaminen ilman riittävää toipumisaikaa lisäävät stressiä ja johtavat krooniseen univajeeseen. (Müller 2008, 76.)

Jokainen on yksilö ja myös stressin kokeminen on hyvin subjektiivista. Urasuunnittelussa, työnohjauksessa ja työtehtävien sisällön määrittelyssä on tärkeää ottaa huomioon yksilön temperamentti, persoonallisuustekijät ja kykyrakenteen yksilölliset erityispiirteet. Nämä määrittävät pitkälti sen, miten ihminen kestää erilaisia tietotyön raskautustekijöitä tai miten hän kykenee itse rajaamaan työmääräänsä. (Müller 2008, 77.)

Työpaikalla jokainen voi myös itse pyrkiä rajaamaan työtään suunnittelulla ja aika- tauluttamisella. Tästä työpäivän ja työviikon rytmittämisestä Saku Tuominen ja Pekka Pohjakallio puhuvat 1234-portaisessa mallissaan, jossa työpäivä on ryhmitetty erityyppisiin asioihin, proaktiivisiin ja reaktiivisiin sekä taukoihin niiden välissä. Ensimmäisen portaan tarkoitus on, että pyrimme pitämään aina yhtä tärkeintä asiaa

päällimmäisenä ja kirkkaana mielessämme, jolloin myös alitajuntamme kykenee toimimaan asian ratkaisemiksi paremmin ja ajattelun laatumme paranee. Se ei kuitenkaan ole helppoa, koska työmme on kiireistä ja monia asioita on hoidettavana samaan aikaan sekä myös mukana ajatuksissamme. Siihen on ratkaisu kohdassa kaksi. Se on mielen tyhjentäminen, joka tarkoittaa kahta poistoa. Ensin asiat eli mielessä liikkuvat ja hoitamista vaativat tehtävät kirjataan listalle, josta ne viedään almanakkaan. Kolmas askelma tarkoittaa kolmea tavoitetta, jotka tulee hoitaa. Aina, kun saamme hoidettua tärkeimmät tehtävät, voimme täyttää almanakan koloja listaltamme. Neljäs askelma tarkoittaa, että työpäivän pituus on mitoitettu neljätuntiseksi, mitoitettu neljäksi hyväksi proaktiiviseksi tunniksi, jotka kuluvat ”keskimäärin” kohdan kolme prioriteettien hoitoon. Tällöin kykenemme hoitamaan tärkeät tyydytystä tuottavat ja eniten lisäarvoa tuottavat tehtävät ja tämä antaa tilaa myös yllättäville ja reaktiivisille asioille sekä aikaa palautumiselle. ”1234-portaat ovat avain ajatustyötä tekevän ihmisen nykyistä parempaan työviikkoon” ja se auttaa parempaan stressin hallintaan. ”Sen tavoitteena on auttaa meitä saamaan enemmän aikaan, mutta samalla väsymään vähemmän.” (Tuominen & Pohjakallio 2012, 209- 246.)

Lomat ja vapaa-aika on tarkoitettu työstä irtautumista ja palautumista varten, joskin loman palauttava vaikutus katoaa muutamassa viikossa. Tärkeämpänä pidetäänkin työpäivän jälkeen tapahtuvaa palautumista. (Ojala 2011, 134.) Tietotyöstä irrottautuminen on paljon vaikeampaa, kuin fyysisestä työstä, sillä tietotyötä tekevät aivot ja mieleemme seuraavat mukana myös vapaa-ajalle. Monesti palautumiseen vaikuttaa myös henkilön oma ajatusmaailma, omat toiveet ja odotukset, oma pakkomielteinen suorituspäämäärä, jolloin henkilö ei ehkä kykene irrottautumaan työstään ja näin palautumaan ja saamaan lepoa. Todellisuudessa olemme paljon tehokkaampia työntekijöitä niin laadullisesti kuin myös ajallisesti, kun huolehdimme omasta palautumisestamme ja nukumme riittävästi, jotka ovat aivojen älyllisen toiminnan ja stressin hallinnan kulmakiviä.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Tärkeä stressinhallintakeino on oikea työn ja vapaa-ajan suhde. Tietotyötä tekevät kokevat palautumisen jälkeen toiseksi suurimmaksi stressin aiheuttajaksi vapaa-ajan

puuttumisen. Perheelle ja läheisille ei jää aikaa. Ollaan kuin puun ja kuoren välissä. (Ojala 2011, 136.) Ajatustyötä tekevän ihmisen on melko vaikeaa erottaa työ ja arki. Niiden erottamisen sijaan olisi parempi tavoitella hyvää elämää, jossa arki ja työ sekä lepo ovat keskenään tasapainossa. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 207.)

Uupumuksen suppilo on valmis, kun ihminen luopuu mielekkäistä tekemisistä, jotka tuntuvat ”ylimääräisiltä”- ja juuri ne asiat piristäisivät häntä. Tällöin on tärkeää pysähtyä ja arvioida itselle tärkeitä arvoja. Mitä merkitsee työ, perhe, ystävät, mikä on itselle tärkeää ja mikä vähemmän tärkeää? Mitkä ovat omat tavoitteeni, toiveeni ja mitkä asiat aiheuttavat minulle esteitä kohdata tärkeitä asioita? Opi ajattelemaan tätä hetkeä, tässä ja nyt. Etsi tietoisesti tasapaino työlle ja vapaa-ajalle. Se vaatii hieman työtä, mutta on sen arvoista. (Pietikäinen 2013.)

Stressin hallinnan muita keinoja työpaikalla

Stressin hallintaa ja aivotyön tehokkuutta voi työpaikalla edistää monien töiden järjestämiseen liittyvin keinoin. Otsalohkojen hallitulla kuormituksella ja yhden tehtävän suorittamisella kerrallaan voimme vähentää työn kuormituksesta aiheutuvaa stressiä. Stressiä voidaan vähentää myös minimoimalla keskeytykset ja muut häiriötekijät työssä. Tietotyössä sähköpostien määrä ja kaikkalainen tietotulva aiheuttavat työpäivän aikana valtavaa kuormitusta. Tietotulvaa on hyvä järkipäristää ja informaatiotulvasta on myös osattava valikoida tärkeä ja vähemmän tärkeä tieto. (Ojala 2011, 139- 140.) Tekniikkaa kannattaa hyödyntää rajaamaan tietotulvaa ja seulomaan tietoa, tällaisia ovat RSS- syötteet ja hakukoneet, kuten oppiva sähköpostijärjestelmä ja silent- nappi (Ojala 2011, 190).

Syvä rentoutuminen ja tunteiden hallinta

Stressin hallintaan ja aivotyöskentelyn vastapainoksi voi hakea henkistä tasapainoa hiljaisuudesta, ärsykkeiden vähentämisestä ja etsimällä tyhjää tilaa (Ojala 2011, 136). Rentoutumisen taito on kehon ja mielen yhdessä ponnistelua stressiä vastaan Sydänmaanlakka 2006, 123). On todettu, että 15 minuutin rentoutushetki kerran päivässä vähentää merkittävästi stressiä. Rentoutus-, hengitys- ja keskittymisharjoitus-

ten avulla ihminen voi myös oppia huomaamaan, mitkä asiat painavat mieltä ja aiheuttavat stressiä. Asioiden tunnistaminen auttaa huomaamaan, että monet stressiä aiheuttaneet ajatukset ja tunteet eivät olekaan niin uhkaavia, että niitä pitää välttää. Tietoisuus asiasta kääntää tunnereaktion ”tunneaivojen” mantelitulmakkeesta aivo-kuoren eli ”älyaivojen” tietoiseen hallintaan. (Ojala 2011, 136- 137.)

Hyvä keino stressinhallintaan on myös positiivisten tunteiden kehittäminen ja vahvistaminen. Yksi keino luoda positiivisia tunteita on ottaa säännöllisesti etäisyyttä hektisyyteen ja hässäkkään. Varata aikaa olla tekemättä mitään tai tehdä sellaista, jossa voit asioiden vain antaa olla. Toinen keino on Mindfulness eli hyväksyvä tietoinen läsnäolo. Tällöin harjoitat reagoimatonta läsnäoloa hetkessä: ”tietoisuutta joka ei tuomitse mitään tai reagoi mihinkään mieleen nousevaan ajatukseen tai tunteeseen”. (Goleman 2014, 33- 35.) Uhkaavien ja negatiivisten tunteiden uudelleen määrittely ja näkökulman vaihto eli positiivisuuden luominen on hyvä keino, sillä näin on mahdollista saada tunneavot kuriin ja siirtää kontrolli älyivoille ja näin kykenemme tietoisesti vähentämään uhkan aiheuttamaa stressiä. (Ojala 2011, 137.)

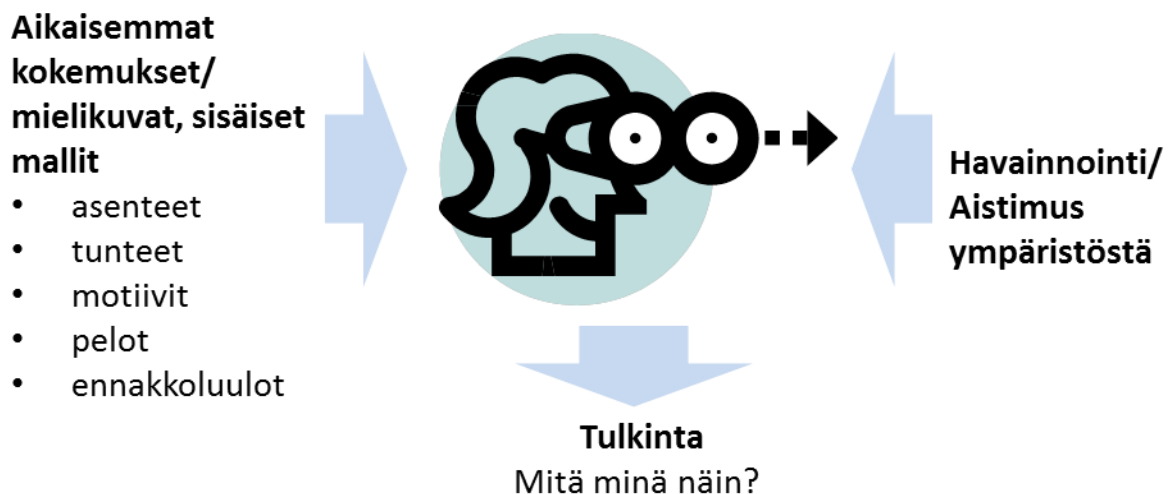
3.2 Psykkinen älykkyys

Psykkinen älykkyys on mielen ja mielen perustoimintojen hallintaa. Mielen perustoimintoja ovat havaitseminen, tarkkaavaisuus, muisti, oppiminen, ajattelu, kieli ja luovuus. ”Mieli otetaan hallintaan mielen harjoituksilla ja mietiskelyllä.” Mielen hallinnalla pyritään saavuttamaan tehokas ja tarkoituksenmukainen toiminta ja mielenrauha. (Sydänmaanlakka 2006, 169.)

3.2.1 Havaitseminen ja tarkkaavaisuus

Ihminen havainnoi ympäristöään viiden aistin, näkö-, kuulo-, tunto-, haju- ja maku-aistin avulla (Sydänmaanlakka 2006, 142). Aistiemme rajallisuus sekä omat ennakoasenteemme rajoittavat havainnointiamme. Havainnointimme ei ole pelkästään

aistinvaraista, vaan siihen liittyy aina aivoissa tehtävä tulkinta. Tulkinta eli havainto syntyy, kun saamme aistimuksen ulkomaailmasta ja vertaamme sitä aikaisempiin kokemuksiimme. Nämä aikaisemmat muistiimme varastoituneet kokemukset ovat luonneet asenteemme, arvomme, tunteemme, motiivimme, pelkomme ja ennakkoluulomme, jotka toimivat filtterin tavoin tulkinnan syntymiselle. (Sydänmaanlakka 2006, 142—143.)



Kuva 5. Miten havainnot syntyvät? (Sydänmaanlakka 2006, 144).

Tarpeet, halut, motivaatio ja aloittamamme tehtävä ja keskittymisemme vaikuttavat tarkkaavaisuutemme suuntautumiseen ja mitä tietoa poimimme tarkemman huomion ja ajatustyön kohteiksi (Kuikka, Akila, Pulliainen & Salo 2011, 15).

Tarkkaavaisuutemme vaatii kontrollointia, sillä moni ulkopuolinen asia vetää ihmistä puoleensa. Nykyinen valtaisa viestinten määrä ja tiedon tulva tekee haasteelliseksi tämän häiritsevän tiedon pois sulkemisen. Havainnoimme paljon asioita, joihin emme halua kiinnittää huomiota ja jotka aiheuttavat ruuhkaa vastaanottokyvyssämme. Liialliset päällekkäiset ja samanaikaiset tehtävät, jatkuvat keskeytykset sekä tietotulva koettelevat tarkkaavaisuuttamme ja sotkevat ajatteluamme.

Tarkkaavaisuutta tiettyihin asioihin voi lisätä perehdyttäminen, kiinnostus ja motivaatio. Myös sopiva vireystila ja riittävä uni lisäävät ja parantavat tarkkaavaisuutta. (Ojala 2009, 67). Tarkkaavaisuutta ja havaitsemista voidaan parantaa työpaikalla esimerkiksi erilaisin työympäristöön ja työtapoihin liittyvin ratkaisuin.

Ihmisellä tulee olla myös erilaisia ajatteluntaitoja, joilla pyrkiä kohti erinomaisuutta, sekä kykyä tietoisein ja eri tilanteisiin sopiviin valintoihin (Ojala 2011, 148). Olemme usein kiinni vanhoissa havainnoissamme ja syntyneissä mielikuvissa. Olisi hyvä herkistyä havaitsemaan, aistimaan todellisuutta monipuolisesti ja laajasti. Tämä auttaa oivaltamaan ja oppimaan uutta sekä lisää luovuutta. Herkyydet, kyky havaita pieniä eroja ja heikkoja signaaleja ovat uusia ikkunoita maailmaan ja tällainen yksi herkkyys on intuitio. (Sydänmaanlakka 2006, 145.)

3.2.2 Muisti

Ihmisen tiedonkäsittely ei pysty pureutumaan kerrallaan kuin osaan siitä aistitiedosta, jonka saamme ympäristöstä eli valikoimme tarkkaavuutta kohdentamalla ympäristön informaatiosta kerrallaan vain pienen osan tietoiseen aktiiviseen tiedonkäsittelyyn eli työmuistin toimintaan. Työmuisti asettaa rajat, mikä tarkoittaa, että tarkkaavaisuudessamme voi olla vain rajallinen määrä asioita kerrallaan (Sydänmaanlakka 2006, 145).

Työmuistiin perustuu älykäs toimintamme, tavallisesta puheesta visaiseen ongelmanratkaisuun. Työmuisti toimii väliaikaisena muistivarastona kaikelle tiedolle, jota kognitiivisten tehtävien suorittaminen vaatii. (Ojala 2005, 71.)

Asioiden väliaikainen mielessä pitäminen työmuistissa voi olla passiivista tai aktiivista. Passiivinen väliaikainen tiedon pitäminen työmuistissa on asioiden pitämistä sellaisenaan hetken aikaa huomion kohteena. Tällaista passiivista säilytystä on esimerkiksi listalta etsityn puhelinnumeron mielessä pitäminen sen ajan, kun numeron näppäily puhelimeen vaatii. (Kuikka ym., 15- 16.)

Aktiivisessa väliaikaisessa talletuksessa työmuistiin tullutta tietoa sekä pidetään huomion kohteena että myös käsitellään aktiivisesti. Tällaisten tietojen pysyminen

työmuistissa kestää jopa muutamien kymmenienkin minuuttien ajan. Työmuisti kuitenkin tällöinkin on yhteydessä tarkkaavuuden suuntaamiseen. Tällaisen tiedon talletus pitempikestoiseen muistiin onnistuu yleensä ainoastaan silloin, kun huomiota ei tarvitse välillä kohdentaa minnekään muuhun ajatustyöhön, tai huomio ei joudu siirtymään keskittymistä häiritsevään keskusteluun tai hälyyn. (Kuikka ym., 16.)

Tiedonkäsittelyn kontrollimekanismin tehtävä on pitää ajatukset ja huomiokyky tavoitteenmukaisilla raiteillaan niin, että tehtävässä tarvittavat valinnat saadaan tehtyä (Kuikka ym., 18). Tietotyöpainotteisessa työssä vaativat työtehtävät, joiden aikana työntekijä ei pysty jakamaan huomiotaan muihin asioihin tai kun työtehtävä, työtavat tai työvälineet ovat uusia tai työntekijän taidot eivät ole harjaantuneet rutiinomaisesti tarvitaan erityisen paljon tiedonkäsittelyn tahdonalaisia kontrollimekanismeja eli ihmisen tavoitehakuista toiminnan ohjausta eli tahtotoimintaa, ajattelun hallintaa. (Kuikka ym., 20- 22.)

Pitkäkestoinen muisti eli säilömuisti huolehtii tiedon pysyvästä tallennuksesta. Pitkäkestoisen muistin kapasiteetti on lähes rajaton sekä määrällisesti että ajallisesti. Mitä enemmän tietoa siirtyy työmuistista säilömuistiin, sitä enemmän ihminen oppii ja sitä moninaisemmat ovat tiedolliset ja taidolliset resurssit. (Ojala 2008, 262.)

Mieleepalautus säilömuistista tarkoittaa itse muistamista. Hyvin opitut, työssä tarvittavat ja automatisoituneet käsitteet ja tiedot palautuvat yleensä mieleen salamanopeasti. Tässä muistamiseen auttavat muistivihjeet, kuten tuttu tilanne ja ympäristö. Myös työn rutiinitaidot palautuvat mieleen ilman erillistä ponnistelua. (Kuikka ym., 25.) Työelämässä ehkä yleisimmin muistiharmeja tuottaa episodinen muisti eli tapahtumamuisti, joka on määrättyyn aikaan ja paikkaan liittyvien tapahtumien muistamista. Työelämässä tarvitaan paljon tapahtumamuistia, sillä on muistettava paljon, mitä kenenkin kanssa on sovittu, mitä itse on aikonut tehdä tai mitä missäkin työtehtävässä on aiemmin tehty. (Kuikka ym., 24.)

Itse muistaminen koostuu siis kolmesta hyvin joustavasti keskenään toimivasta vaiheesta, nämä ovat mieleen painaminen, mielessä säilyttäminen ja mieleen palauttaminen (Ojala 2011, 69). Tässä muistiprosessissa mieleen painamisessa keskeinen rooli on tarkkaavaisuudella. Mielessä säilyttäminen on lähinnä tiedon käsittelyä ja

varastointia eri muistijärjestelmissä. Mieleen palauttaminen on itse muistamista eli asioiden mieleen palauttamista säilömuistista erilaisten hakuvihjeiden ja assosiaatioiden avulla. (Sydänmaanlakka 2006, 147.)

Psyykkinen kuormittuminen haittaa muistia ja muistin toimintoja. Kuormittuminen ei sinällään heikennä tieto- ja taitomuistin eli säilömuistin rakenteita, mutta liiallinen kuormitus haittaa työmuistin toimintaa eli häiritsee aktiivista mieleen painamista ja mieleen palautumista, ja tämä voi haitata uusien tietojen ja taitojen oppimista sekä vaikeuttaa muistamista. Tällöin henkilö usein kokee, ettei enää pysty, ehdi tai osaa riittävästi. Kuormittumisen jatkuessa pitkään, ihminen uupuu ja muistaminen ja oppiminen tuntuvat korostuneen takkuisilta. (Kuikka 2011, 28.)

Muistia kuormittavia tekijöitä ovat yleisimmin liiallinen tietomäärä, kiire, keskeytykset sekä pitkään jatkunut stressi, väsymys ja univaje. Myös tunnekokemukset voivat vaikuttaa muistamiseen negatiivisesti. Pitkäaikainen stressi ja väsymys lamaavat tiedonkäsittelyä, mutta myös sairaudet, päihteet ja jonkin verran myös ikääntyminen hidastavat tiedonkäsittelyä.

Työmuistia voidaan parantaa lisäämällä metakognitiivisia taitoja eli erilaisten yksilön oppimisstrategioiden avulla. Muistamista eli muistiin painamista voi tehostaa tietoisella tarkkaavaisuudella ja asiaa kertaamalla eli vahvistamalla syntyneitä kytkentöjä, jolloin muistiin painaminen paranee. (Ojala 2011, 75) Työpaikalla voidaan sopia pelisääntöjä, miten usein ja millä tavalla keskeytykset ovat sallittuja, jotta taataan keskittyminen, näin voidaan auttaa omaa ja muiden muistamista ja työntekoa (Kuikka 2011, 33). Lepo ja stressinhallinta ovat muistin toiminnalle ehdottomasti tärkeimmät edistämiskeinot.

Erilaisten muistimenetelmien käyttö muistin avuksi on myös muistamista helpottavaa. Muistimenetelmissä yleensä muistettava asia liitetään johonkin sellaiseen asiaan, tapahtumaan, tunteeseen, tuoksuun, jonka muistaisi helpommalla. Muistimenetelmiä on lukuisia erilaisia. (Ojala 2011, 75.) On myös selvinnyt, että työmuisti käsittelee elementtejä eli operoi paitsi yksittäisiä numeroita tai kirjaimia ja asioita, myös lyhyitä sarjoja, jotka käsitetään yhdeksi kokonaisuudeksi, tässä esimerkiksi ryhmitte-

lymenetelmää käyttämällä voidaan ottaa irti kaikki mahdollinen työmuistin rajallises-
ta kapasiteetista. (Palmgren 2010.)

3.2.3 Jatkuva oppiminen ja aktiivinen vapaa-aika

Oppiminen on yhtäläinen tapahtuma kuin muistijälkien syntyminen. Oppimisessa muodostuu uusia kytkentöjä ja tietyille aivoalueille syntyy uusia hermosoluja. Opit-
tava asia pitää ensin havainnoida ja keskittyminen tietoon saa sen tallentumaan työ-
muistiin, jonka jälkeen asian toistaminen ja harjoittelu saa tiedon tallentumaan pitkä-
kestoiseen muistiin. Jokainen uusi oppiminen synnyttää uusia kytkentöjä aivoissa tai
entiset kytkennät muuttuvat tai vahvistuvat pysyvämmiksi. Vasta kertaaminen saa
muistijäljen vahvistumaan, jolloin on tapahtunut oppiminen ja näin ihminen voi
omaksua uuden tavan toimia tai ajatella. (Ojala 2011, 83.)

Oppimista on työstämistasoltaan kahdenlaista. Oppiminen voi olla pintaprosessoin-
tia, jossa otamme uuden tiedon sellaisenaan vastaan. Oppiminen voi olla myös ns.
syväprosessointia, jolloin se on uuden tiedon monitahoista tutkimista, pohtimista ja
kyseenalaistamista. (Sydänmaanlakka 2006, 153.) Syväprosessoinnissa opitut tiedot
säilyvät parhaiten, sillä tällöin muodostuu muistiin aineistoa edustava sisäinen malli
eli skeema. Tällaista arkistoitumista tapahtuu myös tietoisuuden ollessa kytkettynä
pois päältä, jopa nukkuessa. Esimerkiksi vielä illalla vaikealta tuntuva asia on saatta-
nut ratketa aamulla, tällöin aivot ovat toimineet yön aikana itsekseen. (Ojala 2008,
262.)

Oppimista helpottaa olennaisesti se, jos aivoissa on jo valmiina opittavaan asiaan liit-
tyviä kytkentöjä, jolloin voidaan hyödyntää valmista semanttista verkkoa eli tietö-
muistia. Tällöin voidaan käyttää jo opittua tietoa uuden tiedon oppimiseen. Oppimi-
nen aktivoi jo aiemmin luotuja kytkentöjä. (Ojala 2011, 84.)

Täysin uuden asian oppiminen on aina vaikeampaa, jos sillä ei ole jo ennestään val-
mista kytkentäreittiä. Tällöin on luotava kytkennät alusta alkaen ja tämä vaatii oppi-
miselta enemmän aikaa. Tämä vaatii asioiden riittävää kertausta niin moneen ker-

taan, että kytkennät saadaan vahvistumaan siten, että ne säilyvät häiriöistä ja tauoista huolimatta. (Ojala 2011, 84.)

Oppimiseen vaikuttavat erityisesti asenteet ja motivaatio. Oppimiseen vaikuttavat myös ikä, oppimisen resurssit, ihmisen tietoisuus ympäröivästä elämästä ja erilaiset olosuhteet. Aivojen aktiivinen käyttö ja kokemus edistävät oppimista. Lepo ja uni ovat oppimisen viimeistelijät. (Ojala 2008, 263.) Iän myötä oppiminen jonkin verran hidastuu, mutta tämä voidaan korvata lisääntyvällä päättelykyvyllä. Ikä lisää syvällistä oppimista ja kokonaisuuksien ymmärtämistä, sillä iän myötä on runsaasti tosiasiatietoa elämästä eli on runsaasti mielikuvia, joita voi hyödyntää uuden oppimisessa. (Ojala 2008, 262.) Oppiminen on pitkälti samaa kuin muistiin painaminen, niinpä oppimista voidaan edistää samalla tavalla kuin muistamista.

Oppiminen on erilaista eri yksilöillä. Aivoilla on useampia tapoja oppia asioita ja jokainen näistä tavoista aktivoi aivojen eri alueita. Toiset oppivat lukemalla, toiset kuuntelemalla, katselemalla tai toiset kokeilemalla. Jokaisen olisi hyvä oppia tunnistamaan, millainen oppija itse on ja miten voi kehittää omaa oppimistaan. (Ojala 2009, 84.) Oppimaan oppiminen on tärkeä osaaminen ja sitä voi kehittää (Sydänmaanlakka 2006, 153).

Aivoja pitää käyttää, sillä aivot tarvitsevat toimintaa säilyttääkseen älykkään kuntonsa. Aktiivinen vapaa-aika tarkoittaa aivojen monipuolista käyttöä. Älyllistä kuntoa tehostaa eritoten kulttuurin harrastaminen eri muodoissaan, jonka on todettu parantavan terveyttä ja pidentävän jopa elinikää. Musiikki, kuunneltuna ja erityisesti itse soittuna aktivoi aivoja tehokkaasti, sillä aivojen useilla alueilla on musiikkikeskuksia, jolloin aivot aktivoituvat laajalti ja nopeasti. Musiikki edistää ongelmanratkaisussa ja kehittää oppimista. Taide vaikuttaa tunneaivoissa ja saa aikaan mielihyvän tunnetta, synnyttää assosiaatioita, aktivoi luovia ajatuksia ja vahvistaa emotionaalisia kokemuksia. Käsillä tekeminen kehittää aivopuoliskojen toimintaa ja siihen liittyy hyvänolon tunnetta sekä palkitsevuuden tunnetta. (Ojala 2011, 150- 155.) Palapelit, sanapelit ja kaikkalainen aivojen aktiivinen, haasteellinen ja monipuolinen käyttö edistävät älyllistä kuntoa. (Ojala 2011, 147.)

