

Kiia Marttinen

TIETOISEN LÄSNÄOLON VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto

2024



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike
Tekijä/Tekijät
Työn nimi
Toimeksiantaja
Vuosi
Sivut
Työn ohjaaja(t)

Tradenomi (AMK)
Kiia Marttinen
Tietoisien läsnäolon vaikutukset työhyvinvointiin
Energiayhtiö
2024
51 sivua, liitteitä 3 sivua
Heli Bergström

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön aiheena on tietoisien läsnäolon vaikutukset työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda toimeksiantajalle uutta näkökulmaa työhyvinvointiin ja löytää työntekijöille sopivat harjoitukset edistämään työhyvinvointia. Opinnäytetyölle asetetut tutkimusongelmat olivat: 1) Miten tietoisella läsnäololla voidaan parantaa työntekijöiden työhyvinvointia? 2) Minkälaiset tekijät työympäristössä vaikuttavat tietoisien läsnäolon harjoittamiseen? 3) Mitkä tietoisien läsnäolon harjoitteet ehkäisevät työperäistä stressiä heikentämättä tehokkuutta?

Tutkimuksen lähestymistapana käytettiin laadullista tutkimusta ja tutkimusstrategiana tapaustutkimusta. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin kyselytutkimusta, joka täytettiin jokaisen harjoituksen päätteeksi, ja lopuksi käytettiin ryhmähaastattelua. Aineistonkeruumenetelmillä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia harjoituksista ja niiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Tulokset analysoitiin sisällönanalyyysillä, jossa hyödynnettiin myös kvantifiointia.

Tutkimuksen tuloksissa selvisi, että tietoisella läsnäololla koettiin olevan vaikutusta keskittymisen paranemiseen, jolla koettiin olevan vaikutusta myös työn tehokkuuteen. Lisäksi tietoisien läsnäolon harjoitusten koettiin katkaisevan stressiä ainakin hetkellisesti. Tietoisien läsnäolon harjoittamiseen vaikuttavia positiivisia tekijöitä työympäristössä olivat etätyömahdollisuus, suvaitsevainen ja kannustava ilmapiiri ja sopivat tilat harjoitusten tekemiseen. Negatiivisia tekijöitä olivat avokonttori ja kiireinen aikataulu.

Tietoisella läsnäololla voidaan kehittää itsetuntemusta, auttaa kohtaamaan ja pääsemään yli vaikeista tilanteista, lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta, sekä auttaa työstä palautumisessa. Harjoitusten sisällyttäminen työpäivään on kuitenkin vaikeaa kiireisen aikataulun vuoksi mutta mahdollista etätyöpäivinä. Harjoitusta ehkäisemään työperäistä stressiä ei löydetty tutkimuksessa, vaikka harjoitusten todettiin lieventävän stressiä ja lisäävän tehokkuutta. Työntekijöille sopivin harjoitus ehkäisemään työperäistä stressiä heikentämättä tehokkuutta oli arvostelemattomuuden meditaatio ja toimimattomin kehomeditaatio.

Asiasanat: tietoinen läsnäolo, työn imu, työstressi

Degree title	Bachelor of business administration
Author (authors)	Kiia Marttinen
Thesis title	The Effects of Mindfulness on work wellbeing
Commissioned by	Energy company
Time	2023
Pages	51 pages, 3 pages of appendices
Supervisor	Heli Bergström

ABSTRACT

The topic of the thesis is the effects of mindfulness on wellbeing at work. The aim of the thesis was to bring a new perspective of wellbeing to the commissioner and to find suitable practice for the employees to promote their wellbeing. The research questions for the thesis were: 1) How can mindfulness improve employee wellbeing at work? 2) What are the factors in the work environment that influence the practice of mindfulness? 3) What mindfulness practice prevent work-related stress without reducing efficiency?

The approach of the study was qualitative research and case study as a research strategy. The data collection methods used were a survey, which was completed at the end of each practice and a group interview was conducted at the end. The results were analysed using a content analysis that also utilized quantification.

The results of the study showed that mindfulness improved concentration, which was also perceived to influence work efficiency. In addition, the mindfulness relieved stress. Positive factors affecting the practice of mindfulness in the work environment were the possibility of remote work, a tolerant and encouraging atmosphere, and suitable places to do the practice.

The conclusions stated that conscious presence can develop self-awareness, help to face, and overcome difficult situations, increase a sense of belonging, and help to recover from work. However, it is difficult to include practice in the workday due to the busy schedule, but it is possible on remote working days. The preventive effect of the practice on work-related stress was not discovered in the study, although the practice were found to reduce stress, as well as increase efficiency. For workers, the most suitable practice to prevent work-related stress without reducing efficiency was non-judgmental meditation whereas body meditation was an ineffective method.

Keywords: mindfulness, work engagement, work-related stress

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja rajaus.....	6
1.2	Tutkimuksen menetelmät.....	6
1.3	Tutkimuksen viitekehys, käsitteet ja raportin rakenne.....	7
2	TYÖHYVINVOINTI	8
2.1	Työn imu.....	8
2.2	Työstressi	10
2.3	Työn imun ja stressin suhde	13
3	TIETOINEN LÄSNÄOLO	15
3.1	Tietoinen läsnäolo eli mindfulness	15
3.2	Tietoisen läsnäolon harjoittaminen	17
3.3	Tietoisen läsnäolon vaikutukset hyvinvointiin	19
4	TOIMEKSIANTAJA.....	20
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	21
5.1	Tutkimuksellinen lähestymistapa	21
5.2	Aineistonkeruumenetelmät	22
5.3	Analysointimenetelmät.....	23
5.4	Tutkimusprosessi.....	26
6	TULOKSET.....	28
6.1	Kyselyjen tulokset.....	28
6.2	Ryhmähaastattelu.....	34
7	POHDINTA	39
7.1	Johtopäätökset	39
7.2	Kehittämisehdotukset	43
7.3	Jatkotutkimusaiheita	43
7.4	Luotettavuuden arviointi.....	44
8	LOPUKSI	46

LÄHTEET.....	47
LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Tutkimuksessa tutkittiin tietoisien läsnäolon vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin tietoisien läsnäolon harjoitteiden avulla. Harjoitteiden tavoitteena oli löytää työntekijöille sopivat menetelmät, joilla he voivat edistää omaa henkilökohtaista hyvinvointiaan. Toimeksiantajana toimi energiayhtiö, joka halusi toimia tutkimuksessa anonyymina.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja rajaus

Tutkimuksen tavoitteena oli tuoda toimeksiantajalle uutta näkökulmaa työhyvinvointiin ja kehittää työntekijöille tietoisien läsnäolon harjoitteilla sopivat menetelmät edistämään työhyvinvointia. Tavoitetta lähdettiin saavuttamaan esittelemällä työntekijöille tietoisien läsnäolon harjoitteita, joiden vaikuttavuutta he pohtivat harjoitteisiin liittyvien kyselylomakkeiden (liite 1) ja ryhmähaastattelun (liite 2) avulla.

Tutkimuskysymyksillä haluttiin selvittää:

1. *Miten tietoisella läsnäololla voidaan parantaa työntekijöiden työhyvinvointia?*
2. *Minkälaiset tekijät työympäristössä vaikuttavat tietoisien läsnäolon harjoittamiseen?*
3. *Mitkä tietoisien läsnäolon harjoitteet ehkäisevät työperäistä stressiä heikentämättä tehokkuutta?*

Tutkimuksen perusjoukko rajattiin yhteen yrityksen tiimiin, joka koostui 15 henkilöstä. Tutkimuksessa käytetyt tietoisien läsnäolon harjoitteet rajattiin 4 harjoitukseen, istuma-, keho-, venyttelymeditaatioon ja arvostelemattomuuden meditaatioon. Tutkimuksessa käsiteltiin tietoisien läsnäolon käsitteisiin liittyvää kehotietoisuutta, josta rajattiin pois kivunhallinta. Kivunhallinta on hyvin yksilöllistä, jolloin tutkimuksessa ei voitu olettaa tai yleistää, että jokainen perusjoukkoon kuuluva yksilö tuntisi samanlaista kipua tai kipua ylipäättään, jolloin ohjaaminen olisi ollut monimutkaista.

1.2 Tutkimuksen menetelmät

Tutkimuksen lähestymistapana oli tapaustutkimus. Tutkimuksen tarkoituksena oli antaa alkusysäys työntekijöiden käyttäytymis- ja toimintatapojen muutok-

seen kohti parempaa työhyvinvointia. Empiiristä aineistoa kerättiin perusjoukolta laadullisella menetelmällä, joka sisälsi myös määrällisen menetelmän piirteitä. Tarkoituksena oli saada erilaista aineistoa yksilöiltä ja ryhmältä.