3.2.4 Älyharjoitteet ja lisäresurssit

Erilaiset älyharjoitteet ja aivojen kunto-ohjelmat auttavat lisäämään ihmisen älyllistä kapasiteettia. Harjoitusten avulla pyritään lisäämään hermosolujen välisiä kytkentöjä ja voidaan vahvistaa tiettyjä haluttuja toimintoja ja alueita, kuten lyhyt- ja pitkäkestoisia muistia, tarkkaavaisuutta, oppimista ja ongelman ratkaisukykyä. Tällaisia harjoitteita ovat esimerkiksi erilaiset asiantuntijoiden eli valmentajien ohjaamat istunnot, aivoaerobicit eli ns. älylliset kuntosalit sekä itsekseen toteutettavat tietokoneohjelmat. (Ojala 2011,273- 276.)

Älyboostereilla eli välittäjäaineisiin vaikuttavilla kemikaaleilla voidaan tehostaa ja nopeuttaa aivojen toimintaa. Tällaisia kemiallisia aineita käytetään mm. oppimisen ja muistin toiminnan tehostamiseen. Muistilääkkeitä ja erilaisia piristeitä, jotka kiihdyttävät aivojen verenkiertoa, on alettu käyttää myös työelämässä apuna yhä enemmän. Masennus- ja unilääkkeiden käyttö on lisääntynyt ja uupumusta peitetään piristeillä. Myös älylliset proteesit eli esimerkiksi matkapuhelimet, tietokoneet, navigaattorit ja hakukoneet toimivat älyllisten resurssiemme tukina ja lisäosina. Samoin toimivat robotit, ja myös ihmisen aivoihin liitettävät mikrotietokoneet ja mikrosirut, joilla voidaan korvata jokin tuhoutunut toiminto aivoissa. (Ojala 2011,284- 285.)

3.2.5 Mielen hallinta

Mikäli mieli on jatkuvassa kaottisessa vallassa, täynnä tekemättömiä asioita, sitä kovempi on aivojen työtaakka ja tämä vaikuttaa energiankulutukseemme ja on pahimmillaan valmis uuvuttamaan meidät. Ihmisen mieli on myös erittäin joustava ja ihminen kykenee myös kehittämään omaa mieltään. Tärkeää mielen kehittämisessä on yksilön oma asenne elämää ja itseään kohtaan. Mielen kehittämisessä on tärkeää myös myöntää, että omilla teoilla ja valinnoilla on vaikutusta työn lopputulokseen. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 202- 203.)

Erilaiset mielenhallinnan harjoitukset, kuten meditointi ja tietoisuusharjoitus eli mindfulness, kehittävät ihmisen kognitiivisia kykyjä. Harjoitukset auttavat parantamaan keskittymiskykyä, tunteiden hallintaa, harkintakykyä stressaavissa tilanteissa sekä lisäävät maltillisuutta ja kärsivällisyyttä. Yhteistä kaikille mielenhallinnan harjoituksille on, että niillä pyritään mielen rauhoittamiseen ja ajatusten keskittymiseen. (Peluurin www-sivut 2013.) Fontanan mukaan (Fontana 1999) meditointi on kokemus mielen rajattomasta olemuksesta, kun pinnalliset ajatukset ja tunteet eivät dominoi sitä. Kaiken kiireen, kaaoksen ja hälyn keskellä pyritään meditoinnin avulla saavuttamaan sisäinen rauha ja eheys, mielenrauha. (Sydänmaanlakka 2006, 163.)

Meditaation on todettu myös kasvattavan aivokuoren paksuutta, lisäävän hermosolujen määrää erityisesti tarkkaavaisuuteen ja aistihavaintojen käsittelyyn käytetyillä aivojen alueilla, parantavan luovuutta, oppimiskykyä, muistia ja ongelmanratkaisukykyä. Se myös lisää positiivisia tunteita, vähentää stressiä sekä lisää keskittymistä, jolloin myös ihmisen näkökulma moniin asioihin muuttuu. Mindfulness auttaa ihmistä laajentamaan tiedon vastaanottokykyä ja keskittymään aina käsillä olevaan asiaan laajemmin. (Ojala 2011, 179- 180.)

Mielen hallinnan ei tarvitse aina olla mitään suurta ja massiivista, vaan mieltä voi myös hallita ja rauhoittaa hyvin pienillä arkisilla asioilla ja teoilla. Tärkeimpiä työpäivän aikana ovat pienet muutaman minuutin pituiset tauot eli työn keskeyttäminen, jolloin mieli saa rauhoittua ja hengähtää. Jos teet istumatyötä, nouse ja kävele. Seisomatyötä tekevä, istu ja rauhoitu. Ulkotyötä tekevä, mene sisälle ja toisinpäin. Mene kahville, lue sarjakuvia, tee jotain hyödytöntä - se on hyödyllistä. Hyödyllistä on myös oppia reflektoimaan ja suunnittelemaan, käymään läpi, päivän tapahtumat, antaa aikaa viisi minuuttia päivän aluksi ja päivän loppuun suunnittelemiseen. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 204- 205.)

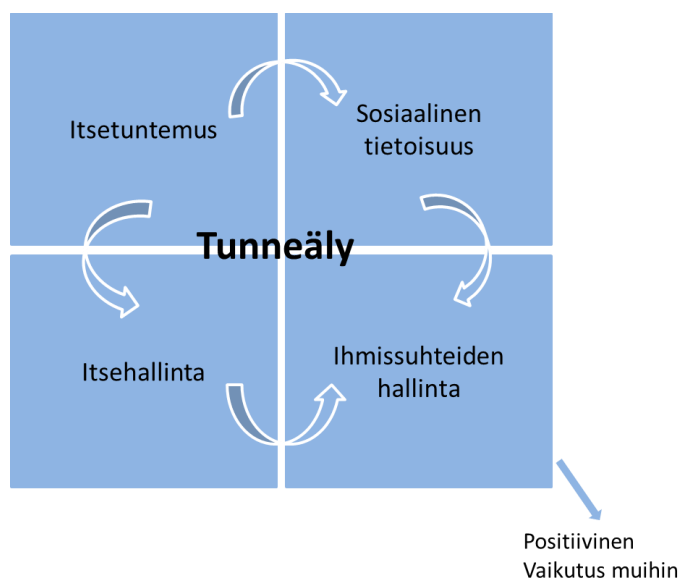
3.3 Tunneälykyys

”Tunneäly on kykyä tunnistaa ja tulkita itsestä ja toisista ihmisistä nousevia tunteita sekä tuottaa näistä tunnehavainnoista asianmukaisia päätelmiä ja säätelytoimia oman

ajattelun ja toiminnan tueksi” (Saarinen & Kokkonen 2003, 17). Tunnetaidot tarkoittavat, että tulemme toimeen hankalien tunteiden kanssa ja opimme vaimentamaan niiden voimakkuutta ja vaikutusvaltaa omaan käyttäytymiseemme. (Luukkala 2011, 75.)

Tunneälykkyys on alettu nähdä yhä tärkeämpänä osana ammatillista älykkyyttä. Tunneälykkäällä ihmisellä on kyky tunnistaa ja hallita tunteitaan ja käyttäytymistään. Tunneälyä on myös kyky tunnistaa toisen tunteet ja taito sopeutua niihin sekä vallitsevaan tunneilmastoon. Tunneälykkyyteen liittyy vahva sisäinen motivaatio ja itsesäätelytaidot. Tunneälyyn kuuluu tahto menestyä. Tunneälykäs ihminen uskoo omiin kykyihinsä ja uskoo selviytyvänsä vaikeistakin haasteista sekä sopeuttaa toimintaansa ympäristön vaatimusten mukaan ja on avoin palautteelle ja kritiikille kehittäkseen edelleen itseään. (Ojala 2011, 260.) Älykkyys ja lahjakkuus sekä menestyminen työelämässä, huipulle pääsy eivät siis synny itsestään, vaan perustuvat suureen määrään harjoitusta, valtavaan intohimoon ja sitoutumiseen (Ojala 2011, 262).

Tunneälykkyyttä pidetään nykyisessä viestintä- ja vuorovaikutuskeskeisessä työelämässä yhä tärkeämpänä älykkään toiminnan osatekijänä ja monet työnantajat odottavatkin palkkaamiltaan työntekijöiltä yhä enemmän tunneälyllisiä taitoja: kuuntelemisen ja viestinnän taitoja, sopeutuvaisuutta, itseuria, halua edetä uralla, valmiutta ryhmätyöhön, tiimityötaitoja, sosiaalisia taitoja, yhteistyökykyä ja neuvottelutaitoja sekä johtamistaitoja, aloitekykyä ja motivaatiota (Goleman 1999, 26).



KUVA 6. Tunneälyn viitekehys- Golemanin malli (Goleman 2014, 8)

Yllä oleva kuva 7 kuvaa tunneälytutkija Daniel Golemanin Tunneäly- mallia, joka koostuu neljästä osa-alueesta: itsetuntemus, itsehallinta, sosiaalinen tietoisuus ja ihmissuhteiden hallinta. (Goleman 2014, 8.)

3.3.1 Itsetuntemus

Itsehallinnan perusta on tietoisuus, itsetuntemus sisäisistä mielentiloista ja kyky hallita näitä mielentiloja (Goleman 2014, 26). Tunteet, emootiot sekä vaistot, vietit ja tarpeet ohjaavat käyttäytymistämme ja hakevat ulospääsyä. Olennaista on, että tiedostaa omat tunteensa, on herkkä kehossaan oleville emootioille sekä tietoinen omista tarpeistaan, vieteistään ja motiiveistaan sekä ymmärtää toimintansa seuraukset. Tietoisuus näistä on ensimmäinen askel ottaa niitä hallintaan”. (Sydänmaanlakka 2006, 181.)

3.3.2 Tunteiden hallinta

Tunteiden hallintaan liittyvät itsesäätelytaidot, häiritsevien impulssien hallinta, optimismi omaa suoritusta kohtaan sekä motivoituminen sisäisesti työhön ja tekemiseen sekä sitkeys ja kova harjoittelu, hellittämättä puurtaminen.

Tunneälyä voi kohentaa koko eliniän. Tunneäly ei ole geneestämme lähtöisin vaan tunneäly on enimmäkseen oppimisen tulosta ja kehittyy kokemusten ja iän myötä. Tunnekyvyt iän myötä kehittyvät, kun ihminen pääsee tunteidensa ja viettiensä heräksi, oppii hiomaan empatiataitojaan ja sosiaalisia kykyjään sekä oppii sietämään tukalia tilanteita ja oppii kuuntelemaan muita. (Goleman 1999, 20.) Tällaista iän tuomaa tunneälyn kehittymistä nimetään kypsymiseksi, joka on tunteiden ja ihmissuhteiden syvällistä ymmärtämistä. (Goleman 1999, 278.)

Tunnetaitoja voi oppia kaikissa elämänvaiheissa. Tunnetaitojen muutoksiin tarvitaan pinttyneiden ajattelu-, tunne- ja käytöstapojen muuttamista, mutta se voi olla myös vahvistamista tai pois oppimista. (Goleman 1999, 281.) Tunnetaitojen oppiminen ja

tunneälyn kehittäminen perustuvat samalla tavalla eri aivoalueiden muokkaamiseen ja hermoratojen välisiin muutoksiin kuin muukin oppiminen.

Tunnetaitojen oppiminen on jonkin verran työläämpää kuin esimerkiksi teknisten taitojen oppiminen, mutta täysin mahdollista. Puhtaasti älylliset kyvyt sijaitsevat aivokuorella, ”ajattelevissa aivoissa”, tunnekyvykkyys vaatii lisäksi myös syvien aivo-osien tunnekeskuksia ja näiden välisiä ratoja. Tunneoppiminen on käyttäytymisen muuttamista, mikä vaatii vaikeampien tapoja sisältävien tunneratojen muuttamista toisin kuin kouluoppiminen, joka on tiedon ja ymmärryksen lisäämistä aivokuoren muistivarastoon. Tunneoppiminen vaatii lisäksi neurologisella eli aivojen fysiologisella tasolla syvällisempää muutosta, sillä se on jo olemassa olevien tunteiden ja tapojen heikentämistä sekä uusien tunteiden ja tapojen samanaikaista kehittämistä. (Goleman 1999, 283.) Kun on oppinut uuden tavan, voi sitä yhtälailla vahvistaa kuin muutakin oppimista, tekemällä uudestaan ja uudestaan. Kun kytkennästä tulee tarpeeksi vahva ja hyvin yhdistynyt niin eräänä päivänä teet oikeita asioita oikealla tavalla aivan itsestään, uudesta tavasta on tullut aivojen uusi oletusarvo. (Goleman 2014, 69.)

Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota negatiivisiin tunteisiimme ja työstää niitä. Yksi tapa on välttää negatiivisia tunteita herättäviä tilanteita ja asioita. Se ei kuitenkaan ole aina mitenkään mahdollista ja näin rajaamme myös elämämme avaruutta ja mielenkiintoa. Neljä käyttökelpoista tapaa negatiivisten tunteiden työstämiseen ovat omien asenteiden muuttaminen, toinen on ongelmien listaaminen ja ammattimainen murehtiminen, kolmas liittyy ongelmien jakamiseen muiden kanssa ja neljäntenä on negatiivisen tunteen tietoinen, läsnä oleva hyväksyvä kohtaaminen. (Sydänmaanlakka 2006, 186- 187.)

Myös myönteisten tunteiden vahvistaminen on tärkeää. Positiivisia tunteita vahvistamme lisäämällä iloa ja innostusta ja elämän ihmettelyä, etsimällä onnistumisen ja saavuttamisen kokemuksia ja opettelemalla olemaan läsnä tässä hetkessä. Myös itesuggestiot rakentavat positiivisuutta ja antavat energiaa. (Sydänmaanlakka 2006, 194- 196.) Myönteiset tunteet lisäävät motivaatiota, innostavat toimintaan, pitävät yllä huomiokykyä ja kiinnostusta, parantavat oppimiskykyä ja saavat aikaan intomie-

lisyyttä. (Ojala 2008, 266) Itsehallintaan perustuu kyvykyys tunteiden hallintaan, päämäärätietoisuuteen, mukautumiskykyyn ja aloitteellisuuteen (Goleman 2014, 26).

3.3.3 Sosiaalisuus, vuorovaikutus ja ihmissuhteiden hallinta

Sosiaalinen tietoisuus ja ihmissuhteiden hallinta perustuvat empatiakykyymme. Empatia on sisäinen tutkamme (Goleman 1999, 161). Empatian avulla voimme aistia mitä muut ajattelevat tai tuntevat. Empatiaa on kolmenlaista. Kognitiivinen empatia perustuu toisen ymmärtämiseen ja huomionottamiseen: tiedän miten näet asiat, osaan ottaa sinut huomioon. Toinen empatialaji on henkinen empatia, joka on myötätuntoa toista kohtaan. Henkinen empatia on hyvän olon ja hyvän henkilökemian peruslähtökohta. Kolmantena on empaattinen huoli. Henkilöt, joilla on sympaattinen huoli vahvana, tuntevat toisten avun tarpeen ja ovat valmiita auttamaan. (Goleman 2014, 26.)

Tunteet ovat tärkeitä sosiaalisen vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta. Tunneäly-käsite viittaa juuri tähän; ihmisellä tulee olla kyky samaistua toisen ihmisen asemaan ja tunnistaa, miltä toisesta ihmisestä tuntuu. (Abitreenien www-sivut 2014.) Peilisolulla on tärkeä asema toisten tunteiden tunnistamisessa ja niihin sekä vallitsevaan tunneilmastoon sopeutumisessa (Ojala 2011, 260). Me myös muokkaamme meidän kanssamme vuorovaikutuksessa olevien ihmisten tunteita. Tunteiden tartuntaa tapahtuu aina ihmisten ollessa keskenään vuorovaikutuksessa. (Goleman 2014, 54- 55).

Aivot on luotu sosiaalista, kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta varten - ei verkkomaailmaa varten. Kun työskennellään pelkän verkon välityksellä, sosiaalisena tutkana toimivat sosiaaliset aivot eivät sano mitään, eivät tiedä miten toinen henkilö reagoi, eikä voi ohjata vastauksiamme. Sosiaaliset aivot tulisi ottaa paremmin huomioon myös verkkotyöskentelyssä. Jo pelkkä ääni ja äänensävy antaisivat runsaasti emotionaalisia vihjeitä ja videovälityksellä vastaanotetaan visuaalisia, kehollisia ja äänellisiä vihjeitä. Sosiaaliset aivot tarvitsevat yhteyttä toisiin aivoihin. (Goleman 2014, 58- 59.)

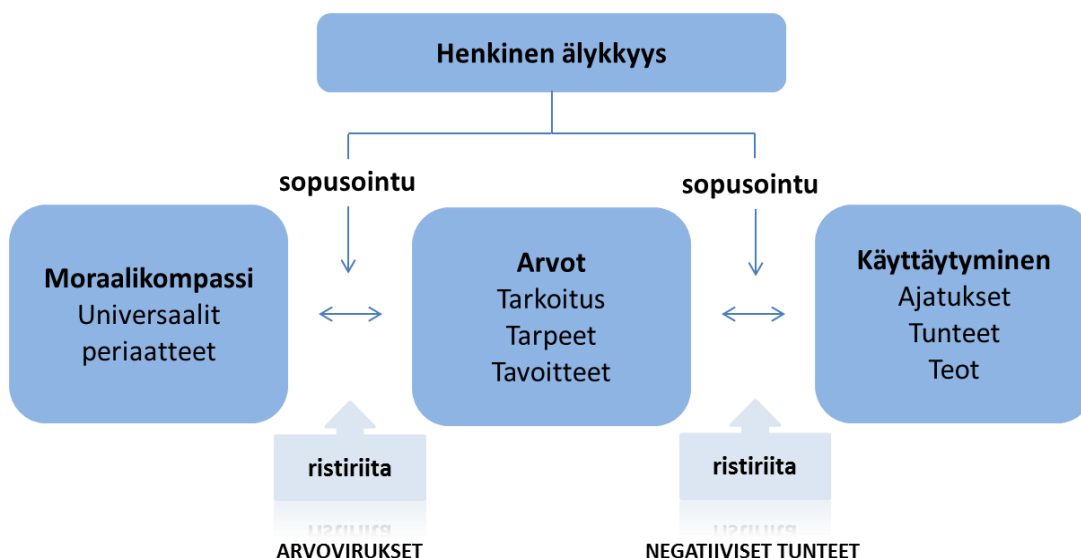
3.4 Henkinen älykkyys

Henkinen älykkyys on ihmisen tietoisuutta omista arvoistaan ja periaatteistaan ja kykyä soveltaa niitä käytäntöön ja elää sopuoinnussa omien arvojensa kanssa (Sydänmaanlakka 2006, 223). Henkinen älykkyys on hyvin lähellä tunneälykkyuden viitekehystä. Henkinen älykkyys tulee nähdä kuitenkin vielä syvällisemmin, sillä se on koko elämän tarkoitus, oivallus ja harmonia.

3.4.1 Arvot

Arvot ovat ajatuksia ja tunteita ja ne ohjaavat ihmisen käyttäytymistä. Arvojen taustalla vaikuttavat normit, jotka kertovat meille mikä on oikein, mikä väärin. Inhimilliset perusarvot ovat arvojemme yläpuolella, jotka johdattavat ihmisen käyttäytymistä ja suuntaavat arvomaailmaa. Tällaisia perusarvoja, universaaleja periaatteita ovat esimerkiksi toisten ihmisten kunnioittaminen, nöyryys, itsekunnioitus ja huolehtiminen toisista ihmisistä ja ympäristöstä. Arvojen taustalla vaikuttavat ihmisessä kehittynyt moraalisuus, yliminä ja omatunto. Arvot liittyvät ihmisen tarpeisiin, fyysisiin, sosiaalisiin, psyykkisiin ja henkisiin tarpeisiin ja suuntaavat ihmisen valintoja. (Sydänmaanlakka 2006, 211.)

Arvot jakautuvat myös käyttöarvoihin ja tavoitearvoihin. Usein nämä ovat kuitenkin keskenään ristiriidassa. Henkilöllä on tietyt tavoitearvot, minkä mukaan hän ei kuitenkaan toimi ja käyttäydy. Esimerkiksi perhe koetaan tärkeimmäksi arvoksi, mutta toiminta ja käyttäytyminen ovat toista. Tällöin perhe on henkilön tärkein tavoitearvo, mutta ei käyttöarvo. Tällöin on hyvä pysähtyä miettimään, mitkä ovat tärkeimmät arvot ja mitkä ohjaavat käyttäytymistä. Sillä, jos arvot ja toiminta ovat ristiriidassa keskenään, mielessä taistelee hyvä ja paha, mikä on oikein, mikä väärin. (Sydänmaanlakka 2006, 212.) Tällöin ”omatunto soimaa”. Tämä arvojen ja käyttäytymisen ristiriita lisää meissä negatiivisia tunteita ja pidemmän päälle on myös uuvuttavaa.



Kuva 7. Henkinen älykkyys, elää sopusoinnussa arvojen kanssa. (Sydänmaanlakka 2006, 217).

3.4.2 Itsensä johtaminen ja elämäntilannetta

Ihmiselle, joka löytää tarkoituksen elämälleen ja toimii määrätietoisesti tavoitellessaan päämääräänsä, kaikki ikään kuin sulautuu flow- kokemukseksi. Voidaan puhua elämän flow:sta, jolloin tunteet, arvot, toiminta ja ajatukset ovat keskenään yhdenmukaiset, ja tästä seurauksena on sisäinen harmonia ja elämässä jokainen hetki on mielekäs ja tuottaa iloa. ”Tällainen sisäinen yhdenmukaisuus johtaa lopulta siihen sisäiseen voimaan ja tyyneyteen, jota ihailemme niissä ihmisissä, jotka näyttävät päässeensä sopuun itsensä kanssa”. (Csikszentmihalyi 2005, 311.)

Henkinen älykkyys on siis ihmisen kykyä löytää tarkoitus tekemisilleen. Henkinen älykkyys työelämässä on pyrkimystä parempaan itsetuntemukseen, pyrkimystä hyödyntää ammatilliset ja henkilökohtaiset vahvuudet ja minimoida heikkoudet. Henkinen älykkyys tuo ammatillista ja henkilökohtaista tehokkuutta sekä merkityksellistä elämää. (Sydänmaanlakka 2006, 44.) Henkisesti älykäs henkilö kokee elämäntilannan tunnetta työssään, joka on arjessa pärjäämisen keino ja myös motivaatiota ja työ-

tyytyväisyyttä lisäävää sekä vaikuttaa ratkaisevasti hyvinvointiimme, kuten vähentää stressin kokemista, pitää yllä terveyttä ja vähentää poissaoloja (Manka 2006, 153-154). Elämänhallinnan tunne vaikuttaa mielialaan ja sitä kautta myös oppimiseen (Manka 2006, 158). Työelämässä henkinen äly tuo turvallisuutta ja jatkuvuutta. Henkisesti älykäs ihminen on sinut menneisyyden kanssa, on suuntautunut tulevaisuuteen, hän tuntee itsensä ja osaa arvioida itseään ja tekemisiään. Henkinen älykkyys kuvaa riippumattomuutta, ennakoitavuutta sekä avointa ja rakentavaa suhtautumista ongelmiin. Henkisesti älykäs ihminen on sinut itsensä ja muiden kanssa. (Ojala 2008, 268).

3.4.3 Tie henkisyteen

Tie henkisyteen on merkityksen ja tarkoituksen etsimistä. Henkisyys on omien arvojen tunnistamista, työstämistä ja sisäistämistä. Tämä edellyttää täydellistä ja kokonaisvaltaista keskittymistä. Henkisyiden kehittäminen pitää sisällään kolme vaihetta: ihmettely ja reflektointi, pysähtyminen ja rentoutuminen sekä hiljentymisen ja mietiskely. (Sydänmaanlakka 2006, 221.)

Henkisyiden tavoittelussa syvällisellä pohdiskelulla kartoitamme elämän ilmiöitä. Kohdataksemme näitä, meillä tulee olla aikaa pysähtyä ja rentoutua pois arkipäivän murheista. Todellinen kohtaaminen tässä ja nyt vaatii täydellistä keskittymistä ja läsnäoloa hiljentymällä ja mietiskelemällä. (Sydänmaanlakka 2006, 221.) Mietiskely ei ole suorittamista, vaan se on vastaanottamista, otamme vastaan sen, mikä nousee esiin. Mietiskelyssä mieli hiljenee ja selkiytyy ja näin pääsee myös parempaan yhteyteen alitajunnan kanssa. Näin ihminen voi kehittää omaa herkkyyttään ja intuitiotaan. (Sydänmaanlakka 2006, 167.)

Teitä henkisyteen on monia samoin kuin on tapoja oppimiseen. Henkisyiden lähteitä ihmiselle voi löytyä luonnosta, luonnon hiljaisuudesta ja kauneudesta. Toinen voi löytää henkisyiden tieteestä, jolloin väylä asioiden ytimeen on järki ja rationalisuus. Joillekin taide on tie henkisyteen, jolloin tunne on tärkeä väylä. Tai joillekin se voi löytyä filosofiasta tai uskonnosta, jotka ovat elämän olemuksen pohtimista ja hyvän

elämän etsimistä. (Sydänmaanlakka 2006, 222.) Me kaikki olemme henkisen kasvun tiellä, ja yritämme ymmärtää ja kehittää itseämme. Tämä vaatii hyväksyvää läsnäoloa eli menneisyyden kunnioittamista, aktiivista asioiden uudelleenarviointia ja uusien inhimillisten todellisuuksien luomista. (Dunderfelt 2006, 193.) Henkisyys tavoite on eheys, ykseys ja mielenrauha. (Sydänmaanlakka 2006, 221.)

3.5 Älyllinen kunto

Jokaisen yksilön tehtävä on vaalia ja kehittää älyllistä hyvinvointiaan läpi elämän. Älyllistä hyvinvointia voi huoltaa ja edistää oikeilla valinnoilla ja omalla toiminnallaan. Älyllistä kuntoa edistäviä tekijöitä ovat jatkuva oppiminen, monipuolinen ja haasteellinen aivojen käyttö, terveelliset ja turvalliset elintavat, stressin hallinta ja palautuminen sekä tunteiden hallinta ja sosiaaliset vuorovaikutussuhteet ja henkinen hyvinvointi. Älyllinen hyvinvointi tukee työssä jaksamista ja työssä menestymistä. Älyllistä hyvinvointia edistävien tekijöiden avulla voidaan myös hidastaa ikääntymisen ja dementoitumisen vaikutuksia. Omilla valinnoillaan jokainen yksilö voi vaikuttaa älylliseen hyvinvointiinsa ja siihen, miten vilkasta ja laajaa on energian virtaus aivoissa.

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS

Tutkimustyölläni haluan tuoda esille asioita, jotka meidän tulisi yksilöinä ymmärtää ja omaksua pärjätäksemme älyllisesti hyvinvoivina niin tietotyössä kuin myös muussa elämässämme.

Opinnäytetyössäni tutkin älyllistä työhyvinvointia yksilön näkökulmasta. Olen rajannut työni koskemaan yksilöä ja yksilön omia valintoja älyllisen työhyvinvoinnin edistäjänä ja ylläpitäjänä. Organisaation ja työyhteisön suoran osuuden, vaikutuksen

ja tehtävän älyllisen työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ja edistäjänä olen rajannut työni ulkopuolelle.

Tällä opinnäytetyölläni haluan antaa myös lukijalle mietteitä ja ajatuksia siitä, mitä älyllinen hyvinvointi pitää sisällään, mistä se koostuu sekä miten voimme omalla toiminnallamme ja valinnoillamme edistää älyllistä hyvinvointiamme. Näin voimme samalla edistää omaa kehittymistämme ja osaamistamme sekä jaksamistamme tämän päivän ja huomisen työssämme.

4.1 Tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli etsiä vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisista osatekijöistä ihmisen älyllinen työhyvinvointi koostuu?
2. Miten itseään toteuttava yksilö voi edistää omaa älyllistä hyvinvointiaan?

Sekä tutkimuksen tavoitteena oli hakea vastauksia seuraaviin kysymyksiin.

1. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä ovat älyllisen hyvinvoinnin painopistealueet? Mitkä tekijät edesauttavat ja mitkä romuttavat älyllistä työhyvinvointia?
2. Miten yksilön omat asenteet, suhtautuminen, kokemukset ja mielenkiinto vaikuttavat älyllisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen?

4.2 Käsitteellinen viitekehys

Käsitteellisen viitekehysten päätavoite on yksilön älyllinen työhyvinvointi. Älyllinen työhyvinvointi muodostuu yksilön valinnoista, miten edistää ja tukea kehon terveyttä, psyykkistä älykkyyttä, tunneälykkyyttä ja henkistä älykkyyttä. Älylliseen työkuntoon vaikuttavat yksilön älylliset resurssit, henkilökohtainen älykkyys, perimä sekä ympäröivän ympäristön vaikutus.



Kuva 8. Käsiteviitekehys. (Itse laadittu 2015)

Ihminen on kokonaisuus ja yksilön hyvinvointi koostuu kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtimisesta. Myös älyllinen hyvinvointi tarvitsee tuekseen muita hyvinvoinnin osa-alueita. Kehon terveys eli fyysinen hyvinvointi pitää sisällään yksilön terveydentilan, ravinnon, liikunnan ja levon merkityksen sekä stressin vaikutuksen, joilla on suora yhteys aivojen terveyteen. Psyykinen hyvinvointi liittyy ajatteluun, mieleemme hallintaan ja mielen perustoimintojen, kuten havaitsemisen, tarkkaavaisuuden ja muistin hallintaan. Tunteet ohjaavat mieleemme liikkeitä eli toimivat kaiken tekemisemme ja käyttäytymisemme motivaattoreina. Tunneälykkyyttä on myös alettu korostamaan tärkeänä älykkyuden osatekijänä työelämässä. Henkinen älykkyys luo elämänhallinnantunnetta ja antaa tarkoituksen elämälle, jotka lisäävät hyvinvoinnin tunnetta ja vaikuttavat mielialaan ja sitä kautta myös yksilön oppimiseen ja kehittymiseen.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusstrategia sisältää ne valinnat, joilla tutkimus tullaan toteuttamaan. Se on kokonaisuus, joka tulee ohjaamaan tutkimusmenetelmien valintaa niin teoreettisella kuin myös käytännön tasolla. (Jyväskylän yliopiston www-sivut 2015.)

Tämä työ on tutkimuksellinen opinnäytetyö, joka koostuu sekä teoreettisesta tutkimuksesta että empiirisestä tutkimuksesta. Teoreettinen osa on koottu lähinnä aieman tutkimuskirjallisuuden pohjalta. Empiirinen osio mukautuu teoreettisen mallin mukaan ja perustuu konkreettiseen koottuun tutkimusaineistoon ja sen analysointiin.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmää ja yksittäisiä metodeja valittaessa tulee miettiä, mikä on tutkimustehtävä ja mikä menettely parhaiten tuo selvyyttä käsiteltäviin ongelmiin (Hirsijärvi ym. 2009, 132). Tärkeää on valita lähestymistapa, jonka pätevyydestä tutkija on itse kaikkein vakuuttunein. (Hirsijärvi ym. 2009, 137.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään tutkimuskohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja ainutlaatuisesti (Hirsijärvi ym. 2009, 161). Kvalitatiivinen tutkimus suosii ihmistä tiedon keruun instrumenttina sekä suosii metodeja, joissa tutkittavien omat mielipiteet ja kokemukset pääsevät hyvin esille. (Hirsijärvi ym. 2009, 164.) Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen, niinpä aineistona voi olla vaikkapa vain yksi tapaus tai yhden henkilön haastattelu. Ajatuksena kuitenkin on, että yksityisessä toistuu yleinen eli tutkimalla yksityistä tapausta riittävän tarkasti, saadaan näkyviin myös se, mikä on tutkittavassa asiassa merkittävää ja mikä myös useimmiten toistuu tarkasteltaessa asiaa yleisemmällä tasolla. (Hirsijärvi ym. 2009, 181- 182.)

Tutkimukseni aiheen ja luonteen perusteella koin kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän parhaiten soveltuvaksi menetelmäksi työlleni. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä antoi mielestäni parhaan tavan nähdä yksilö kokonaisuutena ja näin auttaa ymmärtämään yksilön näkemyksiä ja ajatuksia tutkittavaan aiheeseeni, yksilön älylliseen työhyvinvointiin.

Tämä tutkimus perustuu poikittaiseen tapaustutkimukseen, sillä tarkoitus on tutkia vain muutamaa kohdetta, yksilöä, nyt tietynä ajankohtana, tämän päivän ympäristössä ja pyrkiä ymmärtämään ja tulkitsemaan syvällisesti yksittäisiä tapauksia sekä etsiä tietoa, voisiko tuloksilla olla laajempaa sosiokulttuurista merkitystä tai jonkinlaista yleistettävyyttä. Tutkimusta voidaan pitää osittain myös vertailevana tutkimuksena, sillä tutkimuksella pyritään myös hahmottamaan valittujen tapauksien välisiä yhtäläisyyksiä ja eroja. (Jyväskylän yliopiston www-sivut 2015.)

5.2 Aineiston keruu ja tutkimusjoukko

Haastattelu sopii hyvin tilanteeseen, jossa ihminen halutaan nähdä subjektina, merkitystä luovana ja aktiivisena osapuolena. Haastattelu on sopiva aineiston keruumenetelmä myös tilanteessa, kun kysymyksessä on vähän kartoitettu, tuntematon alue tai jo ennalta tiedetään, että aihe tuottaa vastauksia moniin eri suuntiin sekä halutaan antaa vastaajalle mahdollisuus kertoa itsestä ja aiheesta laajemmin kuin tutkija on ennakoanut. Haastattelu valitaan useimmiten, kun halutaan selventää ja syventää asioita tai kun halutaan tutkia arkoja ja vaikeita aiheita. (Hirsijärvi ym. 2009, 205-206.)

Haastattelu on siinä suhteessa ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, että siinä haastateltava ja haastattelija ovat suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa keskenään ja tällöin on mahdollista säädellä aineiston keruuta vastaajia ja haastatteluaiheiden järjestystä myötäillen, joka myös antaa enemmän mahdollisuuksia vastausten tulkinnalle (Hirsijärvi ym. 2009, 205). Haastattelun etuna on sen joustavuus aineiston keruutilanteessa sekä vastausten tulkinnassa (Hirsijärvi ym. 2005, 194). Haastattelut Hirsijärvi ym. jakaa kolmeen lajiin: yksilö-, pari- ja ryhmähaastatteluun (Hirsijärvi ym. 2005, 199).

Tiedonkeruumenetelmäksi työhöni soveltui yksilöhaastattelu. Haastattelut pohjasivat ns. puolistrukturoituun lomakehaastatteluun. Kysymykset oli ennalta tarkkaan suunniteltu ja kysymykset noudattivat teoriaosuuden rakennetta ja teemoja. (Hirsijärvi

ym. 2009, 208- 210.) Kuten teoreettinen osa myös haastattelukysymykset oli jaettu neljään osa-alueeseen: kehon terveyteen, psyykkiseen älykkyyteen, tunneälykkyyteen ja henkiseen älykkyyteen. Lomakkeen tarkalla suunnittelulla oli tarkoituksena selventää haastattelutilannetta sekä helpottaa aineiston analysointia ja tulkintaa.

Itse haastattelutilanteissa, vaikka haastattelut pohjautuivatkin valmiiseen lomakkeeseen, mutta johtuen useimpien kysymysten avoimesta muodosta, syntyi runsaasti keskustelua aiheesta ja useimmiten haastattelu tuntui suuntautuvan enemmän juuri laadullisessa tutkimuksessa käytetyn teemahaastattelun tai avoimen haastattelun puolelle. Haastattelijan ominaisuudessa sain myös huomata, miten eri kysymykset voidaan tulkita hyvinkin monella eri tavalla haastateltavien kesken. Tässä haastattelijan osuus selventyy selittävänä osapuolena ja haastattelu käytettävänä aineistonkeruume-todina korostuu. Nämä osaltaan lisäsivät aineiston moninaisuutta ja lisäsivät myös vastausten tulkintaa. Toisaalta tämä myös lisäsi tutkimuksen pätevyyttä eli kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsijärvi ym. 2009, 216).

Tutkimuksen aineisto perustui pieneen tapausmäärään, sillä tarkoituksena tutkimuksessa ei ollut etsiä tilastollisia säännönmukaisuuksia tai keskimääräisiä yhteyksiä (Hirsijärvi ym. 2009, 181). Kriteerinä tutkimusaineistolle tässä tutkimuksessa käytettiin ns. sisäistä kylläntymistä eli sisäistä saturaatiota. Tällöin tutkimuksella pyritään löytämään vahvistusta tutkijan tulkinnalle tai väitteelle. (Kananen 2014, 97.)

Haastatteluissa saatavan aineiston avulla oli tarkoitus vahvistaa tutkimuksen teoriaosuutta. Haastattelutulosten avulla selvitettiin, mitkä tekijät tutkittavien mielestä ovat älyllisen työhyvinvoinnin kannalta ensisijaisen tärkeitä, mitkä tekijät koettiin edistäviksi ja mitkä heikentäviksi sekä miten yksilöt itse toteuttavat älyllistä hyvinvointiaan. Mielenkiintoista oli myös nähdä eroavatko haastateltavien mielipiteet, näkemykset ja kokemukset älyllisen työhyvinvoinnin osa-alueista keskenään.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston määrä ja valinta perustuu harkinnanvaraisuuteen. Tällöin ei voida puhua otannasta tai otoksesta kuten määrällisessä tutkimuksessa. Kananen (Kananen 2014) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistosta tulee käyttää termiä harkinnanvarainen otanta tai teoreettinen otanta. (Kananen 2014, 95.)

Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kolmea henkilöä. Haastateltavat valittiin eri ammateista ja myös eri yrityksistä, mutta kuitenkin siten, että jokaisen haastateltavan työ on tietotyötä sisältävää toimistotyötä. Haastateltavat valittiin myös eri ikäryhmistä, jotta tutkimukseen saataisiin myös eri-ikäisten näkökulma tutkittavaan aiheeseen.

Haastateltavien halukkuutta osallistua haastatteluun kysyttiin henkilökohtaisesti puhelimitse, ja samalla myös jokaiselle haastateltavalle kerrottiin tutkittavasta aiheesta ja haastateltavan valikoitumisesta tutkimukseen sekä tutkimuksen anonymististä tutkimustavasta ja haastattelijan vaitiolovelvollisuudesta. Samalla alustavasti sovittiin, että haastattelut tullaan äänitallentamaan tutkimuksen helpottamiseksi. Jokainen haastateltava oli erittäin kiinnostunut tutkimuksen aiheesta sekä valmis toteutettavaan haastatteluun. Kaksi viikkoa ensimmäisten yhteydenottojen jälkeen sovittiin tarkat haastatteluajat ja -paikat. Jokainen haastattelu sovittiin pidettäväksi haastateltavan kotona vapaa-ajalla haastattelun pituudesta ja luonteesta johtuen.

Haastattelut toteutettiin marras-joulukuussa vuonna 2014 ajanjaksolla 30.11- 13.12. Alussa haastateltaville vielä kerrottiin tutkittavasta aiheesta, kysymyksistä ja tutkimuksen tarkoituksesta. Alussa myös painotettiin haastattelun luottamuksellisuutta. Haastatteluista kaksi äänitallennettiin. Teknisistä syistä johtuen yhtä haastatteluista ei saatu äänitallennettua. Toisessakin tallennuksessa tutkija joutui turvautumaan haastateltavan apuun. Haastattelut olivat kestoltaan kolmesta ja puolesta neljään tuntiin. Haastattelun pituudesta johtuen pidettiin jokaisen haastattelun keskivaiheilla noin 15 minuutin tauko. Haastattelut saatiin toteutettua melko keskeytyksettä ja rauhallisissa merkeissä, johon vaikuttivat haastattelupaikan ja ajankohdan tarkka valinta.

Haastattelut onnistuivat hyvin pituudestaan ja pienistä teknisistä ongelmistaan huolimatta. Jokainen haastateltava oli erittäin kiinnostunut vastaamaan kaikkiin kysymyksiin ja kysymykset herättivät paljon keskustelua haastateltavan ja haastattelijan välillä. Aineistosta saatiin erittäin kattava, moninainen ja mielenkiintoinen. Otokseen olisi ollut mahdollista ja ehkä hyväkin lisätä yksi tai kaksi tutkimuskohdetta lisää, mutta johtuen aineiston laajasta koosta ja moninaisesta sisällöstä, päädyttiin analysoinnin helpottamiseksi kuitenkin pidättäytymään kolmessa tutkittavassa. Kanasen (2014) mukaan laadullisessa tutkimuksessa lopettamispiste tulee perustua harkinnan-

varaisuuteen, sillä muuten tutkimuksesta voi tulla ikuisuuskyseminen (Kananen 2014, 98).

5.3 Aineiston analysointi

Tiedonkeruun jälkeen alkaa tutkimuksen ydinasia eli aineiston analysointi, jota seuraavat tulkinta ja johtopäätökset (Hirsijärvi ym. 2009, 221). Ennen kuin päästään varsinaiseen analyysivaiheeseen, on aineiston tiedot hyvä tarkistaa ja täydentää sekä mm. äänitallennettu aineisto on hyvä litteroida eli kirjoittaa puhtaaksi sananasaisesti, jonka jälkeen aineisto voidaan järjestää tallennusta ja analyysiä varten (Hirsijärvi ym. 2009, 221- 222).

Litteroinnin eli puhtaaksikirjoittamisen jälkeen alkaa varsinainen sisällönanalyysin vaihe. Kananen (Kananen 2014) jakaa vaiheet koodaukseen, luokitteluun ja yhdistämiseen. Koodaus on lähinnä laajan aineiston selkeyttämistä ja tiivistämistä eli työstämistä ns. mitattavaan eli tutkittavaan muotoon. Koodaus on vaihe, joka auttaa aineiston sisään näkemistä. Tällöin tutkijan tulee kuitenkin olla tietoinen mitä aineistosta etsii ja haluaa. Luokittelu on lähinnä samaa tarkoittavien asioiden ja käsitteiden yhdistelemistä. (Kananen 2014, 101.)

Tässä tutkimuksessa analysointivaihe perustui kahteen asiaan: yksilöanalysointiin sekä asia-analysointiin. Yksilöanalysoinnin avulla saatiin aikaan henkilökuvaukset, kun taas asia-analysoinnin tuloksena aineistosta etsittiin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia niin teoriaan kohdistuen kuin myös tutkittavien kesken. Käytännössä analysointityössä vastauksia tuli järjestää niin ristiin, päällekkäin kuin myös peräkkäin teemoihin sisältyvien asioiden ja tutkittavien kesken. Analysointivaihe oli paljon aikaa vievä työvaihe johtuen tutkimuskysymysten suuresta määrästä.

Hirsijärvi ym.(2009) jakaa analyysitavat karkeasti kahteen kategoriaan: selittämiseen ja ymmärtämiseen. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu yleisimmin tilastolliseen selittämiseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston analysointitapa, jota tapaa myös tässä tutkimuksessa on käytetty, perustuu yleisimmin ymmärtämiseen eli ns. laadulli-

seen analysointiin. Myös laadullista aineistoa on mahdollista käsitellä tilastollisesti. (Hirsijärvi ym. 2009, 224.)

Osa vastauksista olisi ollut taulukoitavissa, mutta tutkimuksen kvalitatiivisuudesta eli laadullisuudesta johtuen aineiston yhteenveto perustuu haastattelijan itsensä tekemiin johtopäätöksiin ja tulosten kerronnalliseen kuvaukseen. Myös tapausmäärän pienestä koosta johtuen ei tilastollisen selittämisen avulla olisi ollut tutkimuksen tulosten tai johtopäätösten kannalta näytettävää merkitystä.

5.4 Luotettavuuden pohdinta- reliabiliteetti ja validiteetti

Analyysivaiheiden avulla aineistosta haetaan selitystä ilmiölle, samanlaisuutta tai erilaisuutta, kertomuksia tai malleja. Laadullisen tutkimuksen analyysivaiheen tekee mielenkiintoiseksi ja haastavaksi aineiston runsaus, moninaisuus ja elämänläheisyys. (Hirsijärvi ym. 2009, 225). Ratkaisun löytäminen ja tulkinnan syntyminen vaatii aina tutkijalta mielikuvitusta, intuitiota kuin myös näkemisen taitoa (Kananen 2014, 115). Ongelmana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on useimmiten itse tutkija, tutkijan oma tietämys, mielipiteet ja arvot ja näin ollen on melko mahdotonta saavuttaa tutkijan objektiivisuus tutkittaviin ilmiöihin (Hirsijärvi ym. 2009, 161). Tutkijan oma näkökulma ja tieto asiasta toimivat filterinä tulkinnan syntymiselle. Laadullisen tutkimuksen aineistosta voidaankin löytää useita tulkintoja. Tutkijan on kuitenkin aina esitettävä perustelunsa omille ratkaisuilleen ja tulkinnoilleen sekä arvioitava tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. (Kananen 2014, 115.)

Vaikka tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä, saattaa kuitenkin tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihdella (Hirsijärvi ym. 2009, 216). Tutkimuksen luotettavuutta tulee tarkastella luotettavuuskäsitteiden avulla. Luotettavuuden tarkastelu laadullisessa tutkimuksessa jää arvion varaan eli luotettavuustarkastelu perustuu pääasiassa tutkijan omaan arviointiin ja näyttöön. (Kananen 2014, 146.)

Tutkimuksessa käytetyimmät luotettavuusmittarit ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliaabelius tutkimuksessa kuvaa tulosten pysyvyyttä eli mittaustulosten toistetta-

vuutta. Tämä tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliutta eli pysyvyyttä vahvistaa esimerkiksi se että, jos samaa henkilöä tutkitaan toistamiseen ja päädytään samaan tulokseen eli tällöin uusintamittaus vahvistaa tutkimustulokset. Reliabiliteetti liittyy enemmän siis tutkimuksen toteutukseen, kun taas validiteetti liittyy tutkimuksen suunnitteluun eli tutkimusasetelmaan eli siihen, että tutkimuksessa mitataan oikeita asioita. (Kananen 2014, 147.) Validius eli pätevyys tarkoittaa siis tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä halutaankin tutkimuksessa mitata. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta pyritään usein myös tarkentamaan tutkimuksen toteuttamisen tarkalla selostuksella. Validiutta lisää kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopiavuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 216-217.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusjoukko on hyvin pieni, mikä lisää tulosten sattumanvaraisuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksen reliabelius varmasti vaihtelee jonkin verran, jos esimerkiksi haastateltavat vaihtuvat. Tämän tutkimuksen luotettavuutta ei myöskään vahvista saturaatio eli kylläntyminen. Reliabelius laadullisen tutkimuksen luotettavuusmittarina on mielestäni ongelmallinen myös syystä, että samaa henkilöä tutkittaessa esimerkiksi eri elämäntilanteessa, antaisi mittaus varmasti jonkin verran eri tuloksia. Uskon myös, että itse haastattelija ja haastattelutilanne muuttavat jonkin verran tuloksia ja vaikuttavat tutkimuksen reliabiliteettiin. Arvelen kuitenkin, että tämän tutkimuksen haastattelujen laajuudesta ja syvyydestä johtuen, ei nyt tehtävä uusintamittaus antaisi juurikaan erilaisia vastauksia tulosten tulkinnan kannalta.

Tässä tutkimuksessa validius toteutuu melko hyvin, sillä haastattelukysymykset vastaavat hyvin teoriaosuuden rakennetta ja sisältöä ja haastatteluissa saatiin selville juuri niitä asioita, joita haluttiinkin tutkia. Validiutta tukee myös se, että kysymysten tulkinta ei jäänyt epäselväksi haastateltaville eli kysymysten sisältöä voitiin hyvin selvittää haastattelutilanteessa toisin kuin olisi esimerkiksi kysymyslomakkeiden kohdalla. Yleisesti ottaen haastateltavat ymmärsivät kysymykset ja aihealueet melko yhteneväisesti. Vaikein aihealue oli kuitenkin aivan selvästi tunneälykkyys ja siihen liittyvät kysymykset. Tässä kohtaa ilmeni jonkin verran virhetulkintoja ja tässä ehkä myös tuli esille tutkijan kokemattomuus haastattelijana ja haastattelukysymysten asettajana. Tämä voi vaikuttaa myös lopputulkintaan.

Tutkimuksen luotettavuutta on myös pyritty kohentamaan tutkimuksen toteutuksen tarkalla selostuksella, kuten haastattelujen yksityiskohtaisilla kuvauksilla, analyysivaiheen kuvauksella ja tulkintojen perusteluilla kuin myös tuloksia on rikastettu käyttämällä suoria haastatteluotteita.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen haastattelujen tulokset. Tutkimuksen empiriaosuus toteutettiin yksilöhaastattelemalla kolmea henkilöä apuna käyttäen ns. puolistrukturoitua lomaketta, joka hyväksyttiin ohjaavalla opettajalla ennen haastattelua. Haastattelut tehtiin 30.11.2014, 3.12.2014 ja 13.12.2014 haastateltavien omassa kodissa heidän vapaa-ajallaan. Haastattelut olivat kestoltaan kolmesta ja puolesta neljään tuntiin. Kestosta johtuen pidettiin haastatteluiden välissä myös taukoja. Jokaisen haastattelun alussa käytiin läpi vielä aihe, tavoite ja tutkimuksen luottamuksellisuus sekä haastateltavan valikoituminen tutkimukseen.

Haastateltavien henkilöiden työpaikat olivat eri yrityksistä ja jokaisen työ koostui erilaista tietotyötä sisältävästä toimistotyöstä. Haastateltavat olivat kaikki sukupuoleltaan naisia, iältään 46-, 29- ja 26- vuotta. Ammatti, työpaikka ja työhistoria ovat haastateltavilla myös keskenään erilaiset kuin myös henkilöiden henkilökohtaiset perhesuhteet. Heitä kuitenkin yhdisti kaupallinen koulutus. Henkilöistä käytän nimiä henkilö A, henkilö B ja henkilö C.

Henkilö A on 46 vuotta ja koulutukseltaan merkonomi. Henkilö A on toiminut pitkään vakituisena työntekijänä rahoitus- ja pankkialalla ja ammattinimike on henkilökohtainen pankkineuvoja. Työympäristönä on avokonttori. Henkilö A on naimisissa ja hänellä on kaksi lasta.

Henkilö B on 29 vuotta ja koulutukseltaan ylioppilas, taloushallinnon merkonomi. Hän opiskelee työnsä ohessa taloushallinnon /oikeustradenomiksi. Henkilö B työskentelee vakituisessa työsuhteessa kirjanpitäjänä tilitoimistossa. Työympäristönä on kahden työntekijän toimistohuone. Henkilö B on naimisissa, ei lapsia.

Henkilö C on 26 vuotta ja koulutukseltaan ylioppilas ja tradenomi. Henkilö C on työskennellyt puoli vuotta määräaikaaisessa 6 tunnin osa-aikaaisessa työsuhteessa logistiikka-assistenttina. Työympäristönä toimistohuone. Henkilö C asuu avoliitossa ja hänellä on yksi lapsi.

6.1 Kehon terveys

Kehon terveys- osiossa kysyttiin haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia heidän omasta terveydentilastaan, ravintotottumuksistaan, liikunnasta, unen määrästä ja laadusta sekä näiden vaikutuksesta älylliseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tässä osiossa myös kartoitettiin haastateltavien stressiä ja stressin hallintaa. Selvitettiin palautumisen ja työn ja vapaa-ajan tasapainon sekä keskeytysten ja tietotulvan vaikutusta stressin määrään, laatuun ja ilmenemiseen.

6.1.1 Henkilö A, 46 vuotta ja kehon terveys

Henkilö A kokee kaipaavansa jonkin verran muutosta terveydentilaansa. Yleiskuntoa tulisi nostaa ja työskentely avokonttorissa huolestuttaa: A kokee kaipaavansa jonkin verran muutosta terveydentilaansa ja hänellä on myös selvä näkemys siitä, mikä tässä olisi avuksi eli stressi pienemmäksi, riittävä unen määrä ja kunnan kohotus. Työn puolesta on tehty kuntokartoitukset, rasvamittaukset, lihasmittaukset ja henkilöllä myös käytössä askelmittari. A vastasi kysymykseen, mikä sinua yleisesti ottaen eniten huolestuttaa terveydessä nyt ja tulevaisuudessa?: ”*Yleiskuntoa pitäisi nostaa, se toisi monta hyvää asiaa tullessaan ja avokonttorissa työskentely huolestut-*

taa, se on heikentänyt jo yleistä työhyvinvointia ja se johtuu jatkuvasta hälinästä ja keskeytyksistä.”

A seuraa tarkasti terveydentilaansa ja on tietoinen raja-arvoista myös aivojen terveyden kannalta: Henkilö A seuraa omaa terveyttään säännöllisesti ja on hyvinkin tietoinen raja-arvoista, kuten verenpaine, kolesteroli, verensokeri ja painoindeksi ja on erittäin tietoinen niiden vaikutuksista myös aivojen hyvinvointiin ja myös vastaa painokkaasti kysymykseen, mietitkö koskaan aivojesi hyvinvointia?: *Kyllä mietin.* A kärsii alhaisesta verenpaineesta ja on huolissaan, koska sen vaikutuksia vähentellään. A sanoo kokevansa dementian pelkoa, kun *aivoissa ei kulje normaalisti.* *Syön lakritsijauhetta nostaakseni verenpainetta, mutta stressi taas laskee sitä.* Henkilö A myös sanoo huolehtivansa etenkin D- ja B-vitamiinien saannista sekä pyrkii välttämään erityisesti keinotekoisia lisäaineita. Henkilö A suojaa aivojaan myös fyysikaalisilta tekijöiltä käyttämällä kypärää aina tarpeen vaatiessa ja aina turvavyötä.