Laadullisessa menetelmässä käytettiin kyselylomakkeita ja ryhmähaastattelua. Kyselylomakkeita oli neljä, ja ne täytettiin heti ohjatun harjoituksen päätyttyä. Jokaisessa kyselylomakkeessa oli samat kysymykset. Kyselylomakkeen tarkoituksena oli tuoda esille yksilöiden ajatuksia ja tunteuksia erilaisista tietoisien läsnäolon harjoitteista ja vaikutteista. Lopuksi osallistujat ryhmähaastateltiin ja se kuvattiin ja litteroitiin. Ryhmähaastattelun tavoitteena oli syventää laajemmin osallistujien ajatuksia tietoisien läsnäolon harjoituksista ja niiden vaikutuksista.

1.3 Tutkimuksen viitekehys, käsitteet ja raportin rakenne

Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet ovat *työhyvinvointi*, *työn imu*, *(työ)stressi* ja *tietoinen läsnäolo*. Tutkimuksen teoreettinen osio jaettiin kahteen pääluokkuun: työhyvinvointiin ja tietoiseen läsnäoloon. Luku 2 on jaettu kolmeen alalukuun: työhyvinvointiin ja tietoiseen läsnäoloon. Luku 2 on jaettu kolmeen alalukuun: työn imu, työ stressi ja stressin ja kuormittamisen suhde. Alalukujen tavoitteena on esitellä työn positiivinen ja negatiivinen vaikutus hyvinvointiin, sekä pohtia niiden suhdetta keskenään. Luku 2 esittelee samalla tutkimusongelmaa teoreettisesti. Luku 3 muodostuu kolmesta alaluvusta, tietoinen läsnäolo eli mindfulness, tietoisien läsnäolon harjoittaminen ja tietoisien läsnäolon vaikutukset hyvinvointiin. Alalukujen tavoitteena on esitellä teoreettisesti tietoista läsnäoloa ja tuoda esille sen positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Teoriassa käytettiin osittain vanhempaa kirjallisuutta, koska uudet tutkimukset pohjustavat tietonsa myös vanhaan, alkuperäiseen kirjallisuuteen.

Teorialukujen jälkeen raportin rakenne siirtyy empiriaan. Luvussa 4 on toimeksiantajan kuvaus, jossa esitellään toimeksiantajan tausta ja tarve tutkimukselle. Luvussa 5 esitellään tutkimuksen toteutus, joka koostuu laadullisen tutkimuksen, aineistonkeruumenetelmien ja analysointimenetelmien teoriasta ja soveltamisesta tutkimukseen. Luvussa 5 esitellään myös tutkimusprosessi. Luvussa 6 esitellään ryhmähaastattelun ja kyselylomakkeiden tulokset. Luvussa 7 on pohdinta, joka koostuu johtopäätöksistä, kehitysehdotuksista, jat-

kotutkimusaiheista ja luotettavuuden arvioinnista. Luvussa 8 kuvataan oma oppimisprosessini.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työn imu

Työn imu (work engagement) on työhyvinvoinnin tila, jossa työntekijä kokee työn olevan positiivista, tyydyttävää ja motivoivaa. Työntekijät, jotka kokevat työn imua, ovat elinvoimaisia ja energisiä sekä kokevat samaistuvansa työhönsä ja ovat innoissaan siitä. (Bakker & Leiter 2010.) Hakasen (2011) mukaan työn imu ei kuitenkaan tuo aina välitöntä mielihyvää, kun sitä katsotaan eudaimonisesta näkökulmasta. Tämä tarkoittaa sitä, että työssä täytyy ottaa haasteita vastaan ja on ponnisteltava, jotta saadaan aikaan tuloksia, jotka palkitsevat ja tuottavat siten työn imua. Eudaimonisen näkökulman vastakohta on hedoninen näkökulma, jossa pyritään mielihyvän tavoittelemiseen ja mielihäviön välttämiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että pyritään torjumaan negatiivisia asioita työympäristössä ja tarjotaan tilalle mielihyvää tuovia kokemuksia. (Hakanen 2011.)

Työn imua kokeakseen ihmisen psykologisten perustarpeiden tulisi ensin täyttyä. Motivaatiopsykologian tutkijat Deci ja Ryan (2000) ovat kehittäneet itse-määräytymisteorian, jonka mukaan psykologisia perustarpeita ovat autonomian (autonomy), kompetenssin (competence) ja yhteenkuulumisen (relatedness) tunteet (Gagne 2014, 1, 4). Autonomia tarkoittaa oman toiminnan ja kokemusten säätelyä, mutta Decin ja Ryanin (2000) mukaan se ei suoranaisesti tarkoita itsenäisyyttä tai riippumattomuutta toisista, vaan tahdonvoimaa ja oman käyttäytymisen hyväksymistä (Gagne 2014, 4). Työelämässä autonomia näkyy omien vahvuuksien ja harkinnan käyttönä tulosten saavuttamiseksi (Hakanen 2011). Autonomia tukee myös kompetenssin (competence) tunnetta, jolla viitataan yksilön hallinnan tunteeseen ympäristössään, joka heijastuu työelämässä haasteiden kohtaamisena ja niissä onnistumisena (Gagne 2014, 2; Hakanen 2011). Lisäksi autonomia tukee myös yhteenkuuluvuuden tunnetta, jolloin ihminen tuntee kuuluvansa joukkoon sosiaalisessa tilanteessa, joka heijastuu työelämässä yksilön kokemukseen olla osa työyhteisöä sekä kykyyn luottaa ja jakaa onnistumisiaan työkavereille. (Gagne 2014, 234; Hakanen 2011.)

Schaufeli ym. (2006) ovat määritelleet työn imun ilmenevän positiivisesti ihmisessä kolmena eri ulottuvuutena, tarmokkuutena (vigor), omistautumisena (dedication) ja uppoutumisena (absorption) (Bakker & Leiter 2010, 133). Tarmokkuus (vigor) ilmenee ihmisessä energisyytenä ja henkisenä sietokykyinä työlle, jolloin työhön halutaan panostaa myös haasteita kohdatessa. Omistautuminen (dedication) ilmenee ihmisessä innostuksen, merkityksellisyyden, ylpeyden ja inspiraation tunteina, jolloin ihminen tuntee vahvaa osallistumista omaan työhönsä. Uppoutuminen (absorption) ilmenee ihmisessä työhön syventymisenä niin, että siitä on vaikea irrottautua. (Bakker & Leiter 2010, 133.) Työhön uppoutuminen lähentelee flown kaltaista mielentilaa, jolloin ihmisellä on tilanteessa täydellinen hallinta ja keskittyminen, kirkas mieli, sekä kehon ja mielen yhteys, mutta käänköpuolena itsetietoisuuden puute ja ajan vääristyminen. Flow on kuitenkin uppoutumisen tunteeseen verrattuna lyhytkestoisempi ja pintapuolinen kokemus. (Csikszentmihalyi 1990, Schaufeli & Bakker 2004, 295 mukaan.)

Työn imua vastaava negatiivinen muoto on työholismi (workaholism). Työholismi on yhdistelmä kahden eri ulottuvuuden: käyttäytymisen ja kognitiivisen, malleista. Käyttäytymisen mallissa työholismi ilmenee yksilön liiallisen ajan ja energian käyttönä työhön. Kognitiivisessa mallissa yksilölle on ominaista pakonomainen tarve tehdä työtä ja osallistua kaikkeen työhön liittyvään. (Vedoto ym. 2021.) Työnarkomaani (workaholic) työskentelee ahkerasti voidakseen välttää työstä johtuvia negatiivisia tunteita, kuten syyllisyyttä, häpeää, ärtyneisyyttä ja ahdistusta, sekä lisätäkseen ylpeyden tunteita (Caesens ym. 2014).

Työn imuun vaikuttavat positiivisesti työn voimavarat. Työn voimavarat voivat olla sisäisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän kasvuun, oppimiseen ja kehittymiseen ja ne täyttävät psykologisia perustarpeita tai ulkoisia tekijöitä, jotka motivoivat kohtaamaan haasteita työssä ja auttavat saavuttamaan asetettuja tavoitteita. (Bakker & Leiter 2010, 3.) Työn voimavarat voivat olla fyysisiä (esim. työtilat), psykologisia (esim. oman työn vaikutusmahdollisuudet), sosiaalisia (esim. työkaverit) tai organisatorisia (esim. työn varmuus) (Seppälä & Hakanen 2017). Työn imua tukevat myös yksilön persoonalliset voimavarat.

Tällaisia voimavaroja ovat esimerkiksi optimismi, kokemus omasta ammatillisesta pystyvyydestä, sinnikkyys, itsetunto ja systeemiäly (Hakanen 2011).