A tietoinen ravinnon vaikutuksista myös aivojen terveyteen: Kysymykseen tunnetko aivoille terveellisen ruokavalion, vastasi henkilö A: *Eikö se ole sama kuin sydämen ruokavalio?* A totesi suunnittelevansa syömistään, ei niinkään aivojaan ajatellen, vaan yleisesti ottaen terveellisesti. A kertoi käyttävänsä pääasiassa pehmeitä rasvoja, syövänsä tietoisesti lohta ja on vähentänyt kovien rasvojen käyttöä. Välipalat koostuvat paljolti hedelmistä, pähkinöistä ja siemenistä ja näistä tehdyistä smoothieista. *Manteleita käytän tietoisesti aivojani varten ja syön myös avokadoa esimerkiksi leivänpäällä levitteen sijasta.* A sanoo valitsevansa hyviä hitaasti hajoavia hiilihydraatteja, kuten tummia tuotteita, ruisleipää ja siemenet oltava mukana. Valinnat ovat erittäin tietoisia valintoja. A on myös vaihtanut esimerkiksi maidon piimään ja tuotteessa on oltava sydänmerkki. *Jos ei sydänmerkkiä, menen vaihtamaan tuotteen.*

A tunnusti kuitenkin syövänsä melko paljon makeisia, liikaa. *Välipalat ei makeisia!* A ei ollut tietoinen eikä ollut ajatellut, että liiallinen sokerimäärä voisi heikentää aivojen toimintaa. A sanoi käyttävänsä intiaanisokeria ja ruokosokeria. Kysymykseen juotko säännöllisesti vettä työpäivän aikana?: A vastasi, *Voi en ja mä tiedän sen!* Myös seuraavaan kysymykseen, vaikuttaako mielestäsi veden riittävä saanti/ nestevajaus keskittymiseen ja jaksamiseen, oli henkilö A:lla selkeä vastaus: *Kyllä ja kun alkaa pääte särkemään se lähtee pelkällä veden juonnilla.*

A totesi, että sillä mitä suusta alas pistää on vaikutusta jaksamiseen ja keskittymiseen. A painotti ehdottoman tärkeäksi myös aterioiden säännöllisiä väliaikoja ja kertoi kovalla vaivalla opetelleensa syömään aina myös aamupalan, joka ennen on ollut pelkkää kahvia. A kertoi tämän aamupalan syömisen olevan nyt hänen tavoitteensa kuntokartoitusohjelmassaan, jossa aina tähdätään kerrallaan vain yhteen tavoitteeseen. A totesi työtehtävien luonteesta johtuen, että toisinaan lounas voi venyä kello 14:ään, vaikka normaalisti lounas on kello 11.30. *Silloin otan mukaan välipaloja, muuten ei jaksa, ajatus ei kulje.*

Henkilö A pitää liikuntaa tärkeänä jaksamisen kannalta, mutta liikunta ei säännöllistä: Henkilö A:n liikunta ei ole niinkään säännöllistä, ja liikunta on myös jäänyt vähäisemmäksi juuri nyt johtuen tehdystä polvioperaatiosta. A totesi, että nyt mennään rauhassa ja kertoi tämän olevan tietoinen valinta. Hyötyliikuntaa A kertoi harjoittavansa, mutta työpaikkaliikuntaa ei ole lainkaan. *On meillä liikuntasetelit käytössä. Käyn uimahallissa ja punttisalissa mulla on myös oma ohjelma.* Henkilö A myös totesi liikunnan virkistävän vaikutuksen, varsinkin työmatkaliikunnan A koki auttavan jaksamiseen, niin työssä kuin myös kotona.

A huolehtii unen määrästä, joka on vähintään 7- 8 tuntia. Toisinaan unen laadun häiriintyminen voi aiheuttaa väsymystä, jolloin hälinä häiritsee ja sekoittaa ajatukset, mutta EI aiheuta negatiivisia tunteita: A kertoi huolehtivansa riittävästä unen määrästä. *Herään joka aamu puoli seitsemältä viimeistään ja illalla, jos väsyttää menen nukkumaan jo kello yhdeksän, mutta aina viimeistään kello 11 olen sängyssä. Ja nukun kuin tukki.* Sen sijaan unen laadusta henkilö A oli huolestunut, sillä vaikka nukkunut hyvin, aamulla kuitenkin väsynyt olo. *Tuo meidän isäntä kuorsaa ja olen testannut asiaa. Kun nukun rauhallisessa paikassa, olen aamulla virkeämpi.* A totesi kuitenkin olevansa pirteä jo puolen tunnin päästä herättyään. *Iltapäivätirsat 10 minuuttia olisi kiva ottaa.*

Kysymykseen huomaatko unen määrän vaikutuksen seuraavan päivän toimintaasi ja miten, oli A:n vastaus: *Selkeää. Hälinä häiritsee avokonttorissa ja sekoittaa ajatukset.* Henkilö A:lla ei liian vähäinen nukkuminen tai väsymyksen tunne kuitenkaan vaikuta mitenkään negatiivisesti tunteisiin tai tunnekokemuksiin. *Meillä on niin hyvä*

työilmapiiri, että ei negatiivisia tunteita, vaan naurun herpaantumista. A sen sijaan totesi, että väsymys aiheuttaa kynnyksen madaltumista. Ja otti esimerkkitapaukseksi, jos esimerkiksi kone ei toimi, niin kynnyksen kestäminen on matalampi.

Henkilö A kokee stressiä työn puolesta muutaman kerran viikossa. Selvimät syyt stressiin ovat A:n mukaan häly ja keskeytykset: A sanoi stressin tunteen pienentyneen, kun henkilökohtaiset asiat ovat helpottuneet. Työn puolesta A kuitenkin sanoi olevansa stressaantunut muutaman kerran viikossa. Työssä stressiä aiheuttaa työympäristö eli avokonttori, häly ja jatkuvat keskeytykset. Keskeytykset aiheutuvat pääasiassa työkavereista, asiakkaista, puhelimesta ja saapuneista sähköposteista. Kysymykseen, miten keskeytykset vaikuttavat toimintaasi, A vastasi: *Keskittyminen selvästi heikentynyt, keskittymiskyky pirstaleina, ajatus ei kulje, puhe ei tule ja ei yksin rajoitu työyhteisöön. Kotona en aina rekisteröi, kun perheenjäsenet puhuvat jotain ja töissä asiakkaan vastauksen kyllä rekisteröin, mutta hetken päästä en muista enää. Työt vievät enemmän aikaa, kun ei pysty keskittymään. Myös deadlinet ja paineet aiheuttavat stressiä. A sanoi stressin aiheuttavan rytmihäiriöitä sekä ei saa mistään kiinni, kaikki on puuroa ja punaiset langat viuhkoo tuolla jossain.*

Stressin hallinnan keinoja A:n työpaikalla hiljaiset hetket, yhteiset pelisäännöt, keskeytysten minimointi ja työtehtävien konkreettinen jäsenitys paperille ja yliviivaus: Työn tehokkuuden edistämiseksi ja stressin hallitsemiseksi työpaikalla A sanoi ehdottaneensa välillä työkavereille, että *vietetäänkö hiljainen päivä*. Toinen keino A:lla hallita työmäärää ja siitä aiheutuvaa stressiä on: *kirjoitan 3-4 asiaa paperille, mitkä pitää hoitaa ja yliviivaaminen helpottaa, kun työ tehty*. Pyritkö minimoimaan keskeytyksiä ja häiriötekijöitä? Miten? *Työterveyshuollossa on otettu puheeksi. Sähköpostista pling-ääni pois. Ja on kehitetty tiettyjä yhteisiä pelisääntöjä. Tietotulvan määrän henkilö A sanoi olevan myös suuri, mutta sitä on oppinut hyvin suodattamaan, ei periaatteessa haittaa. Tekniikkaa rajaamaan tietotulvaa hyödynnetään henkilö A:n työpaikalla hyvin.*

A:n palautuminen: Työpäivän ja lomien jälkeinen palautuminen A:lla hallinnassa, mutta työkiireet eivät anna aikaa työpäivän aikaisille tauoille. Työpäivän aikaiset tauot A:lla ovat kahvi ja lounastauot, mutta muuten A:n vastaus oli, että *työn luonne vaatii työstä työhön ja olen kalenteroinut työpäivät täyteen, en pysty pitä-*

mään taukoja, liiallinen kiire työstä työhön. Hyvä olisi tehdä vaikka kahden minuutin korttelikävely, mutta ei toteudu. Kysymykseen, miten koet palautuvasi työpäivän jälkeen, A vastasi: Se kestää vähän aikaa, että voin irtautua työasioista, mutta tuntuu, että palaudun. Nukkumaan mennessä voi tulla mieleen tekemätön asia, vaikka en ole miettinyt asiaa. Oletko virkeä ja innokas seuraavana työaamuna uuteen työpäivään? Entä maanantaina? Voi ei, maanantaiamu. Viikonlopun jälkeen on vaikeampi, viikolla rytmi päällä. Miten koet lomien palauttavan vaikutuksen? Hyvältä, töihin menen jo mielellään. Kerinnyt hyvin palautumaan. Tässä kysyttiin myös, minkä henkilö kokee tärkeimmäksi palautumisen kannalta, työpäivän, viikonlopun tai loman palauttavan vaikutuksen. Tähän A vastasi: Työpäivän jälkeinen, tärkeää pystyä palautumaan joka päivän jälkeen. Jos stressi palautuu vain kerran vuodessa, ei toimi.

Työn ja vapaa-ajan tasapainoa häiritsevät ylityöt, jolloin A kokee huonoa omaatuntoa riittämättömästä ajastaan perheelleen: *Joudun käyttämään usein vapaa-aikaani työn tekemiseen, mutta töissä. Töitä ei ole lupa tuoda kotiin. Ainoastaan opiskelumateriaaleja ja sijoitusoppaita voi opiskella kotona, ja ne eivät minua häiritse, koska ovat kiinnostavia. Työpäivän jälkeen kuitenkin ”nuppi” ei toimi. Kysymykseen, jääkö perheellesi ja läheisillesi aikaa vai koetko huonoa omaa tuntoa riittämättömästä ajastasi, A vastasi: Ei jää. Koen huonoa omaatuntoa. Työstä johtuvaa. Ylityöt syynä. Teetkö vapaa-ajallasi sinulle itsellesi mielekkäitä ja piristäviä asioita? Arkirutiinin punaiset langat käsissä. Ruoka, kauppa, pyykit ja sit on ”zippi”. Mietitkö koskaan, mikä on sinulle itsellesi tärkeää ja arvokasta ja mitkä asiat ovat esteenä tärkeille asioillesi ja arvoillesi? Kyllä mietin. Olen toisaalta sitä mieltä, että perhe on niin tärkeä, että kaikella on aikansa.*

6.1.2 Henkilö B, 29 vuotta ja kehon terveys

Henkilö B kokee yleisterveytensä hyväksi, mutta on huolissaan lähinnä työergonomiasta, ravinnosta ja painon kehityksestä: B kokee terveydentilansa yleisesti ottaen olevan kunnossa, mutta kaipaa jonkin verran parannusta lähinnä ruokapuoleen, suunta on kuitenkin hyvä. Henkilö B vastasi kysymykseen, mikä sinua yleisesti ottaen eniten huolestuttaa terveydessä nyt ja tulevaisuudessa?: *Istuva työ. Selkä, har-*

tiat ja niska kipeytyy. Haluaisin tulevaisuutta ajatellen työpisteen, missä voi seisoa. Jos istumatyö, täytyy pitää liikunnasta huolta.

B seuraa erityisesti painon kehitystä ja on tietoinen näistä raja-arvoista. B ei juuri mieti asioita aivojen hyvinvoinnin kannalta: B seuraa tarkkaan painoaan, ja kertoo, että hänellä todettiin psoriasis, ja laihdutus ja oikea ruokavalio auttavat voimaan paremmin. Henkilö on myös hyvin tietoinen juuri näistä raja-arvoista, kuten paino, painoindeksi ja vyötärön ympäryys. Muuten B vastaa raja-arvo tietämykseensä: *en tiedä raja-arvoja, mutta ollut hyvät. Verenpaine on aina ollut sama hyvä. Arvoja on mitattu sekä työterveyslääkärillä että muualla. Kysymykseen mietitkö koskaan aivojesi hyvinvointia, henkilö B vastaa: Harvemmiten. No, joo. Oon mä joskus aatellu, et vapaa-ajalla teen ristikoita, että ei tee tietsikal töitä, vaan muuta. Nukkuu paremmin.* B suojaa aivojaan fysikaalisilta tekijöiltä käyttämällä kypärää ja turvavyötä, mutta kokee myös puutteita, kuten kypärän käyttö lasketellessa. B myös kokee, että kemiallisia lisäaineita on vaikea välttää, koska niitä on joka paikassa. Vitamiineista henkilö huolehtii joka päivä.

Henkilö B:n ravintotottumukset ja valinnat perustuvat yleisterveyteen, omaan vireyteen ja suomalaisuuteen: Kysymykseen tunnetko aivoille terveellisen ruokavalion, vastasi B: *En niin tunne, tiedän tietyt rasvahapot. Käytän kalaa kerran viikossa. Yleisesti on oma terveys mielessä. Suunnitteletko syömistäsi aivojesi terveyden kannalta? Ei ikinä. Yleisterveys. B käyttää pääsääntöisesti pehmeitä rasvoja, mutta myös kovia rasvoja. Transrasvoja en tietoisesti.* Lohen hyvä vaikutus on tiedossa ja kala kuuluu kerran viikossa B:n ruokavalioon. Välipaloina on usein ja pääasiassa hedelmiä, silloin tällöin pähkinöitä ja salaattissa kurpitsansiemeniä. B kertoo valitsevansa tietoisesti täysjyvätuotteita ja valinta perustuu suomalaisuuteen. Kokemuksen kautta hän on huomannut, että tumma pitää näläntunteen paremmin poissa ja *se ravitsee itseä paremmin, myös kehoa.*

Makeisia B sanoi popsivansa, mutta *en voi sanoa et paljon.* Oletko tietoinen, että liiallinen sokerimäärä heikentää aivojen toimintaa? *En tietoinen, että aivoille, mut yleisesti ja tulee väsymystä. Mut ei kyl aivoja aattele.* B kertoi juovansa säännöllisesti vettä, töissä on aina oma vesipullo mukana. Syyksi B sanoi itsetietoisuuden, että ihminen tarvitsee noin kaksi litraa vettä päivässä. Kysymykseen vaikuttaako mielestäsi

veden riittävä saanti/ nestevajaus keskittymiseen ja jaksamiseen, henkilö B vastasi: *Mulle se on varmaan itsetietoinen valinta. En niinkään osaa yhdistää keskittymiseen ja jaksamiseen.*

Onko ravinnolla mielestäsi vaikutusta työssä jaksamiseen, ajatteluun, muistamiseen, keskittymiseen ja tarkkaavaisuuteen? *Mitä enemmän syö itse valmistettua ruokaa, pysyy kylläisenä pidempään ja siks ehkä jaksakin paremmin. Monipuolinen ravinto vaikuttaa vireystasoon. Nuorempana tuli syötyä mikroaterioita ja sit tuli väsymystä ja houkutti illalla syömiseen.* B kertoo pyrkivänsä syömään erittäin säännöllisesti, myös välipalat, niin kotona kuin myös työpaikalla. Kysymykseen vaikuttaako mielestäsi ravinnon tankkausten väli jaksamiseen, B vastasi: *Kun nälkä tulee, syömistä mieltii ja ajatukset harhailee. Väsymys tulee joskus. Lujaa keskittymistä nälkä voi haitata, lähinnä näläntunne.*

Henkilö B:lle liikunta on elämäntapa ja auttaa selkeästi jaksamiseen: B liikkuu säännöllisesti, myös hyötyliikunnan muodossa työmatkat B tekee yleisimmin kävelen. Miten liikut ja miten usein? *45 minuuttia – tunti juoksen melkein joka päivä. Työpäivän jälkeen aina kotiin kävellen. Sade ei saa haitata. Päivässä tinki pitää täyttää.* Mitä liikunta sinulle antaa? *Pakko liikkua, tullut sitä kautta paljon vireempi. Pirstää, kun saa raitista ilmaa.* Myös kysymykseen auttaako liikunta sinua työssä jaksamiseen ja työtehokkuuteen, B:llä oli selkeä vastaus: *Ylipäätään olen koko päivän paljon virkeämpi. Väsymysaaltoja ennen, poistunut liikunnan avulla. Liikunnan ja ravinnon yhteisvaikutus.* Haastattelua tehdessä, sanoi B myös odottavansa lunta, jotta pääsisi hiihtämään. Työpaikkaliikuntaa kysyttäessä, oli B:n vastaus, että *ei ole työpaikkaliikuntaa. Liikuntaseteleitä saadaan pomolta. Yritän nousta työpisteeltä, haen kahvia, pyöritän niskoja, muuten jumittaa.*

Henkilö B nukkuu 7-8 tuntia ja tällöin on paras vireystaso yllä. Yli nukkuminen saa aikaan jumitusta ja ajatus ei kulje. Liian vähäiset yöunet tekevät ärtyisäksi ja toisen pirteys harmittaa. B sanoi nukkuvansa riittävästi, juuri sopivasti. *Huolehdiin asiasta.* B ei koe uni-ongelmia, eikä kärsi univajetta. *Heräilen kyllä ainakin keran yössä, koska aineenvaihdunta on niin kova, mutta se ei häiritse unta. Se on niin rutiini, täysin tapa.* B mietti, että joskus pimeällä on toki herätessä unisempi olo, mutta *heti koirien kanssa ulos, sen jälkeen heti pirteä.* Kysymykseen, jos olet nukku-

nut liian vähän ja tunnet väsymystä, vaikuttaako se mielestäsi tunteisiisi ja tunnekokemuksiisi, B:n vastaus oli: *äreä, ei jaksakaan tehdä mitään, ei huvita. Työt teen kuitenkin hyvin.* Entä oletko huomannut väsyneenä negatiivisten tunteiden hallitsevan ajatteluasi? *Joo, toisen pirteys harmittaa. Ei äkkiseltään tuu mieleen, kun siitä on niin pallo aikaa, kun olen ollut väsynyt. Mut varmaan, kun muutenki väsymys vaikuttaa ajattelutapaan.*

Henkilö B ei koe stressiä. Töissä ehkä joskus, mutta työt eivät tule kotiin. Aivot narikkaan: B:n elämää stressi ei hallitse. *Keväisin voin huomata, joskus kiireisinä aikoina. Töihin kuitenkin on aina helppo lähteä. Mitkä tekijät aiheuttavat, jos aiheuttavat, stressiä työssä, työpaikalla ja vapaa-ajalla? Töissä kiireellisyys, työtehtävien samanaikaisuus, deadlinet ja jotkut selvitykset voivat stressata. Se, kun pitää laittaa tehokkuus äärimilleen. Pyritkö hallitsemaan stressiä ja edistämään työtä tehokkaasti työpaikallasi? Osaan hyvin hallita stressiä. Kun työpäivä ohi, hoh, ohi on ja aivot narikkaan. Työssä auttaa järjestelmällisyys ja osaaminen, oppiminen ja halu. Aluksi kokemattomuus sai stressaamaan. Meillä on myös keväisin kiireisimpänä aikana yksi teholauantai ylityönä.*

Keskeytykset ja tietotulva eivät ole henkilö B:n työpaikalla varsinaisia ongelmia. Tekniikkaa on myös hyvin hyödynnetty mm. rajaamaan tietotulvaa: Keskeytykö työssä usein? *Ei keskeydy. Meillä on erittäin iso toimisto ja kaikilla on oma huone. Mulla on kyllä työkaveri, mutta ei silti keskeydy. Voi keskittyä omaan työhön.* Entä, jos tulee keskeytyksiä, miten ne vaikuttavat mielestäsi toimintaasi? *Jos paljon esimerkiksi puheluita, pitää ottaa työstä uudestaan kiinni. Mutta vähäiset ei vaikuta. Useat kylläkin vie ajatuksen ja se oli rankkaa, kun olin puhelinpäivystäjänä. Pyritkö minimoimaan keskeytyksiä ja häiriötekijöitä? Silleen tietoisesti käytän muistilistaa helpottamaan omaa muistamista. Kysymykseen koetko tietotulvan ja sähköpostien määrän haittaavan työtäsi, henkilö B vastasi: *Ei tule liikaa. Sähköpostijärjestelmän uusiminen auttoi, kun kohdistettiin jokaiselle oma.**

Henkilö B:n palautuminen: Henkilö B ei stressaa seuraavaa työpäivää, vaan kokee palautuvansa erittäin hyvin. Myös lomien jälkeen on mukava palata takaisin töihin. Työpäivän tauotus on rutiininomaista, joka auttaa jaksamaan paremmin, kun myös ajatus välillä lepää. Työpäivän tauot B pitää tietoisesti,

myös vatsan kurninta herättää ja tauon paikka. Kysymykseen suunnitteletko työpäiväsi myös tauoilla, oli henkilön B vastaus: aika rutiininomaista, mut haluan käydä kävelyllä. Pitkät työtehtävät, niin pitää tauottaa esimerkiksi ylösnousemalla. Entä mitä tauottaminen sinulle antaa? Voi kauhee, en mä tiä. Kiva pitää, ajatus lepää, hermo rauhoittuu. Jaksaa paremmin. Kysymykseen, miten koet palautuvasi työpäivän jälkeen, B vastasi: Joo, en stressaa seuraavaa työpäivää. Kotona keskityn mieheen ja koiriin. Keväällä voin käydä vähän ylikierroksilla, mutta kyllä mä saan lepoa riittävästi ja jaksan seuraavan päivän. Onko eroa maanantaiaamulla verrattuna muihin aamuihin? Perusmaanantai on aina maanantai, mut normaali maanantai. Entä miten koet lomien palauttavan vaikutuksen? Kesäloman jälkeen kiva palatakin töihin, tulee taas arkirutiini. Ei ahdista. Tässä viimeisenä kysyttiin, minkä henkilö kokee tärkeimmäksi palautumisen kannalta, työpäivän, viikonlopun tai loman palauttavan vaikutuksen. Tähän henkilö B vastasi: Työpäivän jälkeisen. Nautin ajasta perheen kanssa ja omasta ajasta. On viikonlopun menotkin kivoja, jolloin tavataan ystäviä. Loma on stressaavaa, siksi loma ei hyvä. Töissä ollessa rytmi päällä.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino on henkilö B:llä kohdillaan, työt jäävät työpaikalle. *En tee töitä kotona, enkä myöskään stressaa töitä kotona. Joskus voi tulla ahaa elämys; jaa juu sähköposti laittamatta, en tee muuta kuin laitan muistutuksen kännykkään. B ei koe huonoa omaa tuntoa riittämättömästä ajasta läheisilleen. Perhe, ystävät ja oma aika ovat tärkeitä ja ovat tasapainossa. Saa olla miehen kanssa, tehdä yhdessä asioita, molemmat odotetaan sitä. Ystäviin pidän yhteyttä melkein joka viikonloppu. B vastasi kysymykseen, teetkö vapaa-ajallasi sinulle itsellesi mielekkäitä ja piristäviä asioita?: Kyllä. Teen vapaa-ajalla semmoisia liikunnan muotoja mistä pidän. Joskus yritin tehdä itselle vääriä valintoja.*

6.1.3 Henkilö C, 26 vuotta ja kehon terveys

Henkilö C kokee terveydentilansa olevan kunnossa ja on tyytyväinen nykytilaansa. Terveudessa henkilö C:tä jonkin verran huolestuttavat suvussa esiintyvät sairaudet, kuten syöpä. Aivojen hyvinvoinnin kannalta henkilöä mietityttää eniten muistin säilyminen, vaikka vanheneminen onkin kaukana. C on tyytyväinen terveydentilaansa. Ainoa muutostarve C:n mukaan on, että liikuntaa voisi har-

rastaa enemmän. C vastasi kysymykseen mietitkö koskaan aivojesi hyvinvointia: Olen miettinyt. Vanheneminen kaukana, mutta töitten kannalta olis hyvä kun muisti pelittäis eikä rappeutuisi. Lähinnä ajatellut, kun katsoo muita ympärillä.

Henkilö C ei erityisemmin seuraa omaa terveyttään eikä ole tietoinen terveyden kannalta tärkeistä raja-arvoista, eikä myöskään niiden vaikutuksista aivojen terveyden kannalta. Henkilö C:n mielestä seuranta pitäisi olla työpaikoilla myös määräaikaisilla. C ei ole mitenkään tietoinen verenpaineestaan, kolesteroliarvoistaan eikä verensokeriarvoistaan: *en seuraile, kun työpaikalla ei ole ollut tarkastuksia ja itse en ole seurailut noita asioita. Seuranta pitäisi olla työpaikoilla myös määräaikaisilla. Painoa seurailen, kun tottunut siihen. Painoindeksi arvot tiedän. Entä vyötärön ympärys? En tiedä edes missä mittanauha on. Entä tiedätkö raja-arvot ja niiden vaikutuksen aivojesi hyvinvointiin? En tiedä raja-arvoja enkä niiden vaikutusta aivojen terveydelle.* Henkilö C on huolissaan lisäaineista, mutta kokee, että niiden välttäminen on mahdotonta, koska niitä on joka paikassa. Vitamiineista huolehtiminen on toisaikaista ja samoin aivojen suojaaminen fysikaalisilta tekijöiltä on satunnaista.

Henkilö C kertoo periaatteessa tuntevansa aivoille terveellisen ruokavalion ja joskus pyrkinyt hetkellisesti noudattamaankin, mutta pääsääntöisemmin valinta perustuu yleisesti terveelliseen ruokaan: Kysymykseen tunnetko aivoille terveellisen ruokavalion, vastasi C: *Periaatteessa tunnen, joskus olen hetkellisesti yrittänyt noudattaakin, en tietoisesti jatkuvasti.* Sen sijaan kysymykseen suunnitteletko syömistäsi terveytesi, myös aivojesi terveyden kannalta, C vastasi: *En ajattele. Eniten siihen suuntaan, että on yleisesti terveellistä, tulis ees välillä ostettua terveellistä ruokaa. Ajattelen koko perhettä, en yksin itseäni.* C sanoi käyttävänsä ruoanvalmistuksessa rypsiöljyä ja pyrkivänsä välttämään kovia rasvoja. C ei syö tietoisesti lohta, eikä tiennyt lohien terveysvaikutuksia aivojen terveyden kannalta. *Olen pyrkinyt raskasmetallien vuoksi jopa välttämään.* Välipalat koostuvat hedelmistä, sen sijaan siemeniä ja pähkinöitä henkilö C ei syö. C pyrkii usein valitsemaan tummia viljatuotteita, harvoin vaaleita. *Ajattelen kaikkia.*

C sanoi syövänsä paljon makeisia. *Liikaa. Koukussa karkkeihin. Kerran viikossa ainakin. Lapsen takia karkkipäivä. Helppous johtaa joskus makeampaankin, leipäkin*

käy. Kysymykseen oletko tietoinen, että liiallinen sokerimäärä heikentää aivojesi toimintaa, C vastasi: *Himmeesti sokeripiikistä tietoa. Olen kuullut, mutta en ole huomannut.* Entä juotko säännöllisesti vettä työpäivän aikana? Jos, niin mistä syystä? *On oma vesipullo mukana, jotain on juotava. Auttaa jaksamiseen. Aamupalaa en syö, juon vain kahvia, niin juominen auttaa jaksamaan. Myös puhuminen helpompaa.* Entä vaikuttaako mielestäsi veden riittävä saanti/ nestevajaus keskittymiseen ja jaksamiseen? *Kyllä vaikuttaa, varsinkin, jos ei ole syönyt, niin jos ei juo vettä, tulee pöhlö olo.*

Onko ravinnolla mielestäsi vaikutusta työssä jaksamiseen, ajatteluun, muistamiseen, keskittymiseen ja tarkkaavaisuuteen? *En ole huomannut. Kunhan jotain tulee syötyä. Raskaat ja sokeripitoiset ruoat tekee väsyneen plääh olon. Paremmiin jaksaa, kun ei tunge täyteen ja syö raikkaampaa kevyempää ruokaa.* Syötkö säännöllisin väliajoin? *Täytyy sanoa, en varmaankaan syö.* C kertoi, että säännöllinen ruokailu on ainoastaan päivällinen. Kysymykseen vaikuttaako mielestäsi ravinnon tankkausten väli jaksamiseesi, oli C:n vastaus: *En jaksa ilman ruokaa ja kahvia. Tankkausten väli vaikuttaa. Kun skippasin ruokatauon, kädet tärisi, energia loppui ja aivot ei työskennelleet. Ajatus ei juokse. Mielialaankin vaikuttaa, jaksaa paremmin. Tauot ja ruoka lisäävät selvästi huomiointia ja virheet vähenee.* C totesi työtehtävien luonteesta ja erityisesti osa-aikaisuudestaan johtuen, että hän tekee tehokasta työaikaa kuusi tuntia, eikä pidä ruokataukoa. *Kun tein kahdeksan tunnin työpäivää, kävin joka päivä syömässä.*

Henkilö C ei liiku säännöllisesti, mutta tiedostaa kuitenkin liikunnan tärkeyden:

C:n liikunta ei ole säännöllistä, *kävelyllä tulee käytyä välillä, ei edes joka viikko. Joskus uimahalliin ja rullaluistelemaan. Tulee syyllinen olo. Ei mitenkään elämäntapa, mut haluis. Olen laiska ja koska ei kaveria, ei viitsi lähteä. Olen seurallinen, pitäis olla kaveri.* Kun liikut, mitä liikunta antaa sinulle? *Kävelyn jälkeen tuntuu, että aivot saa happea, on virkeämpi olo.* Auttaisiko liikunta sinua työssä jaksamiseen ja työtehokkuuteen? *Piristäisi mielialaa. Aamuliikunta varmaan piristäis, mutta kun ei tule käytyä.* Hyötyliikuntaa henkilö C ei harrasta kotona, mutta töissä *päättänyt hakea kahvin kävellen läheisestä ruokalasta, ei autolla. Jaloittelu auttaa. Ja istumiseenkin puuttuu, välillä venyttelen, se piristää.* Työpaikkaliikuntaa ei työpaikalla ole.

Henkilö C nukkuu keskimäärin 6- 7 tuntia yössä, ja sanoo, että loppuviikosta alkaa painaa. Kokee toisinaan univajetta, mutta tilanne korjaantuu. Väsyneenä ärtyisä olo ja negatiiviset tunteet hallitsevat. C kertoo nukkuneensa viime aikoina kuutisen tuntia, välillä seitsemän. *Torstaina perjantaina alkaa painaa. C sanoo heräilevänsä öisin ja katsovan kelloa, että joko pitää töihin lähteä, mutta se on normaalia, en koe ongelmaksi. Kärsitkö mielestäsi univajetta? Joskus kun nukkuminen venyy, hetkittäin tuntuu, mutta korjaantuu.* Entä oletko aamulla herätessäsi pirteä vai väsynyt? *Useimmiten pirteä, joskus tuntuu, että yliväsynyt. Virkeys tulee jo kun tekee aamuvalmisteluja.*

C on huomannut unen määrän vaikutuksen seuraavan päivän toimintaansa: *Väsyneenä tuijottaa tietokoneen näyttöä, ei jaksa. Vireys vaikuttaa. Joskus sikaväsyneenä tehnyt paljon virheitä.* Entä jos olet nukkunut liian vähän ja tunnet väsymystä, vaikuttaako se mielestäsi tunteisiisi ja tunnekokemuksiisi? *Ärtyisempi huono fiilis. Negatiiviset tunteet hallitsee, vaikka ei aina muutenkaan niin positiivisin ihminen.*

Henkilö C sanoo tuntevansa stressiä joka päivä ja kokee stressin hallitsevan hänen elämänsä. C toteaa, että *ei ole stressitöntä asiaa.* Kun C:ltä kysyttiin, mitkä tekijät aiheuttavat stressiä työssä, työpaikalla ja vapaa-ajalla, hän vastasi: *työssä stressiä aiheuttaa määräaikaisuus ja pelko tulevaisuudesta, työtehtävien vähyys, koska ei viitsi olla tekemätön sekä pelko, että tekee jotain väärin. Työpaikalla stressiä aiheuttaa työkaveri, jonka luonne on itsekeskeinen ja haluaa tehdä kaiken itse. Vapaa-ajalla stressaan työtilannetta, jatkuvaa työnhakua, saako työtä, pystyykö osoittamaan pääsyn haastatteluun. Työttömyys stressaa, koska haluaa tehdä töitä. Lapsen koulunkäyntiin liittyvät asiat, äidin sairaus ja vanhempien jaksaminen. Ja sitten on kova halu omaan asuntoon, mutta kun ei uskalla, kun ei työstä varmuutta.* Miten stressi mielestäsi ilmenee sinussa? *Aika ärtyinen ja huonolla tuulella. Ei näe positiivisia asioita, näkee vain negatiivisia. Pistää myös syömään makeeta.* Kysymykseen pyritkö hallitsemaan stressiä, C vastasi: *Jatkuva stressi helpottaa, kun teen työtehtäviä.*

Keskeytykset ja tietotulva eivät haittaa henkilö C:tä. C sanoi, että joskus tulee keskeytyksiä, ne eivät sinällään haittaa, koska aika ei lopu kesken, sillä työtehtäviä ei ole mitenkään liikaa eli aikaa riittää niiden tekemiseen. *Toki keskeytykset yleisesti*

haittaa, jos niitä tulee. Itse olen saanut tehdä hyvin työni. Myös tietotulvan ja sähköpostien määrä ei henkilö C:tä haittaa: Välillä kun oli työpaikalla yksin, vois tuntua, että sähköpostien määrät suuria, mutta työmäärä ei liian suuri jotta ei olisi onnistunut. Niinpä keskeytyksiä ei ole tarvetta minimoida samoin ei ole tarvetta rajata tietotulvan määrää.

Henkilö C ja palautuminen: Työpäivän jälkeinen palautuminen on C:n mielestä helpompaa, kun työsuhte määräaikainen ja näin myös vastuu on pienempi, jolloin työt helppo jättää työpaikalle. Toisaalta taas töihin palaamista vaikeuttaa se, että työ ei ole niin motivoivaa ja työtehtäviä on liian vähän. Työpäivän aikaisia taukoja on henkilö C:n mukaan pidettävä, jolloin voi miettiä ihan muuta tai ei mitään: *Kahvitauot ovat taukoja, jolloin en ajattele mitään. Mitä tauottaminen sinulle antaa? Muuten tuntuu kummalliselta. Mielialakin laskee, pitää välillä irrottautua. Kysymykseen, miten koet palautuvasi työpäivän jälkeen ja seuraako työ sinua kotiin, henkilö C vastasi: Välillä mietin töitä kotonakin, mutta useimmiten nykyisin pystyn unohtamaan. Flashbackeja tulee joskus kotitöiden ohessa tai yöllä. Määräaikaisuus ehkä vähentää kovia paineita, vastuu pienempi, huolet voi jättää helpommin työpaikalle. Oletko virkeä ja innokas seuraavana työaamuna uuteen työpäivään? Entä maanantaina? Viikolla laskee viikonloppua ja maanantaiaamuna aatteele, että paljon työpäiviä. Ehkä ei niin motivoiva työ, on tylsää välillä ja ei tekemistä, siksi maanantaiaamu vaikea. Liian vähäinen työ teettää stressiä. Entä miten koet lomien palauttavan vaikutuksen? Vähäiset lomat mitä on ollut, on vaikeampi palata töihin. Varsinkin, kun työ ei ole mielekästä. Kysymykseen minkä henkilö kokee tärkeimmäksi palautumisen kannalta, työpäivän, viikonlopun tai loman palauttavan vaikutuksen, tähän henkilö C vastasi: Viikonloppua aina odottaa, mutta ehkä työpäivän jälkeinen palautuminen tärkein. Lomia mitä on ollut, en koe kovin tärkeiksi.*

Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen on henkilö C:llä helppoa ja on tyytyväinen osa-aikaiseen 6 tunnin työpäivään: *En tee töitä kotona ja työ ei haittaa tasapainoa vapaa-ajan kanssa. Helppoa tasapainottaa, osa-aika 6 tuntia on hyvä työaika. Tällä hetkellä jää hyvin aikaa perheelle. Aina, vaikka olisi pidempiä työpäiviä, yrittänyt antaa aikaa perheelle ja ystäville. Entä teetkö vapaa-ajallasi sinulle itsellesi mielekkäitä ja piristäviä asioita? Teen paljon, katson omia ohjelmia ja pelaan pelejä. Olen paljon puhelimessa. Paljon annan itselle aikaa. Mietitkö myös, mikä on sinulle*

itsellesi tärkeää ja arvokasta ja mitkä asiat ovat esteenä tärkeille asioillesi ja arvoillesi? *Oon miettiny paljonkin oman hyvinvoinnin ja henkisen tasapainon vuoksi. Mietin tekemisiä, mitkä auttaa itseä jaksamaan. Välillä työ on sotinut omia arvoja vastaan, kun on tehtävä työtä mikä ei niinkään itselle mielekäs. Hakee vapaa-ajalta omia tärkeitä asioita.*

6.2 Psyykkinen älykkyys

Psyykkinen älykkyys osiossa, joka kuvaa lähinnä mieltä ja mielen toimintoja, tutkittiin henkilöiden muistamiseen, keskittymiseen ja oppimiseen vaikuttavia tekijöitä sekä aktiviteettien ja älyharjoitteiden vaikutusta älykkääseen hyvinvointiin. Tässä myös kartoitettiin haastateltavien mielen hallintaa.

Tässä osiossa henkilöiltä kysyttiin myös seuraavat kysymykset:

- Kuunteletko musiikkia säännöllisesti?
- Soitatko tai laulatko itse?
- Harrastatko taidetta tai kulttuuritapahtumia?
- Teetkö käsitöitä tai muita käden taitoja?
- Teetkö palapelejä, sanaristikkoita tms.?
- Jos, mitä ne antavat sinulle?

6.2.1 Henkilö A, 46 vuotta ja psyykkinen älykkyys

Henkilö A kokee muistiongelmia aamuin illoin, jotka ovat selkeästi lisääntyneet avokonttorimalliin siirtymisen jälkeen. Henkilö A myös uskoo, että ikä vaikuttaa muistamiseen ja myös oppimiseen. Kysymykseen, koetko mielestäsi muistiongelmia? En koskaan/ harvoin/ joskus/ usein/ päivittäin, henkilö A alleviivasi vaihtoehdot usein ja päivittäin ja vastasi: *Kyllä aamuin illoin.* Henkilö myös totesi, että muistiongelmien ovat lisääntyneet selvästi avokonttorimalliin siirtymisen jälkeen. *Joudun kysymään parikin kertaa ennen kuin rekisteröityy. Asiat unohtuvat. Lähi-muisti heikompi.* Syynä muisti- ja keskittymisongelmiin on *valtaisa hälinä, ei ole*

ympäristöä, missä voi keskittyä. Kun lukko tilanne, menen hiljaiseen huoneeseen ja teen työtä siellä. Onko sinulla joitakin muistamista helpottavia menetelmiä käytössäsi? Kalenteri. Kaupassa mietin esimerkiksi, että on viisi asiaa ja myös näkökuvitelmaa käytän muistamiseen. Töissä käydään koko porukalla läpi sääntöjä.

Henkilö A:ta keskittymisessä ja hahmottamisessa auttavat tietokonepelit ja sanaristikot. Aktiivinen vapaa-aika on henkilölle sosiaalisen kanssakäymisen vastapainon hakemista. Oppimista helpottaa näköoppiminen ja itse kirjoittaminen.

A kertoi olevansa selkeästi näköoppija ja kirjoittavansa paljon muistiinpanoja, mikä lisää myös oppimista. *Uutta oppii jatkuvasti, kun selvittää asioita ja intra –sivuilta saa hyvää tietoa aina, kun vaan kerkiää.* Kysymykseen, koetko aktiivisen toiminnan edesauttavan sinua työssäsi, kuten helpottavan muistamista ja oppimista sekä parantavan terveyttäsi ja jaksamistasi, henkilö A vastasi: *Jokainen asia antaa jollain tavalla jotain. Käyn kilpavenetapahtumissa ja silloin tällöin myös taide – ja kulttuuritapahtumissa. Toisaalta haen vastapainoa sosiaaliselle kanssakäymiselle. Mielipuuhaa ovat tietokonepelit ja sanaristikot, lähinnä sudokut. Ne auttavat keskittymään ja hahmottamaan. Toisinaan haluaa ulos omalta mukavuusalueeltaan ja tuntuu hyvältä, kun saa ratkaistua lopputuloksen.* Henkilö A sanoo, että laulaminen omaksi iloksi on lempipuuhaa.

Henkilö A hakee älyharjoitteet ja piristeet mieluiten luonnonhelmasta. Tässä osiossa kysyttiin myös henkilön kosketusta ja tietämystä älyharjoitteisiin, aivoaerobicin ja erilaisiin muistamista ja oppimista helpottaviin kemiallisiin aineisiin. Älyharjoitteet olivat lähinnä tietokoneella tehtyjä testejä ja aivoaerobic oli vieras käsite. Käytössä oli ollut jossain vaiheessa jotakin muistamista helpottavaa ainetta, johon henkilö totesi, että *joitain vanhoja laulun sanoja tuli mieleen, joita ei muuten ollut muistanut. Piristeet on ollut lähinnä joskus energiajuomaa, mutta haen mieluummin apua luonnonhelmasta.*

Mielen hallintaan henkilö A:lla on syvähengitysharjoitukset, syväasukeltaminen ja metsässä ja luonnossa liikkuminen. Työn kiireellisyys ei anna aikaa rentoutumiseen työpäivän aikana. Harrastatko meditointia, mindfulnessia tai käytätkö joitakin muita rentoutustekniikoita? *Nukkumaan mennessä tai lattialle makuulle, ja teen syvähengitysharjoituksia. Kädet levälleen ja mieli tyhjenee hetkessä.* Kuunteletko

omia ajatuksiasi: *metsässä ja välimatkat töihin, linnunlaulut aamulla. Syväasukeltamisen aloitin, koska siellä kuulee omat ajatukset. Elämä on niin hälyä, että muuten ei kuule omia ajatuksia. Rentoudutko työpäivän aikana? Ei ehdi, tai pitäisi ainakin olla rauhallinen paikka. Annatko itsellesi aikaa suunnitella työpäivääsi? Työpäivän päätteeksi katson, että kaikki on tehty ja samalla katson seuraavan päivän tapahtumat, ja aamulla silmäilen vielä.*

6.2.2 Henkilö B, 29 vuotta ja psyykkinen älykkyys

Henkilö B ei koe muistiongelmia. Joskus päivämääriä on vaikea muistaa, mutta tällöin käytössä muistilappuja. Kiinnostavat asiat muistaa paremmin. Henkilö B ei usko, että ikä vaikuttaa muistamiseen, mutta oppimiseen kylläkin. Kysymykseen, koetko mielestäsi muistiongelmia? En koskaan/ harvoin/ joskus/ usein/ päivittäin, B vastasi: *En, no jos nyt sanotaan, niin joskus. Miten, missä ja milloin ilmenee? Pikkutarkat asiat on vaikeampi muistaa, kuten päivämäärät. Käytän muistilappuja. Kiinnostavat asiat muistaa hyvin. Onko sinulla joitain muistamista helpottavia menetelmiä käytössäsi? Kännykkään muistutus, tietsikka muistilaput. Asiat ylös ja sit pois-toja. Kysymykseen vaikuttaako ikä mielestäsi muistamiseen, oli henkilö B:n vastaus: Ei, ei millään tavalla. Työkaverikin, joka oli lähellä eläkeikää, muisti hyvin. Oppiminen kylläkin on mielestäni hankalampaa kuin nuorempana. Vähän vielä omia kokemuksia.*

Henkilö B ei koe keskittymisongelmia yleensä muuten kuin väsyneenä ja nälkäisenä. Jutustelu työkaverin kanssa auttaa työssä jaksamiseen. Aktiivinen vapaa-aika koostuu niin tapahtumista kuin myös monipuolisesti eri urheiluharrastuslajeista, mutta myös kotona yhdessä tekeminen on tärkeää. Henkilö B on nopea oppimaan ja itsenäinen tiedon kaivaminen auttaa oppimisessa. Tunnetko keskittymisongelmia? *Een, mut väsymys voi tehdä, jos on nukkunut vähän ja nälän miettiminen. Työssä keskeytykset ei haittaa. Sanotaan ja pyydetään odottamaan, jos työkaveri keskeyttää. Jutustelu työkaverin kanssa auttaa jaksamaan. Kehitätkö itseäsi ja pyritkö oppimaan jatkuvasti uutta? Joo, kyllä ja tämä koulukin on sellainen. Kun on selkeät tavoitteet, se auttaa oppimisessa. Olen myös hyvä ja nopea oppimaan, omak-*

*sun helposti asioita. Vaikeatkin työt saavat osaamaan. Vapaa-ajallaan B sanoo nauttivansa yhteisistä kotona tehdyistä asioista, erityisesti ruoan laitto yhdessä on tärkeää. Liikuntaharrastuksia ovat uinti, kävely ja hiihto. Elokuvat, erilaiset kulttuuritapahtumat, messut ja teatteri kuuluvat vapaa-aikaan. Kysymykseen, koetko aktiivisen toiminnan edesauttavan sinua työssäsi, kuten helpottavan muistamista ja oppimista sekä parantavan terveyttäsi ja jaksamistasi, henkilö A vastasi: *Joskus pitää olla päivä, että ei suunnittele ja tee mitään, mut en oo huomannu mitään eroa. Välillä pitää ottaa rennommin. Iltaisin huomaa, kun tekee ristikoita, saa unta paremmin. Siitä saa myös mielihyvää, kun saanut tehtyä valmiiksi. Töissä kuuntelen musiikkia, siitä tulee hyvä mieli.**

Henkilö B kyllä kuullut älyharjoitteista, mutta ristikot ovat henkilö B:n mielestä hyvää aivojumppaa. B on kuullut älyharjoitteista ja aivojen kunto-ohjelmista, kuten aivoaerobicista ja tietokonepohjaisista älyharjoitteista, mutta henkilön mielestä sanaristikot ovat riittävää aivojumppaa. Kysyttäessä käytätkö joitakin muistamista tai oppimista helpottavia kemiallisia aineita ns. älyboostereita, B totesi: *En, en oo kuullutkaan. Natura oon.* Entä onko kokemusta piristeistä? *Kahvista, ei muista ja en käytä energiajuomia. Kahvikin on vaan rutiini.*

Henkilö B:lle mielen hallintaan parasta on rentoutuminen omassa hiljaisuudessaan ja omien juttujen parissa, esimerkiksi ristikoiden parissa. Työssä keskeytykset ovat kivoja ja mielekkäitä ja liikkuminen piristää, kun veri alkaa kiertää. Henkilö B ei koe meditointia eikä muitakaan rentoutustekniikoita omakseen. *Joskus koulussa tehty, oli ihan kivaa. Ei kuitenkaan mun juttu tai siis en ole niin väsynyt et tarvitsisin. Mun mielen hallinnan juttu on, että saa olla omassa hiljaisuudessaan, kynttilät palamaan, tehdä vaikka ristikoita, keskittyä omaan tekemiseen.* Entä kuunteletko omia ajatuksiasi? *En varmaan, tai silleen tunnetiloja kuuntelen ja jos joku painaa niin mietin, onko mun pakko ajatella näitä.* Kysymykseen keskeytätkö työsi ja teet jotakin mieltä rauhoittavaa? Jos, mitä ja miten koet sen auttavan, B:n vastaus oli: *Joskus käyn Facebookissa tai Iltasanomissa. Tai mietin esimerkiksi omia kauppaostoksia, mut aika hyvin pysyn työn äärellä. Keskeytys on kyllä kivaa. Mielekkästä. Tuntuu vaan vähän luvattomalta.* Rentoutuakseen työpäivänaikana henkilö B sanoo: *venyttelen, pyörittelen hartioita, roikun, keikuttelen tuolilla ja se liikunta auttaa. Nouden ylös, liikun ja se piristää, kun veri kiertää.* Henkilö B ei juuri suunnittele työpäi-

väänsä, vaan asiakaslistan mukaan mennään. Työpäivän lopussa kyllä suunnittelen, että miten huomenna mennään.

6.2.3 Henkilö C, 26 vuotta ja psyykkinen älykkyys

Henkilö C ei koe koskaan muistiongelmiä. Uskoo, että ikä varmasti vaikuttaa muistamiseen. *En koe koskaan muistiongelmiä, eivätkä mitkään tekijät haittaa muistamista. Vaikuttaako ikä mielestäsi muistamiseen? Kyl varmasti, mutta ei ole vielä onneksi kokemusta huonosta puolesta.*

Henkilö C pystyy pääosin hyvin keskittymään ja olemaan tarkkaavainen. Joskus asiat, jotka harmittavat, haittaavat keskittymistä töissä. Samoin väsymys tai liian pitkään paikoillaan istuminen voi myös haitata keskittymistä. C:n ei tarvitse tietoisesti pyrkiä parantamaan muistamista ja keskittymistä eikä tarkkaavaisuuden kohdentamista tärkeisiin asioihin. *Ei tarvitse. Ainoastaan väsymys voi haitata, mutta tsemppaaminen silloin auttaa.*

Henkilö C:lle aktiivinen vapaa-aika koostuu lähinnä kavereista, lapsesta ja perheestä, myös shoppailu piristää mieltä. Oppiminen tapahtuu henkilö C:llä itse tehden ja toistot auttavat oppimisessa. Itsenäinen itsensä kehittäminen ja jatkuva oppiminen ovat henkilö C:lle haasteellista: Kehitätkö itseäsi ja pyritkö oppimaan jatkuvasti uutta? *Haluaisin kyllä, mutta huonosti itsenäisesti. Uutisia ja alan juttuja luen ja kuuntelen. Jos töissä olis mahdollista, haluaisin.* C kertoo oppimisen tapahtuvan itse tehden ja kokeillen, varsinkin uusia ohjelmistoja ei opi sivusta katsomalla, pitää tehdä itse ja toistot auttaa. Koetko iällä olevan merkitystä oppimisessa? *Kyl varmaan, mut ei voi tietää.* Kysymykseen oletko aktiivinen vapaa-ajallasi ja teetkö monipuolisesti asioita, C:n vastaus oli: *En oo hirveen aktiivinen. Mut kaverien, lapsen ja perheen kanssa aktiivinen.* Entä koetko aktiivisen toiminnan edesauttavan sinua työssäsi, kuten helpottavan muistamista ja oppimista sekä parantavan terveyttäsi ja jaksamistasi, C vastasi: *Piristää, kun käy esimerkiksi shoppailemassa. Mieltä piristää, en muuten tiedä. Mieleen se vaikuttaa.* C sanoo kuuntelevansa mu-

siikkia töissä, sillä se on kivaa ja piristävää. C kertoo myös silloin tällöin harrastavansa taidetta ja kulttuuritapahtumia, ja kokee niiden rentouttavan ja saavan aikaan parempaa fiilistä. *Myös käsitöitä yrittänyt tehdä välillä, se rauhoittaa ja rentouttaa. Sanaristikoita en tee, pelaan pelejä tietsikalla ja kännyllä.*

Henkilö C ei harrasta mitään älyharjoitteita, eikä käytä muistamista tai oppimista helpottavia kemiallisia aineita eikä myöskään piristeitä. Henkilö C:n vastaukset olivat lyhyet ja ytimekkäät. *En. En. Ei ainakaan vielä mitään tarvetta.*

Mielen hallintaan, rauhoittaakseen mieltään henkilö C:llä on tietsikka ja kahvitauot. Harrastatko meditointia, mindfulnessia tai käytätkö joitakin muita rentoutustekniikoita? *En mitään.* Kuunteletko omia ajatuksiasi? *Ehkä joskus. Pääosin en.* Rentoudutko työpäivän aikana? *Joka päivä jotenkin.* Tietsikka ja kahvitauot. Annatko itsellesi aikaa suunnitella työpäivääsi? *Kyllä jonkin verran. En suunnittele, mutta käyn esimerkiksi miehen kanssa läpi päivän tapahtumia.*

6.3 Tunneälykyys

Tunneälykyys osiossa ensimmäisenä haastateltavilta kysyttiin mihin heidän mielestään älykyys ja lahjakkuus perustuvat, ja entä menestyminen työelämässä ja miten se saavutetaan. Seuraavaksi henkilöiltä kysyttiin tunneälykyyden eli tunnetaitojen tärkeydestä työelämässä ja osana älykästä hyvinvointia. Tämän osion kysymyksillä kartoitettiin myös haastateltavien tietoisuutta omista tunteistaan sekä näkemyksiä tunteidensa hallinnasta ja tämän vaikutuksesta työelämässä ja hyvinvoinnissa. Henkilöiltä kysyttiin myös kykyä tunnistaa muiden tunteita sekä empatian ja vuorovaikutuksellisuuden merkitystä sosiaaliseen kanssakäymiseen, hyvinvointiin ja jaksamiseen. Henkilöiltä kysyttiin lisäksi tunteiden ja verkkokommunikaation välisestä suhteesta.