Knight ym. (2016) ovat tehneet systemaattisen katsauksen ja meta-analyysin työn imun interventioiden tehokkuudesta ja eri interventiotyyppien (henkilökohmainen kehittäminen, työpaikan kehittäminen, johtamisen kehittäminen, terveyden edistäminen) vaikutuksesta tehokkuuteen. Meta-analyysiin luettiin mukaan ne tutkimukset, jotka sisälsivät raportoidun kontrolloidun intervention, työn imun mittarin ja todisteen luotettavuudesta ja validiteetista sekä tutkimusryhmien esi- ja jälkimittauksen. Näiden kriteerien perusteella tutkimukseen otettiin mukaan 20 tutkimusta. Meta-analyysit laskettiin hyödyntäen tilastollista pakettia (comprehensive meta-analysis) ja jokaiselle tutkimukselle laskettiin standardisoidut keskiarvoerot (Hegdes g^4) ja 95 % luottamusvälit. Meta-analyysin tuloksena oli pieni positiivinen, mutta merkittävä, vaikutus työn imuun ja jokaiseen sen ulottuvuuteen, mikä viittaa siihen, että työhyvinvoinnin parantamiseen tähtäävät toimenpiteet voivat parantaa työntekijöiden työn imua. Vastaavasti eri interventiotyyppien vaikutusta intervention tehokkuuteen ei voitu todentaa, mikä viittaa siihen, ettei interventiotyypillä ole vaikutusta sen tehokkuuteen. Knight ym. (2016) kuitenkin täsmentää, että tämä oli ensimmäinen meta-analyysi työn imun interventioista ja lisää tutkimuksia tarvitaan vertailtavaksi tulevilla meta-analyysseillä.

2.2 Työstressi

Stressin käsite on moniulotteinen, ja se saa useita eri määritelmiä riippuen sen asiayhteydestä. Käsite stressi voidaan yleensä jakaa kolmeen alakäsitteeseen: ärsyke (stimulus), reaktio (response) ja vuorovaikutus (interaction). (Cooper ym. 2001, 2–3.) Ärsyke (stimulus) viittaa stressitekijöihin (stressors), jotka ovat yksilölle kuormittavia tapahtumia tai tilanteita. Työelämässä nämä stressitekijät voidaan jakaa esimerkiksi fyysisiin työoloihin, työtehtävien vaatimuksiin, rooliepäselvyyksiin ja -ristiriitoihin, työkaveri-, asiakas- ja esimiessuhteisiin, työaikaan, työuralla etenemiseen, traumaattisiin tapahtumiin (työtapahtuma) sekä organisaatiomuutoksiin. (Sonnentag & Frese 2004, Feldt ym. 2017 mukaan.) Hakasen (2011) mukaan työssä kuormittavia tekijöitä ovat kiire, ohjauksen ja tuen puute, yksinäisyys, byrokratia, johdon etäisyys ja tiedonkulun puutteet, tavoitteiden epäselvyys, epävarmuus, työn vastuullisuus, asi-

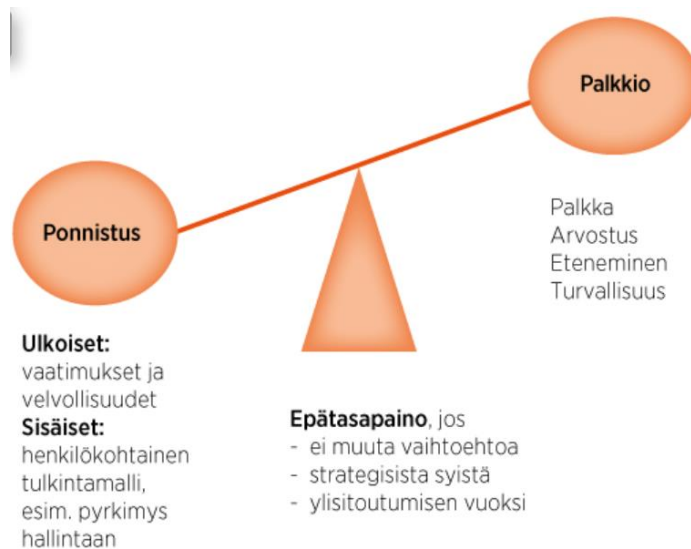
akkaiden kohtuuttomat odotukset ja vaatimukset, sekä fyysisen työympäristön puutteet.

Reaktio (response) on vaste stressitekijöihin, jotka voidaan luokitella lyhyt- tai pitkäkestoisiksi. Reaktio voidaan myös luokitella fysiologiseksi, affektiiviseksi (tunneperäinen) tai käyttäytymisessä ilmeneväksi (Feldt ym. 2017). Fysiologisessa lyhytkestoisessa stressireaktiossa kehon puolustusmekanismi ”taistele tai pakene” aktivoituu ja keho valmistautuu toimintaan vapauttamalla stressihormoneja, jolloin syke ja verenpaine kohoaa sekä keskittyminen paranee. Pitkäkestoisessa fysiologisessa stressireaktiossa stressitekijöihin sopeutumiseen tarvittava energia hiipuu ja henkilö uupuu. Liian pitkäkestoinen tai toistuva stressireaktio altistaa myös sydänsairauksille. (Cooper ym. 2001, 5–6; Feldt ym. 2017.) Affektiivisessa (tunneperäisessä) lyhytkestoisessa stressireaktiossa yksilön mieliala muuttuu ja ilmenee esimerkiksi ärtymyksenä, ahdistuksena tai masentuneisuutena, ja nämä voivat pitkäkestoisena aiheuttaa depressiota tai psykosomaattisia oireita. Käyttäytymisessä stressireaktio ilmenee kognitiivisessa toiminnassa, jolloin häiriöitä saattaa ilmetä muistissa, keskittymiskyvyssä ja päätöksenteossa sekä pitkäkestoisena reaktiona yleinen työsuoritus heikkenee. (Manka 2015.)

Vuorovaikutus (interaction) on ärsykkeen ja reaktion seuraus, joka havainnollistaa yksilön ja ympäristön välistä tasapainoa (Cooper ym. 2001, 3). Jos yksilön edellytykset, osaaminen ja odotukset sekä ympäristön vaatimukset ja mahdollisuudet eivät ole toisiinsa nähden tasapainossa, aiheutuu stressiä. Tasapainoisessa vuorovaikutussuhteessa ympäristön vaatimukset vastaavat yksilön osaamista ja ympäristön mahdollisuudet täydentävät yksilön odotuksia. (Manka 2015.)

Stressin vaikutukset voivat olla positiivisia, vaikka stressi usein mielletäänkin negatiiviseksi asiaksi (Barling ym. 2004, 22). Aiemmin mainitun stressireaktion kestolla on vaikutus siihen, onko stressi positiivista vai negatiivista, sillä mitä pidempään stressireaktio kestää, sitä enemmän sillä on negatiivisia vaikutuksia (Manka 2015). Tätä voidaan tarkastella kuvan 1 avulla, joka havainnollistaa yksilön ponnistusten epätasapainoa tavoiteltuun palkkioon. Ponnisteluihin vaikuttavat ulkoiset (vaatimukset ja velvollisuudet) ja sisäiset (henkilökohtainen tulkinta) stressitekijät. Tavoiteltu palkkio voi olla palkkaan, arvostukseen,

uralla etenemiseen tai turvallisuuteen liittyvä. Epätasapaino syntyy, kun yksilö kokee ponnisteluiden olevan liikaa palkkion saavuttamiseksi. Epätasapainoon voivat vaikuttaa yksilön sisäiset stressitekijät, kuten ylisuorittaminen, joka voi aiheuttaa pitkällä aikavälillä sairauksia ja pitkittää palkkion saavuttamista entisestään. Vaikuttavat stressitekijät voivat olla myös ulkoisia, jolloin palkkio on kaukana tulevaisuudessa, tai sitä ei ole mahdollista lunastaa. (Manka 2015.)