6.3.1 Henkilö A, 46 vuotta ja tunneälykkyys.

Henkilö A kokee tunnetaidot ehdottoman tärkeäksi työssään. Täysin psykologiaa mitä siellä tehdään. Työelämässä menestyminen perustuu henkilö A:n mukaan toisten kunnioittamiseen ja omaan innostukseen siitä, mitä tekee. *Myös pikkuinen hulluus auttaa.* Entä mihin mielestäsi älykkyys ja lahjakkuus perustuvat? *Niissä on paljon samaa, mut mikä on älykäs, ei välttämättä ole lahjakas. Kokemuksesta tulee paljon. Nöyrästä elämänsenteesta. Geenit ja oppimäärä.*

Henkilö A:n mielestä tunteisiin ja tunteiden hallintaan vaikuttaa enemmän elämäntilanne kuin ikä. A kertoi tunnistavansa aina omat tunteensa, yleensä kuitenkin se tapahtuu viiveellä. Kysymykseen osaatko hallita omia tunteitasi, niin negatiivisia ja positiivisia, A vastasi: *Mä olen porukallekin sanonut, että negatiivisia tunteita yritetään poistaa. Tietoisesti tulee pyrkiä negatiivisesta irti ja positiivinen esiin. Negatiivinen puidaan ensin ja sitten haetaan positiivisesti. Joskus joku asia lyödään leikiksikin, mutta ei jätetä maton alle.*

Tämän osion kysymykset kuvaavat sosiaalisuutta, vuorovaikutusta ja ihmissuhteiden hallintaa. **Henkilö A kertoo aistivansa toisen tunteet eleestä ennen puhetta ja kokee syvää empatiaa sekä kokee, että tunteilla on taipumusta tarttua.** Kysymykseen auttavatko tunteet ja empatia työssä jaksamiseen, onnistumiseen, A vastasi: *Jos ei kukaan tuntisi empatiaa, olis kylmä työyhteisö. Asettuminen toisen asemaan auttaa työyhteisöä.* Entä vaikuttavatko muiden tunteet omiin tunteisiisi, asenteisiisi ja sitä kautta omaan käyttäytymiseesi? Ja päinvastoin. *Voi vaikuttaa. Iloiset ja hyvät tunteet tarttuvat. Huonot tunteet saavat huomaamaan mikä kaari sen toisen ympärillä on ja se auttaa miettimään, mitä se toinen nyt tarvitsee. Yleensä hyvä on antaa tilaa ja rauhaa.*

Henkilö A:n työympäristö on virikkeellinen ja inspiroiva, mutta ei tue älyllisen kunnan säilymistä. Koetko työympäristösi virikkeelliseksi ja inspiroivaksi? *Kyllä on. Tapahtumia on, järjestetty ohjelmia. Ei "nössöilyä".* Sitä vastoin kysymykseen, tukeeko työympäristösi älyllisen kuntosi säilymistä, oli henkilö A:n vastaus voimakas: *Ei. Liika hälinä. Liian montaa asiaa sorkitaan. Tavoite, että asiakas saa erinomaisia kokemuksia, mutta seurantaan liikaa annettava aikaa ja vaivaa.*

Henkilö A:n mielestä verkkoyhteyskommunikointi on toimivaa yhteydenpitoa. Haittaako verkkotyöskentely kommunikointia? *Meillä esimerkiksi teksti ja ääni tulee lynk kokouksissa ja on toimivaa.* Pystytkö tunnistamaan verkkoyhteyskommunikoinnissa toisen henkilön mielialoja, tunteita? *Pystyy tunnistamaan, kaikki ihmiset eivät tarvitse välttämättä kasvotusten kommunikointia. Voi olla myös helpottavaa, kun ei tunteita ilmene.*

6.3.2 Henkilö B, 29 vuotta ja tunneälykyys

Henkilö B:n mielestä tunnetaidoissa on tärkeää hallita niin hyvät kuin myös huonot tunteet, ja tunteista huolimatta tilanteet tulee osata hallita. Mutta myös omat tunteet on osattava tuoda esille. Työelämässä menestyminen henkilö B:n mielestä on monen tekijän summa, mutta kaikki lähtee itsestä: Menestyäkseen on oltava tavoitteet. On ajateltava myös muita työyhteisössä, oltava nöyrä, mutta samalla myös osattava olla itsekäs. On mentävä tavoitteita kohti. Pidettävä meteliä itseltään ja sanottava ääneen, että haluan vastuuta. Mihin mielestäsi älykyys ja lahjakkuus perustuvat? Älykyys on sitä, mitä itse opit, miten osaat käyttää opittuja asioita ja tietotaitojasi ja lahjakkuuttasi. Älykkäitä on monenlaisia. Tunnetaidoissa henkilö B:n mielestä olisi tärkeää korostaa hyviä tunteita, tuoda hyvät tunteet esiin; ”hei, sä näytät hyvältä”.

Henkilö B:n mielestä ehkä myös ikä, mutta erityisesti kokemus vaikuttaa tunteiden hallintaan. Negatiivisia tunteita voi henkilö B:n mukaan vaimentaa ja neutralisoida, mutta niitä voi myös välttää. Henkilö B:n mukaan oman ajattelutavan ja käyttäytymisen muuttaminen on mahdollista, mutta vaatii paljon pitkäjänteistä työtä. Henkilö B kertoi hyvin tunnistavansa omat tunteensa. *Mä oon semmoinen temperamenttinenkin, välillä kihisee, tekis mieli huutaa, mut niin ei voi tehdä.* Miten pyrit hallitsemaan tunteitasi, niin negatiivisia ja positiivisia? *Työssä on oltava tietoisesti neutraali. Vaikka olisi tosi hyvä päivä, parempi olla neutraali kuin pomppia hassuna.* Kysymykseen voiko mielestäsi tunteitaan muuttaa, vahvistaa tai vaimentaa, B vastasi: *Kyllä voi. Jos olet kuullut negatiivista esimerkiksi jostain ihmi-*

sestä, niin kokemuksesta voin sanoa, tutustu henkilöön ja tunteitaan voi muuttaa. Negatiivisia asioita voi myös välttää. Negatiiviset ajatukset ovat jääräpäisiä, mutta kyl voi vaimentaa ja neutralisoida. Entä pyritkö tietoisesti muuttamaan asenteitasi, tunteitasi ja vaikuttamaan tunteisiisi ja sitä kautta käyttäytymiseesi? Omaa ajattelutapaa voi kyllä muuttaa. Käyttäytymistä voi muuttaa, mutta suuri työstäminen. Pikkuhiljaa. Ihminen ruoskii itseään, että pyrkii muuttumaan. Palaute muuttaa enemmän.

Seuraavat kysymykset kuvaavat sosiaalisuutta, vuorovaikutusta ja ihmissuhteiden hallintaa. **Henkilö B:n mukaan joidenkin henkilöiden tunteet on helpompi tunnistaa ja empatia auttaa luomaan yhteishenkeä ja hyvinvointia työpaikalla. Henkilö B:n mielestä positiiviset tunteet lisäävät hyvää tunnetta työyhteisössä, kun taas negatiiviset tunteet vaikuttavat käyttäytymiseen.** B:n mielestä joidenkin henkilöiden tunnealoja on vaikeampi tunnistaa kuin toisten. Yleisimmin tunteet B:n mukaan tunnistaa: *ilmeistä joskus huomaa. Iloisuuden huomaa pilkkeestä silmäkulmassa. Negatiivisesti tunteva on poissa oleva. Ei katsekontaktia ja puheliaammat ovat hiljaisempia.* B sanoo tuntevansa erityisesti empatiaa toista kohtaan, jos toinen on jotenkin *mokannut ja saa huutia, mutta myös ilossa voi olla mukana.* Kysymykseen auttavatko tunteet ja empatia työssä jaksamiseen, onnistumiseen, vastasi B: *Auttaa. Yhteishenki auttaa hyvinvointiin. Jos tuot tunteita ulos, avaat asioita, se luo yhteishenkeä. Ja empatia antaa tukea.* Kysymykseen vaikuttavatko muiden tunteet omiin tunteisiisi, asenteisiisi ja sitä kautta omaan käyttäytymiseesi, henkilö B totesi: *Ei vaikuta työtehtäviin. Toisen negatiiviset tunteet saa varpaillaan oloa ja hillitsee iloitemista. Jos pystyy puhumaan, hyvä.* Entä vaikuttavatko mielestäsi omat tunteesi muiden tunteisiin ja käyttäytymiseen? *Ei niinkään negatiiviset olot vaikuta muihin. Mut hyvä fiilis luo toisille hyvää fiilistä.*

Henkilö B kokee työympäristönsä turvalliseksi perustyöympäristöksi, mutta ei niinkään koe älyllisen kunnan säilymistä tukevaksi. Koetko työympäristösi virikkeelliseksi ja inspiroivaksi? *Perustyöympäristö, pöytä, tietokone, tauluja ja työvälit. Kaikki tarpeellinen.* Entä tukeeko työympäristösi älyllisen kuntosi säilymistä? *En nyt aattele työpäivän aikana, kotona enemmän koen oppivani. Tavoitteet eivät etene työssä, siksi koulussa.*

Henkilö B hoitaa asiat mieluummin puhelimella kuin sähköpostilla. *On nopeampi ja ystävällisempi.* Pystytkö tunnistamaan verkkoyhteyskommunikoinnissa toisen henkilön mielialoja, tunteita? *Ei pysty. Heijastat omat tunteesi viestin vastaukseen. Et voi välittää mitään hymiöitä tai muuta, kun oltava asiallinen. Omat tunteet vaikuttavat kommunikoinnin ymmärtämiseen. Kannatan puhelinta.*

6.3.3 Henkilö C, 26 vuotta ja tunneälykkyys

Henkilö C ei koe tunnetaitoja erityisen tärkeiksi työssään. **Työelämässä menestyminen saavutetaan henkilö C:n mukaan osaamista kehittämällä ja opettelemalla uutta sekä yhteistyökykyisyydellä.** Entä mihin mielestäsi älykkyys ja lahjakkuus perustuvat? *Perittyä osa. Osa on varmaan opittua. Pystyy kyllä parantamaan älykkyyttään, keräämään tietoa ja osaamista. Lahjakkuus kai on enemmän perittyä.*

Henkilö C kokee, että kun ikää tullut lisää, on helpompi vaikuttaa omiin tunteisiinsa, siihen oppii. C tunnistaa tunteensa suurin piirtein ja osaa myös hallita oman mielensä mukaan aika lailla omia tunteita, niin negatiivisia kuin positiivisia. *Työpäivän aikana en näytä tunteita niin suuntaan kuin toiseenkaan. Työt työnä. C:n mielestä tunteiden muuttaminen on vaikeaa, vaimentaminen onnistuu ja vahvistaminenkin on mahdollista. Kysymykseen pyritkö tietoisesti muuttamaan asenteitasi, tunteitasi ja vaikuttamaan tunteisiisi ja sitä kautta käyttäytymiseen, henkilö C vastasi: Kyllä pyrin. Yrittää olla neutraali, ei anna tunteiden vaikuttaa, tunteet kuuluu kotiin.*

Seuraavat kysymykset kuvaavat sosiaalisuutta, vuorovaikutusta ja ihmissuhteiden hallintaa. **Henkilö C aistii toisen tunteet puhetyylistä, silmistä ja eleistä ja tunteiden tunnistaminen on sitä helpompaa, mitä tutumpi henkilö.** **Tunteiden esiintuominen luo henkilö C:n mukaan työpaikalla tietynlaista inhimillisyyttä.** **Henkilö C sanoo tuntevansa empatiaa kivoja henkilöitä kohtaan.** Kysymykseen koetko empatiaa, millaista empatiaa ja missä tilanteissa, oli C:n vastaus: *Jos on kivoja ihmisiä, joo. Mut nyt, kun on tommonen työkaveri, ei kuulu työpaikalle. Muodonvuoksi. Työkaveri kertoo omia tapahtumia tai sattumia, mutta en ole aidosti empaat-*

tinen. Huonot työvälit. Vaikuttaa paljon. Entä auttavatko tunteet ja empatia työssä jaksamiseen, onnistumiseen? Kyl se vaikuttaa, kun tietyn ihmisyyden näyttää, ettei olla ihan koneita. Auttaa. Mut, jos ihmiset etäisiä ja erilaisia, ei ole empatiaa. Entä vaikuttavatko muiden tunteet omiin tunteisiisi, asenteisiisi ja sitä kautta omaan käyttäytymiseesi? Ei oikeastaan, elleivät ne ole niin pahalla tuulella, että ne ei edes vastaa ja puhu. Jos työt hoidetaan, tunteet eivät vaikuta. Entä vaikuttavatko mielestäsi, omat tunteesi muiden tunteisiin, asenteisiin ja käyttäytymiseen? Ehkä jossain määrin. Jos kerron omista tuntemuksista, se toinen on inhimillisempi. Ja kun kokee huonoa tunnetta, silloin vältellään. Tunteet myös auttaa tunnistamaan, sillä esimerkiksi puheliaisuus on pienempi, jonka toinen huomaa ja kysyy mikä huonosti.

Henkilö C ei koe työympäristöään virikkeelliseksi eikä inspiroivaksi eikä tue älyllisen kunnan säilymistä. Koetko työympäristösi virikkeelliseksi ja inspiroivaksi? *Eipä juuri.* Entä tukeeko työympäristösi älyllisen kuntosi säilymistä? *Ei kyl. Vaikka pyytää tekemistä, oppimista, ei tueta oppimista ja uuden kehittymistä ja uuden tekemistä.*

Henkilö C:n mielestä verkkotyöskentely ei haittaa kommunikointia, eikä myöskään koe merkitykselliseksi, vaikka ei tunteita pystyisi tunnistamaan. Pystytkö tunnistamaan verkkoyhteyskommunikoinnissa toisen henkilön mielialoja, tunteita? *Ehkä joskus. Toisen tyyli, mutta pitää tuntea toinen. Ei merkitystä.*

6.4 Henkinen älykkyys

Henkinen älykkyys osiossa selvitettiin henkilöiden arvoja ja vastaako oma toiminta tätä arvomaailmaa vai kokevatko henkilöt ristiriitaisuuksia arvojensa ja toimintansa välillä. Lisäksi kysymyksillä kartoitettiin henkilöiden kykyä itsensä johtamiseen ja omaan elämänhallintaan ja kykyä johtaa omaa älyllistä hyvinvointia.

6.4.1 Henkilö A, 46 vuotta ja henkinen älykkyys

Henkilö A kertoo olevansa erittäin tietoinen omista arvoistaan, mutta työkiire saa aikaan ristiriitaa omien arvojen ja toiminnan välillä. Oletko tietoinen omista arvoistasi ja pysähdytkö koskaan ajattelemaan näitä omia tärkeitä arvojasi ja periaatteitasi? *Erittäin tietoinen ja ajattelen niitä usein. Joskus arvojaan joutuu pehmentämään.* Mitkä ovat tärkeimmät arvosi? *Perhe niin vahva, menee kaiken yli, että me neekö jo joskus ylikin.* Toimitko mielestäsi näiden arvojesi mukaan? *En aina. Työ tuo huonoa omaa tuntoa, vie liikaa aikaa.* Koetko ristiriitaa arvojesi ja toimintasi välillä? *Työaika tuo ristiriitaa. Työ ja perhe ovat vaakalaudalla. Tärkeää arvoani työstän, perhettä.*

Elämönhallinnan tunne ja päämäärätietoisuus eivät ole henkilö A:lle mitenkään selkeitä. Sen sijaan henkilö A kokee työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä ja tuntee olevansa kohtalaisen sinut itsensä kanssa. Oma hyvinvointi ja älyllinen kunto eivät ole henkilölle A aina mitenkään ykkösasioita. Kysymykseen kehitätkö itseäsi ja osaamistasi päämäärätietoisesti, A vastasi: *neljä kuukautta sitten oli hyvinkin selkeä päämäärä, mutta totesin, ei ollutkaan oikea. Nyt ei ihan selkeää päämäärää.* Entä koetko työssäsi motivaatiota ja työtyytyväisyyttä? *Kyllä. Asiakkaita ajattelen, olen asiakkaita varten. Kun ajattelen asiakkaita ja työkavereita, olen työtyytyväinen.* Miten koet työelämän turvallisuuden ja jatkuvuuden? *Nöyrästi varma.* Koetko mielestäsi ns. elämönhallinnan tunnetta, että tekemisilläsi on tarkoitus ja päämäärä? *En koe.* Tunnetko, että tunteesi, arvosi, toimintasi ja ajatuksesi ovat keskenään yhdenmukaiset? *Nyt ne ei ole, kun mennään näin perimmäisiin.* Pidätkö jatkuvasti huolta omasta hyvinvoinnistasi ja älyllisestä kunnostasi? *En aina mitenkään.* Entä järjestätkö työsi aivojesi kannalta järkevästi? *En. Niin, että asiakkaat saavat asiat hoidettua hyvin.*

Henkilö A on kiinnostunut etsimään elämän merkitystä ja tarkoitusta. Henkilö A:n väylä hiljentymiseen ja rauhoittumiseen on iso vanha tammi. Syvennytkö etsimään elämän merkitystä ja tarkoitusta? *Syvennyn. Olen käynyt kursseillakin ja kirjoja lainannut. Elämäntilanteet peilaa näihin.* Mielenrauhan löytämiseen on useita eri tapoja. Mikä on sinun väyläsi? *Iso vanha tammi.*

Lopuksi: Mikä sinua auttaa parhaiten jaksamaan työssäsi, ajattelemaan notkeasti, ottamaan vastaan haasteita, olemaan luova ja ratkomaan ongelmia sekä oppimaan uutta? *Ilmapiiri.*

Mikä näistä esiin tulleista neljästä hyvinvoinnin osa-alueesta vaikuttaa mielestäsi eniten älylliseen kuntoon: Kehon älykkyys, psyykkinen älykkyys, tunneälykkyys, henkinen älykkyys? *Jos yksi noista putoaa pois, pakka on sekaisin. Fyysinen terveys on pohjana. Tärkein.*

6.4.2 Henkilö B, 29 vuotta ja henkinen älykkyys

Henkilö B tiedostaa omat arvonsa ja sanoo olevansa erittäin määrätietoinen, tavoitteet selvillä sekä tekee töitä omien arvojensa ja tavoitteidensa eteen. Oletko tietoinen omista arvoistasi ja pysähdytkö koskaan ajattelemaan näitä omia tärkeitä arvojasi ja periaatteitasi? *Tietoinen olen, määrätietoinen ja tiedän tavoitteet. Mut joo, jos toinen antaa vaihtoehtoajatuksen, niin voin kyllä antaa sillekin sijaa. Mitkä ovat tärkeimmät arvosi? Perhe tärkein, oma tavoitteellisuus ja nyt tuo työpaikka ja onnellisuus ja hyvinvointi. B kertoo toimivansa arvojensa mukaan: Ystäviin ja perheeseen pidän jatkuvasti yhteyttä. Oman tavoitteellisuuden eteen teen töitä. Koetko ristiriitaa arvojesi ja toimintasi välillä? Joskus itsepäinen ja miettii, onko oma toiminta ok ja ettei satuta toista. Pitää myös antaa anteeksi.*

Henkilö B kokee olevansa erittäin päämäärätietoinen ja kehittää itseään jatkuvasti kohti tavoitteitaan. Elämänhallinnan tunne henkilö B:lle on pyrkiä eteenpäin arvojensa ja tavoitteidensa mukaan. Henkilö B myös sanoo olevansa aika pitkälti sinut itsensä kanssa. Henkilö B on tällä hetkellä perustyötyytyväinen, mutta motivaatio on kehittyä eteenpäin. Oma hyvinvointi ja älyllisen kunnon kehittäminen ja ylläpito ovat ensisijaisen tärkeitä. Kysymykseen kehitätkö itseäsi ja osaamistasi päämäärätietoisesti, B vastasi: *Juu kyllä kehitän. Tavoite, että keväällä valmistun ja sitä kohti mennään. Ja vaikka koulu loppuu, ei tää siihen jää. Koko aika on kehitettävä itseään. Entä koetko työssäsi motivaatiota ja työtyytyväisyyttä? Tällä hetkel motivaatio on sitä, teen työni ja oon työtyytyväinen. Mut kun ei pääse kehitty-*

mään ja etenemään, siks ei niin motivoivaa ja vähentää työtyytyväisyyttä. Miten koet työelämän turvallisuuden ja jatkuvuuden? Meijän alalla töitä. Alan pysyvyys hyvä, eläköityvä ala, tuo työpaikkoja. Haasteet vaan alalla kasvaa, kun jatkuvasti tulee uutta. Koetko mielestäsi ns. elämänhallinnan tunnetta, että tekemisilläsi on tarkoitus ja päämäärä? Isosti ajateltu. Ei nyt maailmanlaajuisesti. Mut yrittää päästä eteenpäin, en jää junnaamaan. Mä vihaan, jos ei ole oma-aloitteinen ja pitää potkia eteenpäin. Tunnetko, että tunteesi, arvosi, toimintasi ja ajatuksesi ovat keskenään yhdenmukaiset? Eiköhän aika pitkälti outoa, et tekis toisin kuin on arvot. Pidätkö jatkuvasti huolta omasta hyvinvoinnistasi ja älyllisestä kunnostasi? Huomaa, jos ei ole päässyt liikkumaan. Älyllistä kehittää ja ylläpitää, mut välillä pitää hengähtää ja antaa älylle aikaa. Entä järjestätkö työsi aivojesi kannalta järkevästi? Toki, mut en osaa ajatella aivoja. Haastavat tehtävät ensin, kun aivot toiminnassa ja vielä aikaa. Oletko sinut itsesi kanssa? Aika pitkälti, mut aina vähän itsekritiittinen pitää olla.

Henkilö B:n väylä hiljentymiseen ja rauhoittumiseen, mielenrauhan löytämiseen on hiljaisuus, luonto ja sateen raikas metsä. Henkilö B ei mieti syvällisiä elämän merkityksiä ja tarkoituksia, vaan mihin suuntaan lähtee omaa elämäänsä viemään. Syvennytkö etsimään elämän merkitystä ja tarkoitusta? *Ai, voi, no tota. Omaa ehkä, mihin suuntaan lähtee elämäänsä viemään, mitä haluaa ja maailmanmenoa. Ja elämää tällä hetkellä, miten asiat on. Mut en ny niin syvällisesti. Mielenrauhan löytämiseen on useita eri tapoja. Toiset löytää mielenrauhan luonnon keskeltä, joku taiteesta, uskonnosta, tieteestä.. Mikä on sinun väyläsi hiljentymiseen ja rauhoittumiseen? Hiljaisuus. Ihana, kun on vaan hiljaista. Toinen on luonnossa. Sienen, marjaan, tulee hyvä fiilis. Ja se ihana tuoksu, sateen raikas metsän tuoksu.*

Lopuksi: Mikä sinua auttaa parhaiten jaksamaan työssäsi, ajattelemaan notkeasti, ottamaan vastaan haasteita, olemaan luova ja ratkomaan ongelmia sekä oppimaan uutta? *Oma asenne ehdottomasti, positiivinen ajattelu ja se, että teen töitä asioiden eteen. Kun otan kaiken haasteen vastaan ja pyrin kehittymään.*

Mikä näistä esiin tulleista neljästä hyvinvoinnin osa-alueesta vaikuttaa mielestäsi eniten älylliseen kuntoon: Kehon älykkyys, psyykinen älykkyys, tunneälykkyys, henkinen älykkyys? *Kyl varmaan kaikki vaikuttaa tasapainoisesti. Mut ehkä se henkinen, et pysyt järjissään. Toki se ruokaki ja jos et nuku tarpeeksi, niin sit se ajattelu*

kärsii... et handlaat ja oot sinut oman ajattelumaailman kanssa, pystyt kommunikoimaan muiden kanssa, et oo yksin.. tosi hankala.

6.4.3 Henkilö C, 26 vuotta ja henkinen älykkyys

Henkilö C on tietoinen omista arvoistaan, mutta kokee, että työ, lähinnä työ, jota ei koe mielekkääksi ja omakseen, saa aikaan ristiriitaa omien arvojen ja toiminnan välillä. Mitkä ovat tärkeimmät arvosi?: *Työ, vapaa-aika, perhe, tasapaino näiden välille ja työn mielekkyys.* Toimitko mielestäsi näiden arvojesi mukaan? *Välillä sotii vastaan, kun ei tee omaa mielekästä työtä. Ja se, että ei aina jää aikaa omiin tärkeisiin asioihin. Pyrkii sopeutumaan.*

Henkilö C:llä on tietty päämäärä ja motivaatio, mutta kokee ettei saa kehittyä työssään ja kokee myös työelämän turvallisuuden ja jatkuvuuden epävarmaksi, jotka vähentävät elämänhallinnan tunnetta. Henkilö C yrittää pitää kuitenkin huolta omasta hyvinvoinnistaan ja älyllisestä kunnostaan. Koetko mielestäsi ns. elämänhallinnan tunnetta, että tekemisilläsi on tarkoitus ja päämäärä? *Jonkin sortin päämäärä on.* Entä koetko työssäsi motivaatiota ja työtyytyväisyyttä? *Motivaatiota olisi, mutta kun ei saa kehittyä. Tehtävät ja laskentaosa-alue ei kiinnosta.* Miten koet työelämän turvallisuuden ja jatkuvuuden? Tähän kysymykseen tuli vastaus painokkaasti: *Epävarma.* Kysymykseen tunnetko, että tunteesi, arvosi, toimintasi ja ajatuksesi ovat keskenään yhdenmukaiset, C vastasi: *Ei oikeastaan.* Entä oletko sinut itsesi kanssa? *En.* Pidätkö jatkuvasti huolta omasta hyvinvoinnistasi ja älyllisestä kunnostasi? *Yritän pitää.* Entä järjestätkö työsi aivojesi kannalta järkevästi? *En oikeastaan.*

Henkilö C syventyy joskus ajattelemaan elämän merkitystä ja tarkoitusta ja hiljentyy myös pohtimaan omia arvojaan ja omaa edessä olevaa elämäänsä ja mitä elämältään tulevaisuudessa haluaa. Henkilö C:llä mielenrauhan löytämiseen auttavat luonto, eläimet ja lenkillä käynti.

Lopuksi: Mikä sinua auttaa parhaiten jaksamaan työssäsi, ajattelemaan notkeasti, ottamaan vastaan haasteita, olemaan luova ja ratkomaan ongelmia sekä oppimaan

uutta? *Saa olla luova, tietyissä rajoissa. Annetaan vapaus tehdä ja ajatella myös itse. Otan myös haasteita vastaan, en kuitenkaan halua niitä liikaa.*

Mikä näistä esiin tulleista neljästä hyvinvoinnin osa-alueesta vaikuttaa mielestäsi eniten älylliseen kuntoon: Kehon älykkyys, psyykkinen älykkyys, tunneälykkyys, henkinen älykkyys? *Psyykkinen. Se on iso juttu, et voi mieleltään hyvin.*

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Johtopäätöksiä haastatteluista

Tällä tutkimustyölläni halusin tuoda esille niitä asioita, jotka meidän tulisi yksilöinä ymmärtää ja omaksua pärjätäksemme älyllisesti hyvinvoivina niin tietotyössä kuin myös muussa elämässämme. Haluan antaa myös lukijalle mietteitä ja ajatuksia siitä, mitä älyllinen hyvinvointi pitää sisällään, mistä se koostuu sekä miten voimme omalla toiminnallamme ja valinnoillamme edistää älyllistä hyvinvointiamme ja näin samalla edistää kehittymistämme ja osaamistamme sekä jaksamistamme tämän päivän ja huomisen työssämme.

Tutkimuksen teoreettisen osion tarkoituksena oli selventää millaisista osatekijöistä ihmisen älyllinen hyvinvointi koostuu ja miten itseään toteuttava yksilö voi edistää omaa älyllistä hyvinvointiaan.

Yksilön hyvinvointi koostuu kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtimisesta. Älyllinen hyvinvointi tarvitsee tuekseen muita hyvinvoinnin osa-alueita. Kehon terveys eli fyysinen hyvinvointi pitää sisällään yksilön terveydentilan, ravinnon, liikunnan ja levon merkityksen sekä stressin vaikutuksen, joilla on suora yhteys aivojen terveyteen. Psyykkinen hyvinvointi liittyy ajatteluamme, mielemme hallintaan ja mielen perustoimintojen, kuten havaitsemisen, tarkkaavaisuuden ja muistin hallintaan. Tunteet ohjaavat mielemme liikkeitä eli toimivat kaiken tekemisemme ja käyttäytymisemme motivaattoreina. Tunneälykkyyttä on myös alettu korostaa tärkeänä

älykkyyden osatekijänä työelämässä. Henkinen älykkyys luo elämänhallinnan tunnetta ja antaa tarkoituksen elämälle, mikä lisää hyvinvoinnin tunnetta ja vaikuttaa mielialaan ja sitä kautta myös yksilön oppimiseen ja kehittymiseen.

Empiirisen osion tarkoitus oli tavallaan testata tutkimukseni teoriaosuutta. Haastattelulosten avulla selvitettiin, mitkä tekijät ovat älyllisen työhyvinvoinnin kannalta ensisijaisen tärkeitä, mitkä tekijät koettiin edistäviksi ja mitkä heikentäviksi sekä miten yksilöt itse toteuttavat älyllistä hyvinvointiaan. Mielenkiintoista oli myös nähdä eroavatko haastateltavien mielipiteet, näkemykset ja kokemukset älyllisen työhyvinvoinnin osa-alueista keskenään.

7.1.1 Johtopäätöksiä haastateltavien kehon terveydestä

Kehon terveys- osassa, jossa kysyttiin, missä henkilöt kaipaisivat eniten muutostarvetta, vastaukset hajaantuivat tasaisesti kaikille osa-alueille: liikuntaa enemmän, ruokapuoli kuntoon, stressi pienemmäksi, riittävästi unta ja yleiskunnon kohotus. Huolestuttavia asioita omaa terveyttä ajatellen nyt ja tulevaisuudessa olivat lähinnä muistin säilyminen, jatkuva hälinä ja keskeytykset, jotka korostuvat erityisesti avokonttorityöskentelyssä, oma yleiskunto sekä istumatyö.

Oman terveydentilan seuraamiseen ja tietoisuuteen raja-arvoista, kuten verenpaineesta, kolesterolista ja verensokerista, vaikuttaisi iällä ja myös työterveyshuollolla olevan vaikutusta, mutta selkeästi myös omalla terveydentilalla. Painon ja painoindeksin tuntemus oli kaikilla haastateltavilla henkilöillä yleisesti paremmin tiedossa. Tähän näyttäisi vaikuttavan sekä tottumus, mutta myös osittain huoli omasta terveydestä. Vaikuttaa, että oman terveydentilan seuranta nousee esille vasta, kun terveydessä ilmenee jonkinasteisia ongelmia ja samoin on aivojen hyvinvoinnin kohdalla.

Aivojen suojaaminen fyysisiä haittatekijöitä kohtaan huomioitiin omassa toiminnassa ja on pääsääntöisesti kunnossa. Kemialliset haittavaikutukset huomioidaan ja tiedostetaan hyvin, mutta useimmiten helppous ja oma nautinto tai vältettävyyden mahdottomuus menee asian edelle.

Yleisesti ottaen ravintotottumukset ovat terveelliset kaikilla haastateltavilla, samoin vitamiinien tärkeys. Aivoille terveellinen ruokavalio tiedostettiin samaksi kuin sydämellekin terveellinen ruokavalio ja syömisen suunnittelu ei niinkään perustu aivojen terveyteen vaan yleisterveyden kannalta terveelliseen ruokavalioon.

Yhdellä haastateltavista oli himmeä muistikuva sokeripiikistä, mutta muuten ei ollut tietoisuutta liiallisen sokerimäärän heikentävästä vaikutuksesta aivojen toimintaan eikä kukaan ollut tullut ajatelleeksi asiaa, miten makeisten syönti vaikuttaa aivojen toimintaan. Yleisesti kuitenkin jokaisella henkilöllä oli kuva, että sokeripitoisten ruokien ja makeisten syöminen aiheuttaa väsymystä ja sitä kautta jaksamiseen. Vesi ja veden juonti sen sijaan tiedostettiin yksiselitteisen tärkeäksi.

Ravinnon terveellisellä laadulla, mutta myös ravinnolla ylipäättäänkin koettiin olevan vaikutusta jaksamiseen ja keskittymiseen. Erittäin tärkeänä vastaajat pitivät kuitenkin aterioiden säännöllisiä väliaikoja. Mikäli tankkausten väli pitkittyy, ei jaksa, ajatus ei kulje, kädet tärisyvät, energia loppuu ja aivot eivät työskentele. Mielialaankin sen koettiin vaikuttavan ja myös huomiointi ja virheet selkeästi lisääntyvät, mikäli ravinnon tankkausten väli pitkittyy. Mutta keskittymistä heikensi myös itse näläntunne.

Liikunnan merkitys korostui erittäin tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. Liikunnalla koettiin olevan mielialaa piristävä vaikutus, aivot saavat happea ja työssä jaksaa paremmin. Työpaikkaliikuntaa ei henkilöiden työpaikoilla ollut, mutta hyötyliikuntaa kaikki vastaajat harrastivat joko työpaikalla tai sitten työmatkaliikuntana. Työpaikalla hyötyliikunta ja tauottaminen koettiin lähes välttämättömäksi istumistyön vastapainoksi. Työmatkaliikunnan piristävä vaikutus oli huomattu niin työpaikalla kuin myös kotona.

Unen määrä vaihteli jonkin verran haastateltavien kesken. Liiallisen nukkumisen todettiin aiheuttavan jumiusta ja liian vähän nukkuminen taas sai aikaan ärtyisyyttä, negatiivisuutta, kynnyksen madaltumista, hälinän häiritsevyyden lisääntymistä ja ajatusten sekoittumista sekä toiminnan heikentymistä. Sopivassa vireystasossa sen sijaan oli huomattu ajatuksen kulkevan hyvin.

Stressin tunne vaihteli vastaajien kesken lähes stressittömästä aina stressin elämää hallitsevaksi tunteeksi. Stressin todettiin aiheuttavan ärtyisyyttä ja lisäävän negatiivista ajattelua. Stressin lisääntymisen oli myös huomattu heikentävän sekä keskittymiskykyä että ajatusten kulkua, mutta myös aiheuttavan muistin heikkenemistä ja rytmihäiriöitä. Stressin myötä myös makean syömisen oli huomattu lisääntyneen.

Palautumisen, niin ikään tärkeimmäksi havaittu työpäivän kuin myös lomien jälkeinen palautuminen, koettiin olevan hallinnassa. Palautumisen kannalta tärkeänä pidettiin, että työt eivät seuraa kotiin, työpäivän aikaiset tauotukset ja motivoiva ja mielekäs työ. Palautumista todettiin haittaavan ylityöt ja liian vähäiset vaatimukset työpäivällä.

Työn ja vapaa-ajan tasapainoon nähden tärkeänä pidettiin riittävää omaa aikaa ja omien piristävien asioiden tekemistä sekä yhteistä aikaa läheisten ja ystävien kanssa. Myönteinen vaikutus työn ja vapaa-ajan tasapainon hallintaan oli myös 6 tunnin työpäivällä. Ylityöt koettiin tässä selkeästi haittana.

7.1.2 Johtopäätöksiä haastateltavien psyykkisestä hyvinvoinnista

Psyykkisessä älykkyys osiossa haastateltavilta henkilöiltä kysyttiin aluksi omia kokemuksia muistamisesta ja muistamiseen liittyvistä asioista. Vastauksista selvästi ilmeni, että muistiongelmia kulkivat käsi kädessä keskittymis- ja hahmottamiongelmiensa kanssa. Muistamista, erityisesti lähimuistia, haittaaviksi tekijöiksi oli huomattu jatkuvat keskeytykset ja hälinä, joiden selkeäksi syyksi arvioitiin avokonttorimallissa työskentely. Muistamista myös tiedostettiin vaikeuttavan pikkutarkat asiat, kuten päivämäärät. Muistamiseen ei iällä koettu olevan suoraa vaikutusta. Keskittymisongelmia myös todettiin lisäävän väsymyksen tunne ja liian pitkä paikoillaan olo. Toisinaan nälkä, erityisesti nälän tunne, tai omat henkilökohtaiset asiat saattoivat haitata keskittymistä. Tiedon määrää, ns. tietotulvaa, ei pidetty keskittymistä, hahmottamista ja muistamista haittaavana tekijänä. Henkilöt totesivat, että tekniikkaa on hyvin hyödynnetty rajaamaan tiedon määrää ja laatua.

Muistamista helpottamaan yleisimmin käytettiin muistilappuja ja kalenteria sekä matkapuhelimen muistutusta. Myös muistitekniikoita oli käytössä. Keskeytysten minimoimiseksi oli sovittu pelisääntöjä työpaikalla. Keskittymistä ja hahmottamista haastateltavien mukaan auttoivat erityisesti sanaristikot.

Aktiiviselta vapaa-ajalta haettiin sekä vastapainoa sosiaaliselle kanssakäymiselle että piristystä ja mielen virkeyttä. Kumpikin asia koettiin tärkeäksi. Jokaiselle aktiivinen vapaa-aika koostui paljolti oman perheen ja läheisten kanssa yhdessä tekemisestä. Musiikin kuuntelu ja laulaminen koettiin kivaksi ja ne antoivat hyvää mieltä ja piristystä. Taide ja kulttuuri koettiin rentouttavaksi. Käsityöt rauhoittivat ja rentouttivat. Sanaristikot auttoivat keskittymiseen ja hahmottamiseen, toivat mielihyvää, rauhoittivat ja helpottivat nukahtamista. Haastattelussa ilmeni, että oppimista helpottivat oma aloitteinen tiedon kaivaminen, selkeät tavoitteet sekä omatoiminen kokeilu ja kertaaminen. Oppimiseen iällä koettiin olevan selkeämmin haittaavaa vaikutusta kuin muistamiseen.

Älyharjoitteet, muistamista ja oppimista helpottavat kemialliset aineet sekä piristeet koettiin melko vieraiksi käsitteiksi, eikä näistä juuri ollut omakohtaisia kokemuksia. Piristeet ja älyharjoitteet henkilöt totesivat hakevansa mieluummin luonnonhelmasta, sanaristikoista ja kahvista.

Mielen hallintaan ja rentoutumiseen paras keino haastateltavien mielestä olivat hiljaisuus, omien ajatusten kuuntelu ja rentoutuminen. Konkreettisina asioina esille nousivat erityisesti sanaristikoiden ratkaisu, oma aika, hiljainen musiikki, rentoutuminen ja kahvitauot sekä syväsukeltaminen.

7.1.3 Johtopäätöksiä haastateltavien tunneälykkyydestä

Tunneälykkyysosiassa olivat vastaukset hyvin samansuuntaiset. Älykkyyttä pidettiin enemmän opittuna ja lahjakkuutta perittyinä ominaisuuksina. Älykkyydeksi koettiin myös sitä ominaisuutta miten osasi käyttää opittuja taitojaan ja lahjakkuuttaan. Työssä menestymiseen vaikuttivat paljolti oma tavoitteellisuus ja halukkuus ja into-

himo sekä nöyryys, tietty itsekkyyys, toisten kunnioittaminen ja yhteistyökykyisyys. Tunnetaitoja pidettiin erittäin tärkeänä taitona työssä ja työyhteisössä. Työ, työyhteisö sekä oma suhtautuminen työhön ja erityisesti työyhteisöön näytti vaikuttavan merkittävän paljon siihen, miten tunnetaidot koettiin osaksi työtä.

Omien tunteiden tunnistamiseen ja tunteiden hallintaan vaikuttivat ikä, mutta ennen kaikkea elämäntilanne, kokemus ja oppiminen. Haastateltavat ajattelivat, että tunteiden ja sitä kautta oman käyttäytymisen muuttaminen olisi mahdollista vaikka vaikeaa ja työlästä. Erityisesti negatiivisia tunteita voisi vaimentaa ja neutralisoida tai yrittää välttää. Myös arveltiin, että negatiivisesta tulisi ensin pyrkiä tietoisesti irti ja sen jälkeen positiivinen esiin. Haastateltavat olivat huomanneet, että negatiiviset tunteet vaikuttavat käyttäytymiseen ja positiiviset tunteet tarttuvat. Haastateltavat pitivät tunteita ja empatiaa työyhteisön toimivuuden ja työssä jaksamisen ja onnistumisen kannalta tärkeinä.

Työympäristön turvallisuutta ei kukaan haastateltavista kyseenalaistanut, mutta sen sijaan työympäristölle kaivattiin lisää virikkeitä ja inspiroivuutta. Kukaan haastateltavista ei myöskään todennut työympäristöään älyllistä työhyvinvointia edistäväksi.

Verkkoyhteyksikommunikointia tuettiin, mutta sai myös negatiivista palautetta. Hyvänä puolena pidettiin, että tunteet eivät ilmene, joka on usein työssä hyvä asia. Negatiiviseksi oli huomioitu se, että viestin vastaanottajan omat tunteet peilautuvat kommunikoinnin ymmärtämiseen ja vaikuttavat näin viestin vastaanottamiseen.

7.1.4 Johtopäätöksiä haastateltavien henkisestä älykkyydestä

Kaikki kolme olivat tietoisia omista arvoistaan. Yksiselitteisen tärkein arvo oli perhe, se meni kaiken edelle. Muut tärkeät arvot olivat oma tavoitteellisuus, työpaikka, onnellisuus, vapaa-aika, tasapaino ja hyvinvointi. Omien arvojen ja toiminnan välillä ristiriitaa aiheutti selvästi eniten työaika, se, että ei jää aikaa perheelle. Ristiriitaa tuotti myös työ, jota ei koettu mielekkääksi ja itselle omaksi.

Elämänhallinnan tunteeseen vaikuttivat positiivisesti työtyytyväisyys, työmotivaatio ja oma itsensä hyväksyntä. Elämänhallinnantunnetta vahvisti lisäksi selkeä tavoitteellisuus ja pyrkimys sekä tavoite eteenpäin. Epävarmuus työelämän turvallisuudesta ja jatkuvuudesta olivat esille tulleet syyt, jotka koettiin vähentävän elämänhallinnan tunnetta. Elämän merkityksen ja tarkoituksen etsimiseen väyliä olivat iso vanha tammi, hiljaisuus, luonto, sateen raikas metsä, eläimet ja lenkillä käynti. Toisille ne tarkoittivat hiljentymistä, rauhoittumista, toisille taas elämän merkityksen, tulevaisuuden ja omien arvojen pohtimista.

Työssä jaksamisen kannalta arvioitiin tärkeimmäksi ilmapiiri. Hyvä työilmapiiri auttaa ajattelemaan notkeasti, auttaa ottamaan vastaan haasteita, auttaa olemaan luova ja auttaa ratkomaan ongelmia sekä auttaa oppimaan uutta. Ehdottoman tärkeitä jaksamisen kannalta olivat myös oma asenne, positiivinen ajattelu, haasteet ja oma pyrkimys kehittyä sekä luovuus ja vapaus toimia.

Älylliseen kuntoon ja sen säilymiseen kannalta tärkeimmiksi hyvinvoinnin osa-alueiksi todettiin vaikuttavan fyysinen terveys, psyykinen hyvinvointi ja henkinen hyvinvointi.

7.2 Pohdinta ja yhteys teoriaan

Tässä aluvuossa käsittelen haastatteluiden tuloksista edellä analysoimiani johtopäätöksiä ja niiden yhteyttä kirjoittamaani teoriaosuuteen ja tutkimusongelmiini.

Oman terveydentilan seuraaminen tämän tutkimukseni perusteella, niin tärkeää kuin se aivojen hyvinvoinnin kannalta onkin, saa painoarvoaan vasta, kun koemme ongelmia terveydessämme. Samoin tietoisuus tärkeistä raja-arvoista on tätä ennen melko puutteellista. Tässä kohtaa voin myös todeta, että ongelmien ilmaannuttua ja tiedostettuamme ne, otamme näitä asioita hallintaan ja pyrimme tietoisesti parantamaan tilannetta. Olisi kuitenkin oman älyllisen hyvinvoinnin kannalta suotuisampaa myös tulevaa ajatellen, oppia seuraamaan terveyttä; verenpainetta, kolesterolia, verensokeria ja painoindeksiä, jo nuorena, jolloin voimme jo vaikuttaa myös tulevaan, jopa dementian ja alzheimerin taudin kehittymisen välttämiseksi.

Aivojen fysikaaliset ja kemialliset haittavaikutukset tai ainakin haittatekijät melko yleisesti tiedostetaan. Fysikaalisten haittavaikutusten välttäminen, lähinnä kypärän ja turvavyön käyttö, koetaan paitsi aivojen terveyden kannalta, mutta ennen kaikkea oman turvallisuuden kannalta tärkeäksi. Tässä uskon, että vaikuttaa omalta osaltaan myös niihin kohdistuvat sanktiot ja liikenneturvallisuus. Tässä tutkimuksessa kemiallisista haittavaikutuksista alkoholin ja tupakan vaarat tunnistettiin, ja alkoholin käyttöä ei kukaan kokenut ongelmaksi ja tupakan koki yksi kolmesta vastaajasta ongelmaksi. Kemiallisia lisäaineita haluttaisiin tämän tutkimuksen perusteella välttää, mutta se koetaan mahdottomaksi, koska näitä piilee kaikkialla. Uskon, vaikka kemiallisten haitta-aineiden vaikutukset ja vaarat tiedetään, oma nautinnollisuutemme, heikkoutemme ja mieltymys helppoon elämänlaatuun, on tässä suurin syy niiden käyttöön.

Ravinto on yksi perustärkeä edellytys aivojen toiminnalle ja aivojen hyvinvoinnille erityisesti juuri tietotyötä tekeväille ihmiselle. Tämä tutkimus osoittaa ja myös tukee teoriaosuutta. Olemme hyvin ravintotietoisia ja pyrimme syömään terveellistä ruokaa. Tutkimus myös osoittaa, että emme välttämättä tiedä ravinnon vaikutuksia aivojen hyvinvoinnin kannalta, mutta teemme kuitenkin oikeita valintoja usein myös aivojamme ajatellen tiedostamattamme. Tämä johtuu pääsääntöisesti siitä, että olemme tietoisia sydänystävällisestä ruokavaliosta, joka on melkein sama kuin aivoille terveellinen ruokavaliio, ja on useammin valintamme tehdessämme ruokasuunnitelmia ja ostoksia kuin että ajattelisimme aivojamme. Tämän myös toteavat Tuominen ja Pohjakallio (2012) teoksessaan Työelämän vallankumous: ”Harvoin kuitenkaan ajattelemme aivojamme, kun suunnittelemme syömistämme”.

Tutkimus tukee teoriaosuutta, kuten Otalan (2011) mukaan tärkeintä on pitää aivojen energian saanti tasaisena ja ravinnon ohjausta tulisi säädellä tietoisesti eikä jättää tunneaivojen ohjaamaksi, sillä myös vastaajat pitävät vielä tärkeämpänä aterioiden säännöllisiä väliaikoja kuin ravinnon laatua. Säännöllisyys auttaa jaksamaan ja keskittymään. Mutta tutkimuksen perusteella ravintopitoinen ja terveellinen ruoka myös ehkäisee ”metsästyshakua” epäterveelliseen ruokaan. Uskon myös, koska liiallinen sokerimäärä heikentää aivojen toimintaa, että teoriaosuutta osiltaan vahvistaa tässä

se, että tutkimuksessa todettiin makean ja rasvaisen ruoan syömisen saavan aikaan väsymystä.

Myös veden elintärkeyttä aivoille ja nestevajauksesta johtuvaa suorituskykymme laskua vahvistaa tutkimuksessa se, että kaikki vastaajat pitivät veden juontia tärkeänä; pelkkä veden juominen vie päänsäryn, vesi auttaa jaksamaan ja puhumaan ja veden juominen yhdelle vastaajista oli täysin itsetietoinen valinta. On siis hyvä muistaa pitää vesipullo mukana, sillä jo yhden prosentin nestevajaus laskee suorituskykyämme noin kymmenen prosenttia, mutta janon tunne tulee vasta kahden prosentin vajeessa.

Liikunnan merkitys ehkäisemään väsymystä ja auttamaan jaksamisessa oli yksiselitteisen tärkeää vastaajien kesken, vaikka liikunnan harrastaminen jakautui elämäntavasta satunnaiseen liikkumiseen. Tässä kohden voisin uskaltaa ottaa esiin myös tutkimuksessa saadun tuloksen, jossa henkilö, jolla liikunta on elämäntapa, kokee oppivansa erittäin helposti, on ”aina” virkeä ja tekee kovasti työtä tavoitteidensa eteen, ei koe stressiä eikä univaikeuksia ja kokee elämänhallinnan tunnetta. Tällä voisi olla yhteys ja vahvistus teoriaosuuteen, sillä aivot tarvitsevat paljon happea toimiakseen ja liikunta parantaa hapenottokykyä. Liikunta myös lisää hermosolujen tuotantoa ja lisää tiedon virtausta aivoissa. Liikunta auttaa nukahtamiseen, unen laatuun, vähentää stressiä ja masentuneisuutta sekä parantaa ajattelukykyämme. Tämän tutkimustuloksen perusteella ei ole mitenkään liioittelevaa miten paljon liikunnan vaikutuksia älyllisen hyvinvoinnin kannalta korostetaan.

Tutkimus todistaa mielestäni hyvin sen, että tietotyöläinen tarvitsee unta vähintään 7-8 tuntia jaksakseen ja pystyäkseen keskittymään. Tutkimuksessa henkilöt, jotka huolehtivat riittävästä unen määrästä, myös jaksivat työssä paremmin. Sen sijaan henkilö, joka nukkui keskimäärin 6-7 tuntia, koki loppuviikosta selvää väsymystä. Henkilö myös sanoi väsyneenä negatiivisten asioiden hallitsevan ajatteluaan, jolla myös on yhtäläisyys teoriaosuuden kanssa. Tämä henkilö myös koki selvästi eniten eli joka päivä stressiä. On myös huomioon otettavaa, että henkilö, joka koki keskittymis- ja muistiongelmia ja työkiire oli kova ja koki ristiriitaa arvojen ja toiminnan välillä, koki kuitenkin stressiä vähemmän eli muutama kerta viikossa, mutta tämä henkilö piti erittäin hyvää huolta unen määrästä. On siis ehkä myös tämän tutkimuk-

seni valossa todistettu se tosi asia, että uni toimii aivojen huoltokeinona ja korjaa stressin aiheuttamia vaurioita ja toisaalta taas kolikon kääntöpuolena univaje lisää stressiä. Ei ole siis ihme, että unen puute on kasvava huolenaihe nyky-yhteiskunnassamme, vielä kun tietotyö jatkuvasti kasvaa ja ihmiset tarvitsevat yhä enemmän unta.

Stressi tuli edellisessä kappaleessa jo esille, mutta tekijät, jotka aiheuttavat stressiä tämän tutkimuksen perusteella ovat häly ja keskeytykset, työkiireet ja työn kuormitus sekä aikapaine ja jatkuvat uudet vaatimukset, mutta myös työn vähyys ja sitä kautta pelko tulevaisuudesta sekä huonot vaikutus- ja etenemismahdollisuudet, lähinnä vastuun saanti ja työtehtävien vähyys sekä esille tuli myös vapaa-ajan ja työn tasapaino, tunne ettei perheelle ja läheisille jää aikaa, tunne ettei itse voi hallita elämäänsä, mutta myös henkilökohtaiset asiat. Kaikki esille tulleet stressinaiheuttajat ovat hyvin yleisiä ja myös teoriaosuudessa esille tulleita tekijöitä. Stressin kokeminen on kuitenkin myös yksilöllistä ja ihmisillä eri elämäntilanteet ja elämänvaiheet peilaavat eri tekijöihin. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan koettu mitenkään tietotulvan tai info-ähkyn aiheuttavan stressiä, vaikka sitä pidetään tietotyöläisen yleisenä stressin aiheuttajana. Tutkimuksen perusteella tiedon määrää on hyvin rajoitettu, hallittu ja suodatettu työpaikoilla. Eli vaikka puhumme tietotyöstä, ei tiedon määrää koeta välttämättä liian suureksi eikä työssä haittaavaksi eikä stressiä lisääväksi. Mielestäni eniten juuri työpaikalla stressiä aiheuttavaksi koettiin keskeytykset, jotka katkaisevat ajattelumme ja keskittymisemme sekä työn kuormittavuus tai toisaalta vähyys. Sen sijaan jaksamiseen vaikuttaa eniten tämän tutkimuksen perusteella väsymys, työn tauottomuus sekä ravinnon tankkausten väli.

Stressin hallinnassa on tärkeää huolehtia palautumisesta ja työn ja vapaa-ajan oikeasta suhteesta. Stressin hallinnassa auttavat myös erilaiset mielen hallintaa tasapainottava toiminta ja syvä rentoutuminen. Jokaisella ihmisellä on hyvä, kun on jokin keino, jolla korjata ja hallita stressiä. Henkilöistä kaksi, jotka tauottivat työpäiväänsä ja kokivat työn ja vapaa-ajan suhteen oikeaksi sekä kokivat antavansa perheelleen ja myös itselleen aikaa vapaa-ajalla, eivät kokeneet tärkeiksi tai omikseen syvällisempiä mielenhallinnan keinoja. On erittäin tärkeää aina oman elämäntilanteen mukaan löytää itselleen sopivat stressin hallinnan keinot, varsinkin ellei pysty täysin poistamaan stressinaiheuttajaa.

Tässä tutkimuksessa psyykkisen älykkyyden osiossa kartoitettiin aluksi haastateltavien mielen perustoimintoja, kuten tarkkaavaisuutta ja muistamista. Tutkimus osoitti melko yksiselitteisesti, että keskeytykset ovat tietotyötä tekevän ihmisen suurin ja yleisin tarkkaavaisuutta ja muistamista sekä ajattelua sotkeva syy työpaikoilla. Tässäkään kohtaa ei tiedon suurella määrällä koettu olevan tarkkaavaisuutta tai ajattelun hallintaa heikentävää vaikutusta. Toisaalta tutkimuksessa selkeästi ilmeni, että väsymys yksinomaan ilman muita tekijöitä saa tarkkaavaisuuden ja ajattelun herpaantumaan. Tutkimus myös osoitti miten tärkeää työn tauottaminen on, sillä liian pitkään paikoillaan olo ja yhtäjaksoinen työ koettiin aiheuttavan erityisesti keskittymisongelmia. Positiivista tutkimuksen tuloksista ilmeni, että asian kiinnostavuus auttaa muistamista, joka on oppimisen ja kehittymisen kannalta tärkeä asia. Sen sijaan pikkutarkat asiat kuten päivämäärät koettiin vaikeasti muistettavaksi, ja myös tämän opinnäytetyön teoriaosuuden mukaan episodinen muisti eli tapahtumamuisti on eniten muistia haittaavaa ja ongelmaa tuovaa tietotyöläiselle. Tämä on kuitenkin helpos- ti hallittavissa muistilapuilla ja kalenterilla.

Muistin ja muistin toimintojen osalta tämä tutkimus vahvistaa teoriaa, sillä psyykkisen kuormittumisen koettiin haittaavan juuri lähimuistin toimintaa eli mieleen painamista ja mieleen palautusta. Henkilö, jonka muisti oli selvästi heikentynyt avokonttorimalliin siirtymisen ja sitä myötä keskeytysten lisääntymisen vuoksi, koki että lähimuisti oli heikentynyt. Henkilön mukaan asioiden rekisteröinti on huono ja hetken päästä ei muista asiaa. Kuitenkin henkilön opitut asiat ja tietotaidot vaikuttivat olevan kunnossa eli kuormittuminen ei ole vaikuttanut säilömuistin toimintaan. Henkilö, joka koki muistiongelmia, oli myös haastateltavista henkilöistä vanhin, ei kuitenkaan todista mielestäni sitä, että tässä kohtaa iällä olisi vaikutusta, sillä nuorem- mat kaksi henkilöä, vaikka eivät kokeneet muistiongelmia, ei heidän työympäristönsä tai työtahtinsa ollut läheskään yhtä kiireinen ja hälisevä. Tällä tutkimuksella en pysty ottamaan kantaa iän vaikutusta muistamiseen ja tästä asiasta myös tutkittavien henki- löiden mielipiteet jakoutuivat sekä että. Muistaminen ja muistin toiminnot ovat tieto- työtä tekevälle ihmiselle elintärkeät toiminnot, joten oman älyllisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää pitää huolta muistista. Muistin säilymistä voi ennalta ehkäistä seuraamalla omaa terveyttä, antamalla muistille virikkeitä ja aktiivista toimintaa ns. aivojumppaa, muistaa muistivitaminat ja kotimainen mustikka.