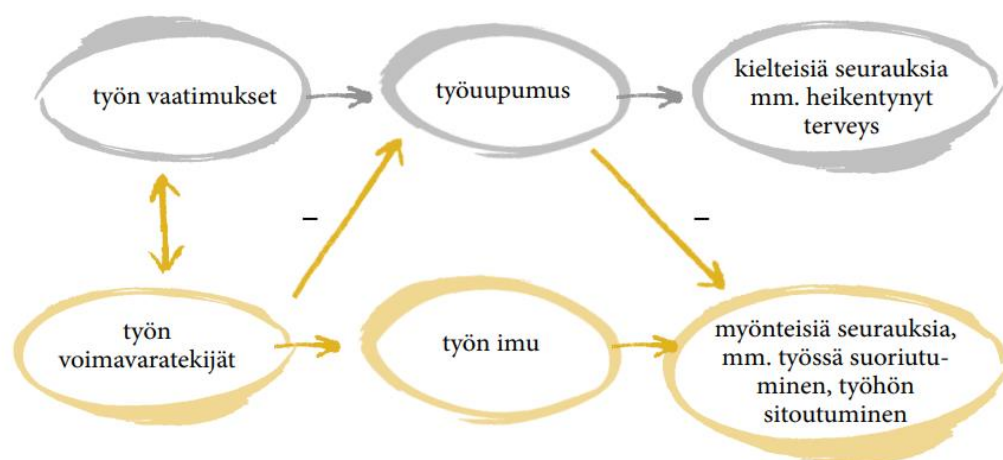
Kuva 1. Ponnistusten ja palkkioiden epätasapainon malli (Manka 2015)

Pitkittynyt työstressi voi johtaa työuupumukseen. Työuupumus ei ole suoraanaisesti sairaus vaan häiriötila, jolle ovat ominaisia väsymys, kognitiiviset vaikeudet, kyynisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumus voi kuitenkin johtaa erinäisiin sairauksiin, kuten masennukseen ja uni- ja päihdehäiriöihin, sekä somaattisiin sairauksiin. Lisäksi työuupumus lisää tapaturmia ja työkyvyttömyyden uhkaa. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Työterveyslaitos (2022) teki kyselytutkimuksen työhyvinvoinnin kehittymisestä korona-aikana. Kyselyaineistoa kerättiin kahden vuoden ajan kuuden kuukauden välein, kahdelta eri vastaajajoukolta. Vastaajat olivat satunnaisesti valikoituja 18–65-vuotiaita työssäkäyviä suomalaisia. Tulosten mukaan työuupumuksen oireet (krooninen väsymys, kyynisyys, kognitiiviset häiriöt ja tunteiden hallinnan häiriöt) olivat iästä riippumatta lievästi kasvaneet, verrattuna koronaa edeltäneeseen aikaan. Erityisesti kyynisyys työssä ja kognitiiviset häiriöt olivat lievästi kasvaneet läsnätyössä, muihin oireisiin verrattuna. (Työterveyslaitos 2022.)

2.3 Työn imun ja stressin suhde

Työn voimavarojen ja vaatimusten suhdetta voidaan havainnollistaa JD-R mallilla (Job Demands-Resources) (kuva 2), joka on käännetty suomen kielelle TV-TV (Työn vaatimukset-työn voimavarat) -malliksi (Bakker & Leiter 2010, 86; Hakanen 2011, 104). JD-R-mallissa havainnoidaan erilaisia polkuja nuolilla. Mallissa työn vaatimukset, työuupumus ja kielteiset seuraukset kuvaavat terveyden heikentymisen prosessia ja työn voimavaratekijät, työn imu ja myönteiset seuraukset kuvaavat työhyvinvoinnin motivaatioprosessia (Hakanen 2011, 104).



Kuva 2. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Hakanen 2011)

JD-R-mallin oletuksena on, että mitkä tahansa työn vaatimukset tai voimavaratekijät voivat vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja motivaatioon, jos ne ovat keskeisessä roolissa työssä. JD-R-mallissa voidaankin huomata, että polkuja kuvaavat nuolet eivät rajaa toisiaan pois, vaan mahdollistavat mallin tarkastelun eri näkökulmista. (Peeters ym. 2013, 92; Hakanen 2011, 106.) Työn vaatimuksista sekä voimavaroista voi tulla kielteisiä seurauksia, jos työn vaatimukset ovat liian korkealla ja kuluttavat energiaa, tai vastaavasti, jos työn voimavarat ovat puutteellisia, eivätkä motivoi työntekijää (Peeters ym. 2013, 93). Työn vaatimukset voivat myös vahvistaa työn voimavaroja haastamalla työntekijät kehittämään osaamistaan ja taitojaan, mikä synnyttää motivaatiota ja innostusta työn tekemiseen (Bakker 2013, 87; Hakanen 2011, 106). Mankan (2015) mukaan työntekijät, joilla on jo entuudestaan voimavaroja hallussa, kykenevät keräämään niitä yhä enemmän, jolloin ne kasautuessaan muodostavat niin sanottuja voimavarakaravaaneja. Työhyvinvoinnin motivaati-

tioprosessi voi myös laajentua ja tarttua työyhteisössä, joka synnyttää myönteistä tekemisen meininkiä työyhteisössä (Manka 2015; Hakanen 2011, 107).

Työn intensiivisyys (work intensification/intensity) on työntekijöiden kokemus työtahdin kiristymisestä, jolloin työntekijät kokevat painetta tehdä työtä entistä nopeammin ja tehokkaammin (Mauno ym. 2022). Työ on intensiivistä, kun työn määrä kasvaa mutta työaika pysyy samana. Työn intensiivisyys voidaan nähdä positiivisena tekijänä, jolloin se tuo haastetta ja vaihtelua työhön, mutta pitkittyessään se voi tuottaa työntekijälle ylitöitä ja heikentää työntekijän hyvinvointia. (Kremer ym. 2021, 7.)

Mauno ym. (2022) tekivät kyselytutkimuksen työn intensiivisyyden ja työn imun välisistä yhteyksistä kahdeksassa eri ammattijärjestössä. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, onko työn intensiivisyys yhteydessä heikompaan vai vahvempaan työn imuun, miten työn intensiivisyyden taso vaikuttaa yhteyteen ja miten näiden välinen yhteys näkyy eri ammattialoilla. Kyselyyn vastasi yhteensä 7786 henkilöä kahdeksasta eri ammattijärjestöstä (Professoriliitto, Tieteentekijöiden liitto, Tekniikan akateemiset, Ekonomiliitto, Opettajien ammattijärjestö, Teollisuusliitto, Palvelualojen ammattijärjestö ja yksityissektorin Ammattiliitto Pro). Tutkimuksen tuloksista selvisi yhdistävänä tekijänä eri ammattialoilla, että työtahdin kiristyminen heikentää työn imua. Toisistaan poikkeavia tuloksia saatiin oppimisvaatimusten tasojen vaikutuksesta työn imuun, jossa toiset ammattialat kokivat työn imun olevan parhaimmillaan oppimisvaatimusten ollessa korkealla, kun toiset kokivat sen heikentävän työn imua. Tuloksista pääteltiin, että työn intensiivisyydellä voi olla hyvin paljon erinäisiä vaikutuksia työn imuun eri ammattialoilla. (Mauno ym. 2022.)

Työhyvinvointia voidaan lopulta tarkastella palautumisen näkökulmasta. Työstä palautuminen käynnistyy vasta silloin, kun työn vaatimuksia ei enää ole. Palautumista edistää työstä irrottautuminen, rentoutunut olotila sekä kontrolli omasta vapaa-ajasta. Työntekijä on palautunut työstään, kun hän kokee olevansa valmis fyysisesti ja psyykkisesti seuraaviin työtehtäviin. (Feldt ym. 2017; Manka 2015.) Palautumista voi tapahtua myös työpäivän taukojen aikana, vaikka ympäristö ei ole siihen optimaalisin. Työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista edistää työntekijän vapaus päättää, mitä hän tauoillaan tekee sekä työntekijän voimavarat. (Feldt ym. 2017.) Jos työntekijä ei ole palautunut,

ennen kuin joutuu uudelleen ponnistelemaan työtehtävissään, stressi kerääntyy entisestään eli kumuloituu ja heikentää työhyvinvointia. (Manka 2015.)

3 TIETOINEN LÄSNÄOLO

3.1 Tietoinen läsnäolo eli mindfulness

Tietoinen läsnäolo tai tietoisuustaidot ovat suomennoksia kansainväliselle termille mindfulness. Mindfulnessin harjoittaminen pohjautuu buddhalaiseen meditaatioon mutta on irrottautunut sen uskonnollisesta merkityksestä. (Kortelainen ym. 2014, 7.) Tietoisesta läsnäolon harjoittamisen vaikutuksia länsimaissa on ensimmäisenä tutkinut Herbert Benson, joka kuvaili meditaation olevan kehon rentouttamista (relaxation response), joka vähentää stressin haitallisia vaikutuksia. Tunnetuin tietoisesta läsnäolon tutkija on kuitenkin Jon Kabat-Zinn, joka kehitti tietoisesta läsnäolon harjoittamiseen perustuvan stressinhallintaohjelman MBSR (Mindfulness-based stress reduction). MBSR-ohjelma on kahdeksan viikon mittainen harjoitusohjelma, jolla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia stressiin, ahdistukseen ja masennukseen. (Torppa 2015.)

Ihmisillä on opittuja tapoja, joita he tekevät ajattelematta eli automaatiolla. Automaatio mahdollistaa sen, että voimme tehdä tuttuja asioita, kuten pestä käsiä ajattelematta, miten se tehdään. Automaation hyviä puolia ovat, että se luo rutiineja ja mahdollistaa uusien asioiden havainnoimisen ja oppimisen. Automaatio kuitenkin heikentää tietoisesta läsnäoloa, joka saattaa vaikuttaa aisteihin, ajatteluun ja tunteisiin. Et esimerkiksi välttämättä muista, käytitkö saippuaa käsiä pestessäsi tai minkä lämpöistä vesi oli. Tietoisesta läsnäolon harjoittaminen antaa valinnanvaraa tietoiselle ja automaattiselle elämiselle. (Silverton 2020, 34–35; Wihuri 2014, 56.)

Jon Kabat-Zinnin (2014) mukaan tietoinen läsnäolo on huomion suuntaamista nykyhetkeen tarkoituksellisesti ja arvostelematta. Tietoisessa läsnäolossa ollaan olemisen mielentilassa, jossa ei tarvitse pyrkiä mihinkään vaan siinä havainnoidaan mielen ja kehon liikkeitä eli tietoisuutta. Olemisen mielentilan rinnakkaiskäsite on tekemisen mielentila, jossa uppoudutaan tekemiseen ja pyritään viemään jatkuvasti asioita eteenpäin. Kabat-Zinnin (2014, 26–27) mukaan tietoisesta läsnäolon avulla olemisen ja tekemisen mielentilat voivat toimia yhdessä, jolloin tekemisen taustalla on tietoisuus omasta kehosta ja käsillä

olevasta hetkestä. Tällöin tekeminen on myös paljon yhdenmukaisempaa ja tuottavampaa.

Tietoisen läsnäolon harjoittamisen oleelliset tekijät ovat tarkoituksellisuus, nykyhetki ja arvostelemattomuus. Lisäksi harjoittamista tukevat ymmärrys, viisaus ja myötätunto. (Kabat-Zinn 2014, Goodman-Bhyat 2016, 8 mukaan.) Tarkoituksellisuudella tarkoitetaan huomion suuntaamista tai keskittymistä tiettyyn asiaan. Watsonin (2017) mukaan huomio voi suuntautua tahdosta riippumatta, jolloin yksilö havainnoi kaikkea ympärillään, tai tahdonalaisesti, jolloin huomio suuntautuu kapeasti tiettyyn asiaan. Huomion suuntaaminen voi myös kohdistua yksilön sisäisiin tai ulkopuolisiin tekijöihin (Arajärvi & Thesleff 2020, 361).

Nykyhetki tarkoittaa tietoisessa läsnäolossa elämistä juuri siinä hetkessä, jossa silloin olemme. Silloin ei mietitä mennyttä tai tulevaa, vaan ajattelumme suuntautuu siihen, mitä juuri nyt tapahtuu. (Kortelainen ym. 2014, 92.) Nykyhetkessä oleminen ei ole helppoa, sillä se ei tule useimmille luonnostaan. Yleensä tietoisen läsnäolon harjoittaminen saattaa havahduttaa yksilön tajuaan, kuinka vaikeaa nykyhetkessä eläminen on ja kuinka vähän siinä on tullut elettyä. Nykyhetkessä eläminen ei tapahdu automaatiolla, sillä vaikka keho tietää mitä nyt tapahtuu, mieli saattaa silti vaelttaa. (Wells 2016, 52.)

Tietoisen läsnäolon harjoittamiseen kuuluu hyväksyvä ja myötätuntoinen asenne mielen vaeltelulle. Tietoisessa läsnäolossa ei ole tarkoituksena vähentää ajattelemista vaan havainnoida mielen liikkeitä eli ajatuksia arvostelematta niitä. Kun mielen liikkeitä havainnoidaan vain itsestä irrallisina ajatuksina, mieli on joustavampi ja se antaa mahdollisuuden tarkastella asioita laajemmasta näkökulmasta. (Kortelainen ym. 2014, 150.) Wihurin (2014, 48) mukaan vaikeissa tilanteissa asioiden kieltäminen ja vastustaminen tekee tilanteesta entistä vaikeamman, kun taas hyväksyvä asenne auttaa selviytymään vaikeista tilanteista vapauttamalla voimavaroja, sekä avaa silmämme, mikä olisi tilanteen selvittämiseksi paras tapa toimia.

3.2 Tietoisen läsnäolon harjoittaminen

Tietoisen läsnäolon harjoitukset voidaan jakaa muodollisiin ja epämuodollisiin harjoituksiin. Muodolliset harjoitukset ovat ohjattuja harjoituksia, joista löytyy lukuisia eri variaatioita. Yleisimmät muodolliset harjoitukset perustuvat keho- meditaatioon, istumameditaatioon, kävely- tai liikemeditaatioon sekä hyväksyvän mielen harjoittamiseen. Epämuodolliset harjoitukset ovat huomion suuntaamista tilanteeseen, joka on suunnittelematon ja luontainen. (Kabat-Zinn 2014, 12, 35; Wihuri 2014, 84.) Säännöllinen muodollisten ja epämuodollisten harjoitusten harjoittaminen saattaa ajan kuluessa muodostua tavaksi, jota kutsutaan tietoiseksi elämiseksi (Kabat-Zinn 2014, 12, 35).

Kabat-Zinnin (2014, 141–143) mukaan tietoisen läsnäolon harjoittaminen on omaan elämään osallistumista, jolloin sille tulisi löytyä yhtä hyvin aikaa kuin kaikelle muullekin elämässä. Erityisesti epämuodolliset harjoitukset on helppo toteuttaa arjen kiireiden keskellä, koska ne voi sisällyttää omaan tekemiseen. Muodollisille harjoituksille kannattaa varata erillinen aika ja paikka, jossa saa harjoitella rauhassa.

Tietoisen läsnäolon harjoituksissa hyödynnetään hengitystä ja aisteja parantamaan sen hetkistä kokemusta todellisuudesta. Hengittäminen ja aistimukset tapahtuvat aina nykyhetkessä, johon huomio voidaan palauttaa mielen harhaillessa. (Stahl & Goldstein 2011, 30.) Nurmen (2016) mukaan hengitystä voidaan myös verrata mielen liikkeisiin, joita osittain pystyy säätelemään mutta ne ovat myös luonnollinen osa ihmistä, jolloin hengittäminen ja mielen liikkeet tapahtuvat itsestä riippumatta.

Klemolan (2015) mukaan mieli ja keho ovat kokonaisuus, jotka toimivat vuorovaikutteisesti harjoituksen aikana. Hyvä asento vaikuttaa myönteiseen asenteeseen harjoitusta kohtaan. Tietoisen läsnäolon muodollisissa harjoituksissa ollaan yleensä tietystä asennossa jonkin aikaa, joten harjoituksen alussa kannattaa etsiä itselle mukava asento, jotta itse harjoitukseen voidaan keskittyä. Mukavan asennon löytämiseksi suositellaan kokeiltavaksi eri asentoja ja apuvälineitä. (Burdick 2013, 48.) Silmät voivat olla oman mieltymyksen mukaan suljettuina tai auki harjoituksen aikana. Mikäli silmät ovat auki, katseen voi suunnata lähiympäristöön. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole tuijottaa tiettyä

kiintopistettä vaan katse saa levätä huomion kohteessa. Silmät kannattaa pitää auki, jos tuntee itsensä uneliaaksi. Toisaalta harjoituksesta ei uneliaana saa niin paljon irti kuin täysin hereillä ja läsnä ollessa. (Kabat-Zinn 2014, 146.) Tietoisien läsnäolon muodollisia harjoituksia varten suositellaan myös varaan oma aika ja paikka. Tällöin ympäristön häiriötekijät eivät luo uusia kimmokkeita ajatuksen kululle vaan ajatus kulkee harjoituksen mukana itsestään. (Kabat-Zinn 2014, 146; Järvilehto 2023, 74.)

Tietoisien läsnäolon muodollisista harjoituksista perinteisin on istumameditaatio. Nimensä mukaisesti meditaatio toteutetaan yleensä istuen ja keskittyen hengittämiseen noin 5–15 minuutin ajan. Istumameditaatiossa hengitys toimii niin kutsuttuna ankkurina, johon huomio tuodaan aina lempeästi takaisin, jos mieli harhailee. (Kortelainen 2014, 102.)

Toinen perinteinen tietoisien läsnäolon muodollinen harjoitus on kehomeditaatio. Kehomeditaatio toteutetaan yleensä makuuasennossa havainnoiden kehon eri osia ja niiden tuntemuksia. Kehomeditaation ideana on auttaa rentouttamaan kehoa ja hyväksymään sen sellaisena kuin se on. (Burdkick 2013, 127.)