Kuten muistaminen myös oppiminen vaatii aktiivista toimintaa. Aktiivinen toiminta lisää aivojen käyttökapasiteettia ja sillä on suora vaikutus yksilön älylliseen toimintaan. Tämä tutkimus kertoo, että tärkein aivoja aktivoiva toiminta on sanaristikot. Sanaristikoiden ratkaiseminen saa ihmisen aivonystyrät aktivoitumaan, kehittää hahmottumis- ja keskittymiskykyä, kehittää muistamista ja valmistuttuaan ihminen kokee mielihyvää ja onnistumista. Myös tietokonepohjaiset ratkaisupelit koettiin tärkeiksi, mutta niiden vaikutusta mm. nukahtamiseen ei pidetty kovinkaan hyvinä. Eivätkä ne saaneet rauhoittumisen kannalta samaa vaikutusta kuin ristikot tai sudokut.

Oppimista myös vahvistaa motivaatio ja kiinnostus sekä kertaaminen, mutta oppiminen on myös hyvin yksilöllistä. Tässä tutkimuksen mukaan oppimista vahvistaa erityisesti itse tekeminen ja kertaaminen.

Tunneälykkyys kuvaa tunnetaitoja ja tunteiden hallinnan taitoja. Tunnetaidot koettiin tässä tutkimuksessa tärkeiksi työhyvinvoinnin kannalta. Huomioitavaa oli erityisesti se, että työyhteisössä, jota ei koettu lämpimäksi ja toimivaksi, ei myös kaivattu tunteita. Tutkimus mielestäni osoitti, että työt voidaan ja saadaan tehdyksi ilman tunteita, mutta oman ja koko työyhteisön toimivuuden ja hyvinvoinnin sekä oman kehittymisen kannalta on erityisen tärkeää omata tunnetaidot työelämässä.

Tunne ja empatia, niiden kokeminen ja syvyys, on henkilökohtaista, mutta myös ympäristövaikutteista. Tämän tutkimuksen mukaan mitä toimivampi ja läheisempi on työyhteisö, sitä enemmän on tunteilla, empatialla ja tunnetaidoilla työhyvinvointia lisäävää vaikutusta. Tunnetaitojen myös koettiin selkeän yksiselitteisesti kokemuksen ja iän sekä oppimisen myötä lisääntyvän ja saavan hallitsevuutta.

Tunnetaitojen työstäminen on vaikeaa, sillä se vaatii, ei yksinomaan älyaivorakenteiden muuttamista vaan lisäksi myös syvempien aivoalueiden eli tunneaivoalueiden ja tunneaivoratojen muuttamista. Tämä havainnollistui tutkimuksessani, sillä erityisesti negatiivisten tunteiden työstämisen koettiin olevan hankalaa ja aikaa vievää, mutta ei mahdotonta. Tunnetaidot, vaikka koemme ne ei-konkreettisiksi ja osaltaan myös toisarvoa tuoviksi työssä kehittymisen valossa, ovat ne mielestäni tärkeä ihmistä eteenpäin ohjaava tekijä. Kaikki tekemisemme pohjaa tunteiden kautta mieleemme ja mie-

lemme tekee päätökset, emme voi mitenkään sulkea tunteita pois elämästä, hyvinvoinnistamme ja etenkin älyllisestä hyvinvoinnistamme.

Henkinen älykkyys, joka on ihmisen oma tietoisuus omista arvoista ja periaatteista sekä kykyä soveltaa näitä käytäntöön ja myös elää näiden kanssa sopuissa, tuo elämän hallinnan tunnetta elämään. Arvot ohjaavat todellakin toimintaa, arvot antavat periaatteet ja sisällön elämään. Tämä tutkimus myös osoitti, jos arvot, oma toiminta, tavoitteet ja oma päämäärä ovat kohdillaan, on helppo kokea elämän hallinnan tunnetta. Oman elämänsä hallinnan tunnetta tutkimukseeni perustaen vähentää eniten työn ja vapaa-ajan suhde, jollei ole aikaa omalle toiminnalle ja läheisille. Toinen suuri elämänsä hallinnan tunnetta vähentävä vaikutus tulee työstä, oman työn tulevaisuudesta, oman työn tekemisestä. Siitä, että ei ole mahdollisuuksia, ei saa kehittyä ja lisätä oppimaansa. Elämän hallintaa lisää siis tutkimukseni mukaan selvimmän omien arvojen ja oman toiminnan tasapaino. Elämänsä hallinnan tunnetta lisää tutkimuksen perusteella myös motivaatio, halu ja tavoitteet. Silloin kun tunnetta elämänsä hallinnan tunnetta, elämme sujuvaa stressitöntä elämää ja koemme, että kohtamme omat tavoitteemme ja saamme tekemisistämme lisävoimaa. Hyvä henkinen älykkyys ihmisellä antaa voimaa, rauhaa ja motivoi eteenpäin.

Henkisyttä voi myös opetella. Omat tekemiset ja ajatukset, niiden työstäminen, oma sopu itsensä kanssa lisää mahdollisuuksia. Luottamalla itseemme myös paremmin saavutamme tavoitteemme. Tutkimukseni osoitti myös selkeästi, että kyky luottaa itsen ja tulevaan, oma motivaatio ja päämäärätietoisuus lisäävät elämänsä hallinnan tunnetta. Sillä henkilö, jolla oli selkeät tavoitteet ja päämäärä sekä toimi näiden ja arvojen eteen, koki suurta elämänsä hallinnan tunnetta.

Työssä jaksamiseen tämän tutkimukseni mukaan parhaiten auttavat hyvä työilmapiiri, oma asenne, positiivinen ajattelu, haasteet ja pyrkimys kehittymiseen sekä luovuus, vapaus toimia ja ajatella itse. Kun miettii edellä esiin tulleita tekijöitä, vaativat ne omistajaltaan tunnetaitoja, älykkyyttä ja hyviä mielen perustoimintoja.

Tässä tutkimuksessa selkeimmät tärkeimmät alueet älyllisen hyvinvoinnin kannalta olivat vastaajien mukaan kehon ja aivojen fyysinen kunto pohjana, mielen terveys eli psyykinen älykkyys on iso juttu ja oltava kunnossa ja henkinen hyvinvointi pitää

ihmisen pystyssä. Tunneälykkyys ei saanut jalansijaa tämän tutkimuksen loppuhuipentumassa. Tunne on niin ajattelemattakin aina mukana mielemme toiminnoissa ja mysteereissä, että ehkä siksi emme osaa työstää sitä erillisenä tekijänä. Tunteet ovat kuitenkin kaikkea ajatteluamme ja toimintaamme ohjaava tekijä. Tunteet auttavat kehittymään, oppimaan, tunteet luovat ihmisyyden ja ilmapiirin. Tunnetaidot ovat tämän päivän työelämän ehkä jopa tärkein ominaisuus ihmisellä.

Tässä tutkimuksessa, vaikka ei tietotulvaa, ”infoähkyä” koettu stressiä, muistamista, tarkkaavaisuutta ja havainnoimista haittaaviksi tekijöiksi, on kuitenkin pysähdyttävä miettimään perimmäisiä syitä. Ajatellessani asiaa syvemmälle, mikä on tietotyöläisen älyllistä hyvinvointia piinaava syy, on se kaiken pohjalla, suuri tiedon käsittely. Aivojemme kapasiteetti, vaikka onkin todella suuri, emme kuitenkaan pysty hallitsemaan samaan aikaan ja yhtäjaksoisesti suuria tiedon määriä ilman että koemme sen haittavaikutuksia. On todella tärkeää oman älyllisen hyvinvointimme vuoksi muistaa pitää huolta omista aivoistamme, antaa tilaa rauhoittumiselle, kehittää tunnetaitoja, hallita stressiä, liikkua, nukkua, syödä aivoja ajatellen ja muistaa seurata omaa hyvinvointia.

7.3 Tutkimusongelmien saavuttaminen ja jatkotutkimusaiheita

Koen saavuttaneeni yksilöhaastatteluiden tulosten avulla vastaukset ja ratkaisut tutkimusongelmiini sekä pystyin todistamaan teoriaosuuden paikkansa pitävyyttä ja vahvistamaan tiettyjä oletuksia sekä tulosten myötä myös kyseenalaistettavuus tuli joidenkin asioiden kohdalla esiin. Toivon, että moni opinnäytetyöni lukija tulee hyötymään tutkimuksestani.

Tutkimuksen aikana eteen tuli monia jatkotutkimuksen aiheita. Ensimmäinen jatkotutkimusaihe, joka herätti mielenkiintoa, olisi laajentaa tutkimusta myös fyysisistä työtä tekeviin henkilöihin. Toisena mielenkiintoa herättäneenä aiheena olisi ottaa tutkimukseen mukaan myös työyhteisön ja työorganisaation osuus älylliseen kuntoon liittyen.

Lopuksi tahdon vielä kiittää haastatteluun osallistuneita henkilöitä, ohjaavaa opettajaani sekä omaa opponenttiani sekä kiittää kaikkia lukijoita mielenkiinnosta opinnäytetyötäni kohtaan ja toivottaa kaikille hyvää älyllistä hyvinvointia.

LÄHTEET

Abitreenien www-sivut. Viitattu 26.4.2014. <http://oppiminen.yle.fi/abitreenit>

Ahola, K., Hakanen, J., Härmä, M., Kukkosella, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet: Työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos.

Csikszentmihalyi, M. 2005. Flow- elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Helsinki: Rasalás Kustannus.

Dunderfelt, T. 2006. Voimavarana itsetuntemus. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Dynamic intelligence. 2014. Viitattu 27.11.2014.
<http://www.dynamicintelligence.co.uk/>

Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Helsinki: Otava

Goleman, D. 2014. Aivot ja tunneäly. Uusimmat oivallukset. Parainen: Samsaraa tasapaino-oppaat.

Harrar, S., Svec, C. & van Aalst, M. 2011. Terävä pää kaiken ikää. Helsinki: Oy Valitut Palat - Reader's Digest Ab.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, H., Laine, M., Aaltonen, O. & Revonsuo, A. 2006. Kognitiivisen neurotieteen tutkimuslaitos. Turun yliopisto. Gummerus Kirjapaino Oy.

Ilmoniemi, R. 2001. Aivojen rakenne ja toiminta. Viitattu 20.2.2014.
<http://www.biomag.hus.fi/braincourse/luentomoniste2001.html>

Jyväskylän yliopiston www-sivut. Viitattu 7.3.2015. <https://www.jyu.fi>

Kaivo-oja Jari. Kompleksisuusteoria ja tulevaisuuden hahmottaminen. Kansallinen ennakointiverkosto, Sitra. 17.06.2013. Viitattu 26.2.2014.
<http://www.foresight.fi/2013/06/17/kompleksisuusteoria-ja-tulevaisuuden-hahmottaminen/>

Kalakoski, V. 2010. Tieke –seminaari Vaikuta ja vaikutu - digikansalainen tänään ja huomenna. Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 28.4.2014.
http://www.tieke.fi/download/attachments/15110814/Kalakoski_Tyoterveyslaitos.pdf?version=1&modificationDate=1325590607000

- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karilahti, A. 2013. Itsensä johtaminen ja työhyvinvoinnin tuottaminen. Viitattu 23.11.2014. <https://www.tek.fi/>
- Kuikka, P., Akila, R. Pulliainen, V & Salo, J. 2011. Miksi muisti pätkee? Helsinki: Työterveyslaitos.
- Laine, V. & Vilkkö-Riihelä, A. 2012. Mielen maailma. Ihminen ja tieto. 5.uud.p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Luukkala, J.2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...- työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L. 2012. Tampereen yliopisto. Yhteiset pelisäännöt ja työnilo- miten olemme toisillemme ihmisiksi. Viitattu 3.5.2014. http://www.hallinto.oulu.fi/yhallint/henkil_st_palvelut/www/private/Manka_170912.pdf
- Müller, K. 2008. Aivokutinaa. 4.uud.p. Helsinki: Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.
- Otala L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2.uud.p. Helsinki: WSOYpro.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Porvoo: WSOYpro.
- Otala, L. 2011. Älyllinen kunto. Tuottavuutta työhön. Helsinki: WSOYpro.
- Palmgren, G. 2010. Miten muisti toimii? Tieteen kuvalehti. Viitattu 26.2.2014. <http://tieku.fi/ihminen/aivot/miten-muisti-toimii>)
- Peluurin www-sivut. 2013. Mielenhallinta ja rentoutumisharjoituksia. Viitattu 27.4.2014. http://www.peluuri.fi/pelaajalle_/tyokaluja_muutokseen/mielenhallinta_ja_rentoutumisharjoituksia/
- Pietikäinen, A. 2013. Työn ja vapaa-ajan tasapaino. Viitattu 12.4.2014 <http://www.duodecim.fi/kotisivut/docs/f1274969391/artopietikainenvapaa-aikatyostly12.4.13.pdf>

Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia: organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Talentum.

Saarinen, M. & Kokkonen, M. 2003. Tunneäly. Kohti kokonaista elämää. Helsinki: WSOY.

Solunetin www-sivut. 2006. Viitattu 20.02.2014.
http://www.solunetti.fi/fi/histologia/hypofys_1/

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

Tuominen, S. & Pohjakallio, P. 2012. Työkirja. Työelämän vallankumous. Helsinki: WSOY.

Työhyvinvoinnin parantamiseksi. 2006. Synergosnews 5, 3. Viitattu 26.2.2014.
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/esittely/asiakaslehdet/snews2006.pdf>

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittymisen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Vuokola, Jonna. Ubiikkiryhteiskunta hiipii huomaamatta. Talentum.fi-sivut. 3.10.2009. Viitattu 26.2.2014. <http://www.tietoviikko.fi/taustat/article331793.ece>

Haastattelukysymykset

Ikä?

Sukupuoli?

Ammatti?

Lyhyt työn kuvaus?

Koulutus?

KEHON TERVEYS:

Terveydentila:

Millaiseksi koet terveydentiläsi? Kunnossa ja tyytyväinen nykytilaani/ kaipaan jonkin verran muutosta/ kaipaan paljon muutosta.

Jos koet muutostarvetta, mikä omasta mielestäsi auttaisi kohentamaan terveydentilaasi?

Kun mietit terveystäsi, mikä sinua yleisesti ottaen eniten huolestuttaa? Nyt? Tulevaisuudessa?

Mietitkö koskaan aivojesi hyvinvointia?

Seuraatko säännöllisesti omaa terveystäsi? Tiedätkö raja-arvot? Ja tiedätkö niiden vaikutuksen aivojesi hyvinvointiin?

- Verenpaine, kolesteroliarvo ja verensokeri
- Paino ja painoindeksi
- Vyötärön ympäryys

Suojaatko aivojasi fyysisiltä tekijöiltä, kuten käyttämällä kypärää ja turvavyötä?

Pyritkö suojaamaan aivojasi erilaisilta kemiallisilta ja epäterveellisiltä asioilta, kuten tupakka, alkoholi ja keinotekoiset lisäaineet?

Ravinto:

Tunnetko aivoille terveellisen ruokavalion ja noudatatko sitä?

Suunnitteletko syömistäsi terveytesi, myös aivojesi terveyden kannalta?

Syötkö säännöllisin väliajoin?

Vaikuttavatko työtehtävät ja työn luonne kahvi- ja lounastaukojen pitämiseen ja niiden väliaikoihin?

Vaikuttaako mielestäsi ravinnon tankkausten väli jaksamiseesi?

Käytätkö pehmeitä rasvoja ja öljyjä ruokavaliossasi?

Entä kovia rasvoja ja ns. transrasvoja?

Syötkö tietoisesti esim. paljon lohta?

Ovatko valinnat tietoisia?

Syötkö paljon makeisia ja sokeria sisältäviä tuotteita?

Entä hedelmiä, pähkinöitä ja siemeniä?

Pyritkö valitsemaan ruokavalioosi hyviä hitaasti hajoavia hiilihydraatteja?

Oletko tietoinen, että liiallinen sokerimäärä heikentää aivojen toimintaa?

Juotko säännöllisesti vettä työpäivän aikana?

Jos, niin mistä syystä?

Vaikuttaako mielestäsi veden riittävä saanti/ nestevajausta keskittymiseen ja jaksamiseen?

Huolehditko vitamiinien, hivenaineiden ja raudan riittävästä saannista?

Onko ravinnolla mielestäsi vaikutusta työssä jaksamiseen, ajatteluun, muistamiseen, keskittymiseen ja tarkkaavaisuuteen?

Liikunta:

1. Liikutko säännöllisesti?

Miten liikut ja miten usein? Liikutko 30/ 60 minuuttia kerrallaan?

Onko liikunta sinulle elämäntapa?

Mitä liikunta antaa sinulle?

Auttaako liikunta sinua työssä jaksamiseen ja työtehokkuuteen?

Harjoitatko hyötyliikuntaa? Entä työpaikkaliikuntaa? Jos, mitä ja miksi?

Uni:

Nukutko riittävästi? (7- 8 tuntia/yö)?

Koetko uni-ongelmia? Heräiletkö öisin?

Kärsitkö mielestäsi univajetta?

Oletko aamulla herätessäsi pirteä vai väsynyt? Oletko päivisin väsynyt?

Huomaatko unen määrän vaikutuksen seuraavan päivän toimintaasi? Miten?

Jos olet nukkunut liian vähän ja tunnet väsymystä, vaikuttaako se mielestäsi tunteisiin ja tunnekokemuksiisi?

Oletko huomannut väsyneenä negatiivisten tunteiden hallitsevan ajatteluasi?

Stressin hallinta:**Palautuminen:**

(Huolehdi riittävästä palautumisesta työpäivän jälkeen, työpäivän aikaisilla tauoilla, viikonloppuisin ja lomilla?)

1. Miten koet/ ehditkö palautuvasi työpäivän jälkeen? Seuraako työ sinua kotiin?

Oletko virkeä ja innokas seuraavana työaamuna uuteen työpäivään? Entä maanantai-aamuna?

2. Miten koet lomien palauttavan vaikutuksen?

3. Miten ja miten usein tauotat työpäivääsi?

Suunnitteletko työpäivääsi myös tauoilla?

Mitä tauottaminen sinulle antaa?

4. Minkä koet tärkeimmäksi työpäivän, viikonlopun tai loman palauttavan vaikutuksen?

Työn ja vapaa-ajan tasapaino:

Teetkö työtehtäviä myös ”vapaa-ajallasi”? Pystytkö irtautumaan työstäsi vapaa-ajalla?

Pyritkö tasapainottamaan työtä ja vapaa-aikaasi? Miten?

Jääkö perheellesi ja läheisillesi aikaa? Koetko huonoa omaa tuntoa riittämättömästä ajastasi?

Teetkö vapaa-ajallasi sinulle itsellesi mielekkäitä ja piristäviä asioita?

Pidätkö yhteyttä myös ystäviisi?

Mietitkö koskaan mikä on sinulle itsellesi tärkeää ja arvokasta ja mitkä asiat ovat esteenä tärkeille asioillesi ja arvoillesi?

Stressin hallinnan muita keinoja työpaikalla:

Keskeytykö työsi usein?

Mitkä tekijät aiheuttavat keskeytyksiä?

Miten keskeytykset vaikuttavat toimintaasi? (muistaminen, työteho, mieli)

Pyritkö minimoimaan keskeytyksiä ja häiriötekijöitä? Miten?

Koetko tietotulvan ja sähköpostien määrän haittaavan työtäsi?

Hyödynnätkö tekniikkaa rajaamaan tietotulvaa?

Stressi:

Hallitseeko mielestäsi stressi elämääsi?

Miten usein tunnet olevasi stressaantunut? Tänään? Eilen? Viimeviikolla?

Mitkä tekijät aiheuttavat stressiä työssä, työpaikalla ja vapaa-ajalla?

Miten stressi mielestäsi ilmenee sinussa?

Pyritkö hallitsemaan stressiä ja edistämään työsi tehokkuutta työpaikallasi? Miten?

PSYKKINEN ÄLYKKYYS:

Muistiongelmat:

Koetko mielestäsi muistiongelmiä? En koskaan/ harvoin/ joskus/ usein/ päivittäin.

Miten, missä ja milloin ilmenee?

Mitkä tekijät mielestäsi haittaavat muistamistasi?

Vaikuttaako ikä mielestäsi muistamiseen?

Onko sinulla joitakin erityisiä muistamista helpottavia menetelmiä käytössäsi?

Keskittymisongelmat:

Tunnetko keskittymisongelmia? Tarkkaavaisuushäiriöitä?

Mitkä tekijät mielestäsi haittaavat keskittymistäsi ja tarkkaavaisuuttasi?

Pyritkö tietoisesti työssäsi parantamaan muistamistasi ja keskittymistäsi sekä tarkkaavaisuutesi kohdentamista tärkeisiin asioihin?

Jatkuva oppiminen ja aktiivinen vapaa-aika:

Kehitätkö itseäsi ja pyritkö oppimaan jatkuvasti uutta?

Millainen oppija olet? Miten opit uusia asioita ja mikä sinua auttaa oppimisessa?

Koetko iällä olevan merkitystä oppimisessa ja oppimiseen?

Oletko aktiivinen vapaa-ajallasi ja teetkö monipuolisesti asioita?

Koetko aktiivisen toiminnan edesauttavan sinua työssäsi, kuten helpottavan muistamista ja oppimista sekä parantavan terveyttäsi ja jaksamistasi?

- Kuunteletko musiikkia säännöllisesti?
- Soitatko tai laulatko itse?
- Harrastatko taidetta tai kulttuuritapahtumia?
- Teetkö käsitöitä tai muita käden taitoja?
- Teetkö palapelejä, sanaristikoita tms.?
- Jos, mitä ne antavat sinulle?

Älyharjoitteet ja lisäresurssit:

Harrastatko joitakin älyharjoitteita tai aivojen kunto-ohjelmia, kuten aivoaerobicia tai tietokonepohjaisia harjoitteita?

Käytätkö joitakin muistamista tai oppimista helpottavia kemiallisia aineita (ns. älyboostereita)? Onko kokemusta piristeistä?

Mielen hallinta:

Syvä rentoutuminen: (Ehtiikö mielesi levätä riittävästi?) Harrastatko meditointia, mindfulnessia tai käytätkö joitakin muita rentoutustekniikoita?

Kuunteletko omia ajatuksiasi?

Rentoudutko työpäivän aikana?

Keskeytätkö työsi ja teet jotakin mieltä rauhoittavaa? Jos, mitä ja miten koet sen auttavan?

Annatko itsellesi aikaa suunnitella työpäivääsi tai käydä läpi päivän tapahtumia?

TUNNEÄLYKKYYS:

Mihin sinun mielestäsi älykkyys ja lahjakkuus perustuvat?

Entä mihin mielestäsi perustuu menestyminen työelämässä? Miten se saavutetaan?

Koetko tunnetaidot tärkeiksi työssäsi? (esim. kuuntelemisen taito, sopeutuvuus, tiimitaidot, vuorovaikutustaidot, neuvottelutaidot, aloitekyky jne.)

Itsetuntemus ja tunteiden hallinta:

Tunnistatko omat tunteesi?

Osaatko/ pyritkö hallitsemaan omia tunteitasi, niin negatiivisia ja positiivisia? Miten?

Voiko mielestäsi tunteitaan muuttaa, vahvistaa tai vaimentaa?

Pyritkö tietoisesti muuttamaan asenteitasi, tunteitasi ja vaikuttamaan tunteisiisi ja sitä kautta käyttäytymiseesi?

Vaikuttaako mielestäsi ikä tunteisiin ja tunteiden hallintaan?

Sosiaalisuus, vuorovaikutus ja ihmissuhteiden hallinta:

Tunnistatko muiden tunteet? Mistä toisen tunteen tunnistaa?

Koetko empatiaa? Millaista empatiaa koet ja missä tilanteissa?

Auttavatko tunteet ja empatia työssä jaksamiseen, onnistumiseen? Miten?

Vaikuttavatko muiden tunteet omiin tunteisiisi, asenteisiisi ja sitä kautta omaan käyttäytymiseesi? Miten?

Entä vaikuttavatko mielestäsi, omat tunteesi muiden tunteisiin, asenteisiin ja käyttäytymiseen? Miten?

Koetko työympäristösi/ ympäristösi virikkeelliseksi ja inspiroivaksi?

Turvalliseksi?

Tukeeko työympäristösi älyllisen kuntosi säilymistä?

Haittaako verkkotyöskentely kommunikointia? Jos haittaa, niin miten mielestäsi?

Pystytkö tunnistamaan verkkoyhteyskommunikaatiossa toisen henkilön mielialoja, tunteita. Jos, miten?

HENKINEN ÄLYKKYYS:

Arvot:

Oletko tietoinen omista arvoistasi ja pysähdytkö koskaan ajattelemaan näitä omia tärkeitä arvojasi ja periaatteitasi?

Mitkä ovat tärkeimmät arvosi?

Toimitko mielestäsi näiden arvojesi mukaan?

Koetko joskus ristiriitaa arvojesi ja toimintasi välillä?

Itsensä johtaminen ja elämänhallinta:

Kehitätkö itseäsi ja osaamistasi päämäärätietoisesti?

Koetko työssäsi motivaatiota ja työtyytyväisyyttä?

Miten koet työelämän turvallisuuden ja jatkuvuuden?

Koetko mielestäsi ns. elämänhallinnan tunnetta, että tekemisilläsi on tarkoitus ja päämäärä?

Tunnetko, että tunteesi, arvosi, toimintasi ja ajatuksesi ovat keskenään yhdenmukaiset?

Oletko sinut itsesi kanssa? Entä muiden kanssa?

Pidätkö jatkuvasti huolta omasta hyvinvoinnistasi ja älyllisestä kunnostasi?

Järjestätkö työsi aivojen kannalta järkevästi?

Tie henkisyteen:

Syvennytkö koskaan etsimään elämän merkitystä ja tarkoitusta?

Hiljennytkö mietiskelemään ja pohtimaan omia arvojasi? Jos, miten?

Mielenrauhan löytämiseen on useita eri tapoja. Toiset löytää mielenrauhan luonnon keskeltä, joku taiteesta, uskonnosta, tieteestä.. Mikä on sinun väyläsi hiljentymiseen ja rauhoittumiseen?

LOPUKSI:

Mikä sinua auttaa parhaiten jaksamaan työssäsi, ajattelemaan notkeasti, ottamaan vastaan haasteita, olemaan luova ja ratkomaan ongelmia sekä oppimaan uutta?

Mikä näistä esiin tulleista neljästä hyvinvoinnin osa-alueesta vaikuttaa mielestäsi eniten älylliseen kuntoon: Kehon älykkyys, psyykinen älykkyys, tunneälykkyys, henkinen älykkyys?

Haluaisitko vielä sanoa jotain?

KIITOS HAASTATTELUSTA!