Kehotietoisuutta voidaan harjoittaa myös kävelymeditaation tai tietoisien liikkeen avulla. Tietoista liikettä ovat esimerkiksi erilaiset joogaliikkeet tai asahiliikesarja. Kävelymeditaatiossa ja tietoisessa liikkeessä on tarkoituksena keskittyä kehon tuntemuksiin ja olla tietoinen niistä liikkeen aikana. Kävely ja tietoinen liike sopivat istumisen tauottamiseen ja sellaisille henkilöille, joille paikallaan meditoiminen on haastavaa. (Wihuri 2014, 84.)

Lisäksi yleinen muodollinen meditaatio on hyväksyvän mielen harjoittelu, joka voidaan yhdistää edellä mainittuihin harjoituksiin. Hyväksyvää mieltä voi harjoittaa mielikuvien avulla, joissa ajatusten kuvitellaan olevan jokin muu asia, esimerkiksi virtaava joki. Mielikuvien avulla saadaan uusia näkökulmia ja keinoja ajatteluprosessin tueksi. (Wihuri 2014, 85; Kabat-Zinn 2014, 46.)

Epämuodolliset harjoitukset ovat arjen toimintoihin liitettyjä suunnittelemattomia harjoituksia. Epämuodollinen harjoitus voi olla esimerkiksi käsien peseminen, jossa huomio suunnataan käsien tuntemuksiin. Epämuodolliset harjoituk-

set tarjoavat mahdollisuuden olla läsnä niissä arjen toiminnoissa, jotka tapahtuvat automaatiolla. (Woods ym. 2019, 29.)

3.3 Tietoisen läsnäolon vaikutukset hyvinvointiin

Tietoisen läsnäolon harjoittamisen on todettu vaikuttavan yksilön stressivasteeseen, jossa reaktio akuuttiin stressiin lieventyy, parasympaattinen hermosto vahvistuu ja palautuminen nopeutuu. Tietoisen läsnäolon harjoittamisen on todettu myös parantavan sydänterveyttä alentamalla sykettä ja verenpainetta. (Raevuori 2016; Sydänliitto s.a.) Tietoisen läsnäolon on todettu vaikuttavan myönteisesti myös aivojemme rakenteeseen ja toiminnallisuuteen. Neurotieteelliset tutkimukset ovat osoittaneet tietoisen läsnäolon vaikuttavan etuotsalohkon aktiivisuuteen, joka säätelee itsehillintää, suunnittelu- ja päättelykykyä sekä abstraktia ajattelua. Muutoksia on havaittu myös vasemman ja oikeanpuoleisen aivolohkojen vuorovaikutteisessa aktiivisuudessa niillä aivojen alueella, jotka säätelevät tunteita. Tämä viittaa kykyyn suhtautua tilanteisiin myönteisesti ja tasapainoisesti. Aivojen rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten sekä telomeraasin lisääntynyt aktiivisuus verisoluissa on todettu vaikuttavan ikääntymisen hidastumiseen ja yleisterveyteen muun muassa immuniiteetin vahvistumisella. (Silverton 2020, 24; Raevuori 2016.)

Tietoinen läsnäolo kehittää itsetuntemusta, jolloin tunnistamme ja ymmärrämme paremmin omia ajatuksiamme, tunteitamme ja tapojamme. Itsetuntemuksen avulla voimme kehittää myötätuntoa itseämme kohtaan ja olla vähemmän kriittisiä itsemme suhteen. (Silverton 2020, 30–31.) Tietoinen läsnäolo lisää positiivisia tunteita ja voimavaroja, jotka auttavat selviämään elämän ja työn tuomista haasteista (Puolakanaho ym. 2016; Wihuri 2014, 33). Tietoisen läsnäolon harjoitukset auttavat myös psykologisesti irrottautumaan työstä, kun ajatukset suunnataan tarkoituksellisesti vapaa-aikaan eikä vatvota työasioita (Virtanen 2021). Nurmen (2016) mukaan työasioita ei kuitenkaan tulisi kieltää, jos ne vapaa-aikana pyörivät mielessä, vaan hyväksyä ajatukset ja kiittää itseään vastuuntuntoisuudesta ja palauttaa ajatukset vapaa-aikaan.

Tietoisen läsnäolon vaikutuksista työuupumukseen tehtiin Suomessa tutkimus nimeltä Muupu (Puolakanaho ym. 2016). Muupu-tutkimuksessa käytettiin mindfulness- ja hyväksyntä- ja arvopohjaisia menetelmiä, joita tutkimuksessa

kutsuttiin yhteisnimityksellä MIHA-menetelmät. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kahdeksanviikkoisen MIHA-ohjelman vaikutuksia ja tehokkuutta työuupumusoireiden vähenemisessä. Tutkimuksen kohderyhmä koostui 218 henkilöstä, jotka satunnaisotoksella jaettiin kahteen ryhmään, joista toinen oli MIHA-interventioryhmä ja toinen oli tavanomaista tukea (TAV) saava ryhmä. Tutkimusryhmän kriteerinä oli, että heidän täytyi kuulua työuupuneimpien suomalaisten joukkoon, joka arvioitiin Bergen Burnout Indicator -kyselyllä.

MIHA-interventioryhmälle pidettiin viikoittain pienryhmätapaaminen, jossa käytiin MIHA-menetelmiä läpi, sekä annettiin menetelmiin liittyviä päivittäisiä koti-tehtäviä. Verrokkiryhmä (TAV) sai työuupumuksen hoitoon avokuntoutusta, jota toteutettiin terapeutin tuella, sairauslomilla, lääkitsemällä, sekä työnantajien tuella tai työolosuhteiden muutoksilla. Tutkimuksessa oli käytössä 17 kyselyä, jotka toteutettiin ennen ja jälkeen intervention sekä 6 ja 12 kuukauden jälkeen. Kyselyillä arvioitiin tutkittavien kokemuksia työuupumuksen muutoksissa, MIHA-taidoissa, työoloissa, psykologisessa oirehdinnassa ja hyvinvoinnissa.

Tutkimuksen tuloksissa selvisi, että MIHA-interventioryhmän hyvinvointi parani huomattavasti TAV-ryhmään verrattuna, myös pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna. MIHA-ohjelman todettiin lievittävän työuupumusta ja edistävän työhyvinvointia merkittävästi, sekä ennaltaehkäisevän uusia stressireaktioita. Muupu-hankkeen tutkijat ehdottivat vastaavanlaisten interventioiden hyödyntämistä työterveyshuollossa työhyvinvoinnin parantamiseksi. (Puolakanaho ym. 2016.)

4 TOIMEKSIANTAJA

Tutkimuksen toimeksiantajana toimi energiayhtiö, jonka toiveesta yhtiön nimeä tai muita tunnistamiseen johtavia tietoja ei tuoda opinnäytetyössä esille. Yhtiössä työskentelee 6 000 henkilöä, joista tutkimukseen suunniteltiin osallistuvan aluksi noin 15 henkilöä. Lopulta lukumäärä kuitenkin karsiutui kuuteen henkilöön. Syynä oli se, että tutkimuspäivä yllättäen peruutettiin YT-neuvotteluihin liittyvien palaverien vuoksi. Samasta syystä kaksi henkilöä poistui kesken tutkimuksen yhden harjoituksen ajaksi, mutta he osallistuivat kaikkiin muihin harjoituksiin ja ryhmähaastatteluun.

Työ on muodoltaan hybridiä eli työskentely tapahtuu toimistolla ja etänä. Työ on pääasiassa istumatyötä. Toimeksiantaja kertoi panostavansa työntekijöidensä hyvinvointiin monipuolisesti. Toimeksiantajan mukaan työhyvinvointia edistetään muun muassa työhyvinvointiseminaareilla, joustavilla työajoilla, työergonomialla sekä tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia tilojen, ryhmien ja kulttuurisetelien muodossa. Toimeksiantaja kertoi, että työhyvinvointia heikentää työpäivän pirstaloituminen, mikä johtuu useista eri aiheisiin liittyvistä palavereista, jotka täyttävät kalenterin.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksellinen lähestymistapa

Tutkimuksen lähestymistapana käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta ja tutkimusstrategiana käytetään tapaustutkimusta. Tapaustutkimuksessa tutkitaan nykyhetken ilmiötä sen todellisessa kontekstissa, jolle on aina ennalta määrätty aika ja paikka. Tapaustutkimuksessa havainnoidaan tutkimuksen kohdetta eli tapausta. Tapaustutkimuksessa käytetään useita tiedonkeruumenetelmiä, joiden avulla tutkittavaa ilmiötä tarkastellaan. (Seppola 2023; Puusa ym. 2020). Tämän tutkimuksen tutkittava ilmiö oli tietoinen läsnäolo, jonka vaikutuksia havainnoitiin tutkimuksen kohteissa eli tutkimuksen osallistujissa. Tutkimukselle oli ennalta määrätty aika ja paikka.

Laadullinen tutkimus on hyvin monipuolinen ja sen määritelmä riippuu tulkinallisista käytänteistä, kuten aineiston hankinta- ja analyysimenetelmistä (Seppola 2023). Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkija on suorassa kontaktissa tutkittavaan ilmiöön. Tämä tarkoittaa, että tutkija on läsnä tutkimustilanteessa ja pyrkii havainnoimaan tutkittavien aitoja kokemuksia, sekä tekemään niistä yksityiskohtaisia tulkintoja. (Juhila 2021.) Tässä tutkimuksessa olin itse paikan päällä ohjaamassa tietoisien läsnäolon harjoituksia tutkimusjoukolle, jonka jälkeen keräsin heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan harjoituksista sekä niiden vaikutuksista työhyvinvointiin kyselylomakkeiden ja ryhmähaastattelun muodossa.

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkimuksen kohderyhmän näkökulmasta. Tällöin havainnoidaan kohderyhmän koke-

muksia, ajatuksia, tunteita ja merkitystä tutkittavaan ilmiöön. (Puusa ym. 2020.) Näkökulmien tarkastelussa korostuu subjektiivisuuden arvostaminen eli henkilökohtainen tapa muodostaa merkityksiä. Subjektiivisuus voi olla myös kollektiivista, jossa merkitykset muodostuvat jaetusti yhteisössä. Lisäksi subjektiivisuuden arvostaminen on tutkijan läpinäkyvyyttä, jolloin tutkijan oman toiminnan vaikutus tutkimukseen on eritelty. (Juhila 2021.)

Vilkan (2021) mukaan laadulliselle tutkimukselle on myös ominaista emansipatorisuus, jolloin tutkittavat eivät ole ainoastaan tiedonlähteitä, vaan he oppivat uutta tutkittavasta asiasta, joka vaikuttaa heidän ajattelu- ja toimintamalleihinsa. Tässä opinnäytetyötutkimuksessa tietoisien läsnäolon harjoitteiden vaikutuksia työhyvinvointiin pyrittiin ymmärtämään yksilöiden näkökulmasta, mutta myös hahmottamaan kollektiivista näkökulmaa. Kyselylomakkeet tukevat yksilöllisiä näkökulmia, kun taas ryhmähaastattelu hahmottaa kollektiivista näkökulmaa. Tutkimuksen alussa kävimme yhdessä tutkittavien kanssa läpi tutkimuksen tärkeimpien käsitteiden eli tietoisien läsnäolon, työn imun ja stressin teoriaa. Tavoitteena oli, että tutkittavat ymmärsivät tutkimuksen sisällön mutta myös oppivat teorian ja tietoisien läsnäolon harjoitteiden avulla uutta.

5.2 Aineistonkeruumenetelmät

Aineistonkeruumenetelminä käytettiin kyselylomaketta ja ryhmähaastattelua. Kyselylomakkeen ja ryhmähaastattelun tavoitteena oli tarkastella yksilöiden henkilökohtaisia kokemuksia tietoisien läsnäolon harjoitteissa ja verrata niitä ryhmän yhteiseen kokemukseen. Tutkimuksessa eri menetelmien käyttöä kutsutaan menetelmätriangulaatioksi, joka mahdollistaa aineiston monipuolisuuden ja laajemman näkökulman sekä lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2022.)

Kysely on aineistonkeruumenetelmä, jossa tutkimukseen osallistuvilta kysytään samat kysymykset ennalta määrättyssä järjestyksessä. Kyselyllä tutkitaan osallistujien mielipiteitä ja käytöstä tietoisien läsnäolon harjoitteisiin liittyen. (Seppola 2023.) Kyselylomakkeen kysymysten muoto on avoin, mutta osassa kysymyksissä vastausvaihtoehdot ovat suljettuja. Kyselylomakkeen avointen kysymysten tavoitteena oli saada vastaajien itse sanoittama mielipide ja kokemus suoritetusta harjoituksesta. Avointen kysymysten rajauksena oli vas-

tauksen kohdistaminen kyselyssä käsiteltävään tietoisien läsnäolon harjoitukseen. (Vilkkä 2021.) Kyselylomakkeessa käytettiin Likert-asteikkoa, joka on yleisin mittari mielipiteiden ja asenteiden mittaamisessa. Kyselyssä käytetty Likert-asteikko oli viisiportainen ja sisälsi vaihtoehdon olla ottamatta kantaa kysymykseen. (Valli & Aarnos 2018.)

Ryhmähaastattelu oli tässä tutkimuksessa muodoltaan puolistrukturoitu teemahaastattelu. Puolistrukturoidulla tarkoitetaan sitä, että kysymykset ovat ennalta määritelty, mutta niiden muoto voi vaihdella haastattelutilanteessa ja haastateltavat saavat vastata kysymyksiin omin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2022). Teemahaastattelussa kysymykset kohdistuvat tiettyihin teemoihin, jotka käsittelevät kokemusta, joka on kaikille osallistujille sama (Puusa ym. 2020; Hirsjärvi & Hurme 2022). Ryhmähaastattelun teemoina olivat tietoinen läsnäolo ja työhyvinvointi, joita tarkasteltiin yhteisen kokemuksen eli yhdessä tehtyjen tietoisien läsnäolon harjoitusten näkökulmasta.

Ryhmähaastattelun merkitys korostuu, kun halutaan tutkia ryhmän yhteistä ajattelutapaa eli kollektiivista näkemystä. Tällöin ryhmähaastatteluun osallistuvat tuottavat nopeaa, runsasta ja monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa ym. 2020.) Ryhmähaastattelun haasteena on ihmisten osallistuminen ja ryhmädynamiikka. Ryhmädynamiikkaan vaikuttavat ihmisten luonteet, jotka saattavat ilmetä haastattelutilanteessa dominointina tai vaikenemisena. Toisaalta haastatteluun aktiivisesti osallistuvat saattavat rohkaista hiljaisempia osallistujia keskustelemaan. Tutkimusryhmän jäsenten ollessa entuudestaan tuttuja keskenään niin ryhmähaastattelu saattaa luoda turvaa ja keskustelun aloittaminen on helpompaa. Toisaalta tällöin ryhmän jäsenten välinen sanaton viestintä ja sisäpiirin väliset asiat saattavat olla ulkopuoliselle haastattelijalle vaikea huomata ja tulkita. (Hyvärinen ym. 2017.) Puusan (2020) mukaan ryhmähaastattelu ei menetelmänä anna tasavertaista painoarvoa jokaisen osallistujan mielipiteelle, mutta se havainnoi ryhmädynamiikan vaikutusta mielipiteisiin.

5.3 Analysointimenetelmät

Tutkimuksen laadullisena analysointimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia eli induktiivisen aineiston analyysia. Laadullinen analyysi on

tutkimusaineiston käsittelemistä teoreettiseen muotoon, josta tehdään tulkintoja. Laadullisen analyysin tavoitteena on syventyä tutkimusaineistoon ja nostaa sieltä esiin keskeiset asiat, jotka ovat merkityksellisiä tutkimusongelman kannalta. (Günther ym. 2021.)

Sisällönanalyysi on perinteinen analyysimenetelmä laadullisessa tutkimuksessa. Sisällönanalyysi on hajanaisen aineiston tiivistämistä selkeäksi ja yhteneväiseksi kokonaisuudeksi, joka lisää aineiston informaatioarvoa. Sisällönanalyysia kritisoidaan sen keskeneräisyydestä, jolloin tutkimuksessa ei kyetä tekemään johtopäätöksiä vaan järjestelty aineisto esitetään tuloksina. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Puusa ym. 2020.) Puusan (2020) mukaan analyysissä onkin pyrittävä totuudenmukaisuuteen ja uskottavaan tulkintaan sekä perustelevaan tehtyjä ratkaisuja.

Tutkimusaineiston laskemisen, kvantifioinnin, mielletään yleensä kuuluvan kvantitatiiviseen tutkimukseen, mutta sitä voidaan käyttää myös kvalitatiivisessa tutkimuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2022). Silvermanin (1993) mukaan numerot puhuvat, kun ilmiö on havaittavissa toistuvasti (Hirsjärvi & Hurme 2022). Kvantifioinnin mielletään kuuluvan analyysimenetelmänä sisällön erittelyyn, jota käytetään sisällönanalyysin apuna (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tässä tutkimuksessa kvantifiointia hyödynnettiin kyselylomakkeiden analysoinnissa. Kyselylomakkeen suljetut vastaukset kvantifioitiin.

Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimuksen teoria rakennetaan tutkimusaineistosta, jossa analyysiyksiköt eivät ole ennalta määrättyjä, vaan ne valikoidaan tutkimusaineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaan (Eskola 2018; Tuomi & Sarajärvi 2018). Aineistolähtöistä analyysia on vaikea toteuttaa ilman minkäänlaista teoriaa. Tämän vuoksi aineistolähtöistä analyysia kritisoidaan sen puhtaudesta, sillä tutkimuksessa käytetyt käsitteet ja tutkimusteoria saattavat vaikuttaa analyysiin. (Vilkkä 2021; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Aineiston analyysia varten tallennettu tutkimusaineisto tulee litteroida eli kirjoittaa puhtaaksi. Aineiston litterointi on työläs vaihe, jota varten suositellaan hyödynnettävän apuvälineitä, kuten tietokonetta. Litteroinnin yksityiskohtien, kuten huokausten ja äänenpainon, kirjaamisen tarpeellisuutta tulee pohtia

oman tutkimuksen kannalta, sillä niiden havaitseminen on hankalaa ryhmähaastattelussa. (Hirsjärvi & Hurme 2022.) Tässä tutkimuksessa ryhmähaastattelu tallennettiin ja litteroitiin Teams-sovelluksen avulla, joka tarkistettiin manuaalisesti. Litteroinnista jätettiin pois ylimääräiset yksityiskohdat.

Aineistolähtöinen analyysi on kolmivaiheinen prosessi: 1. aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2. aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3. abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Miles & Huberman 1994, Tuomi & Sarajärvi 2018 mukaan). Ensimmäisessä vaiheessa tutkimusaineisto redusoitiin eli karsittiin tutkimusongelman kannalta epäolennainen tieto pois. Redusointi on tutkimusaineiston pilkkomista ja tiivistämistä, jota ohjaavat tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Redusointi tapahtui niin, että litteroidusta aineistosta poimittiin alkuperäisilmaisuja, jotka tiivistettiin ja listattiin allekkain. (Vilka 2021; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Seuraavassa vaiheessa pelkistetty aineisto klusteroitiin etsimällä aineistosta samankaltaisuuksia ja eroja, jotka luokiteltiin esimerkiksi ominaisuuksien, piirteiden tai käsitysten mukaan. Klusteroinnin tarkoituksena oli ymmärtää tutkittavien merkityssuhteita tutkittavaan ilmiöön. Luokittelussa muodostuu aina alaluokkia ja lopulta yhdistävä luokka, mutta niiden välille voi muodostua muun tasoisia luokkia analyysin edetessä. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Vilka 2021.) Klusterointi on osa abstrahointia, joka oli prosessin viimeinen vaihe. Abstrahoinnissa tutkimusaineistosta eroteltiin tutkimuksen kannalta olennainen tieto, josta muodostettiin teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. Johtopäätöksissä pyrittiin ymmärtämään tutkittavien merkityssuhteita heidän näkökulmastaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tutkimuksen analyysin esimerkki löytyy taulukosta 1.

Taulukko 1. Esimerkki tutkimuksen analyysistä

Alkuperäinen	Pelkistetty	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
"Musta tuntuu, että jokaisen harjoituksen jälkeen niin kun pystyi keskittymään vähän enemmän siinä seuraavassa harjoituksessa, että selvästi tätä pitää työstää."	Harjoitukseen keskittyminen vaatii työtä	Keskittyminen harjoituksissa	Kokemukset harjoituksista	Tietoisien läsnäolon harjoitteet

Tutkimuksessa esitetyissä taulukoissa on analyysin vaiheet esitetty pelkistetyistä lauseista eteenpäin. Alkuperäisiä ilmauksia ei näytetä taulukoissa 5, 6 ja 7 koska ne olisivat vieneet liikaa tilaa ja taulukoista olisi tullut liian pitkät ja epäselvät lukea. Analyysissa on kuitenkin noudatettu taulukon 1 mukaista prosessia.

5.4 Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessi (kuva 3.) etenee vaiheittain tutkimusideasta kohti tutkimuksen raporttia. Prosessin eri vaiheet ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa keskenään ja niitä tehdään usein päällekkäin. Tutkimuksen eri vaiheet voivat vaikuttaa toisiinsa täsmäntävästi tai muuttavasti. Tutkimusprosessi on kuitenkin aina etenevä. (Günther & Hasanen 2021; Lähdesmäki ym. 2009.)



Kuva 3. Tutkimusprosessi

Inspiraatio tutkimusaiheeseen alkoi koulun tarjoaman *Tietoisen läsnäolon hyvinvointivaikutukset* -kurssista, jonka suoritin syksyllä 2022. Vaikutuini kurssin opeista ja aloin itse tehdä tietoisien läsnäolon harjoituksia tauottamaan opiskelua, mistä sain myöhemmin idean opinnäytetyön aiheeseen. Aloitin prosessin tekemällä opinnäytetyön suunnitelman ja asettamalla opinnäytetyön tutkimuskysymykset.

Tutkimuskysymysten perusteella lähdin rakentamaan tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä. Aineistonkeruumenetelmissä halusin saada mahdollisimman paljon osallistujien omia ajatuksia esille, minkä vuoksi kyselylomakkeessa ja haastattelussa käytettiin pääasiassa avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeeseen sisällytin kuitenkin enemmän suljettuja vastauksia, jotta kyselylomake olisi helpompi ja nopeampi täyttää. Tutkimussuunnitelma esitettiin toukuussa 2023.

Sopivan toimeksiantajan löytäminen vei melkein vuoden. Tutkimuksen aikana toimeksiantaja vaihtui kolme kertaa. Yleisenä syynä oli, että toimeksiantajien oli vaikea löytää osallistujia, jotka olisivat olleet kiinnostuneita tutkimuksesta ja heidän aikataulunsa olisi sopinut tutkimuksen aikatauluun. Erityisesti aikatauluongelmien vuoksi tutkimuksen rakenne muuttui radikaalisti. Tutkimuksen oli määrä aluksi kestää kahdeksan viikkoa, joiden aikana olisi ohjattu vain yksi harjoitus per viikko ja käyty harjoitukseen liittyvä ryhmähaastattelu ja vasta lopuksi täytetty yhteenvetona kyselylomake. Koska tutkimukseen sitoutuminen niin pitkäksi aikaa oli osallistujille vaikeaa, tutkimuksen rakenne muutettiin syksyllä 2023 kolmatta toimeksiantajaehdokasta varten. Tutkimus tiivistettiin yhteen päivään ja siitä karsittiin neljä tietoisien läsnäolon harjoitusta. Myös tutkimusmenetelmät järjestettiin uudelleen niin, että jokaisen harjoituksen jälkeen täytettiin kyselylomake ja lopuksi käytiin ryhmähaastattelu. Kaikki nämä muutokset vaikuttivat myös tutkimustrategian vaihtamisen toimintatutkimuksesta tapaustutkimukseen.

Samaan aikaan, kun etsin sopivaa toimeksiantajaa, aloitin aiheeseen perehtymisen. Aloitin teorian kirjoittamisen syksyllä 2023 luvusta 2 ja jatkoin sitten luvun 3 kirjoittamiseen. Tutkimuksen toteuttamisen teorian kirjoittamisen aloitin tammikuussa 2024.

Sopiva toimeksiantaja löytyi helmikuussa 2024, ja opinnäytetyösopimus allekirjoitettiin maaliskuussa alle viikkoa ennen tutkimuksen toteuttamista. Tutkimuspäivä kuitenkin peruutettiin päivää ennen sovittua ajankohtaa toimeksiantajan yt-neuvottelujen vuoksi. Teimme kuitenkin kompromissin ja tutkimukseen osallistui henkilöitä, joilla oli siihen aikaa. Tutkimukseen oli määrä osallistua noin 15 henkilöä, mutta lopullinen osallistujamäärä oli kuusi henkilöä. Näistä kuudesta henkilöstä kaksi poistui yhden harjoituksen ajaksi, mutta he osallistuivat kaikkiin muihin harjoituksiin ja ryhmähaastatteluun. Tutkimuspäivään oli varattu aikaa neljä tuntia, mutta todellisuudessa siihen meni noin kolme ja puoli tuntia.

Tutkimuksen analysointia tein helmikuussa ja maaliskuussa. Aineiston purkamisen ja analysoinnin aloitin kyselyistä. Tämän jälkeen siirryin ryhmähaastattelun litteroinnin purkamiseen ja analysointiin.

6 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Ensimmäisessä alaluvussa esitellään harjoitusten jälkeen täytettyjen kyselyjen tulokset. Kyselyjen tulokset on esitetty kysymys kerrallaan verraten vastauksia eri harjoitteiden välillä. Toisessa alaluvussa esitellään ryhmähaastattelun tulokset. Ryhmähaastattelun tulokset esitellään teemoittain. Tutkimukseen osallistui 6 henkilöä, joista kaksi poistui venyttelymeditaation ajaksi, joten he eivät vastanneet venyttelymeditaatioon liittyvään kyselyyn. Vastajamäärä oli muuten sama läpi tutkimuksen.

6.1 Kyselyjen tulokset

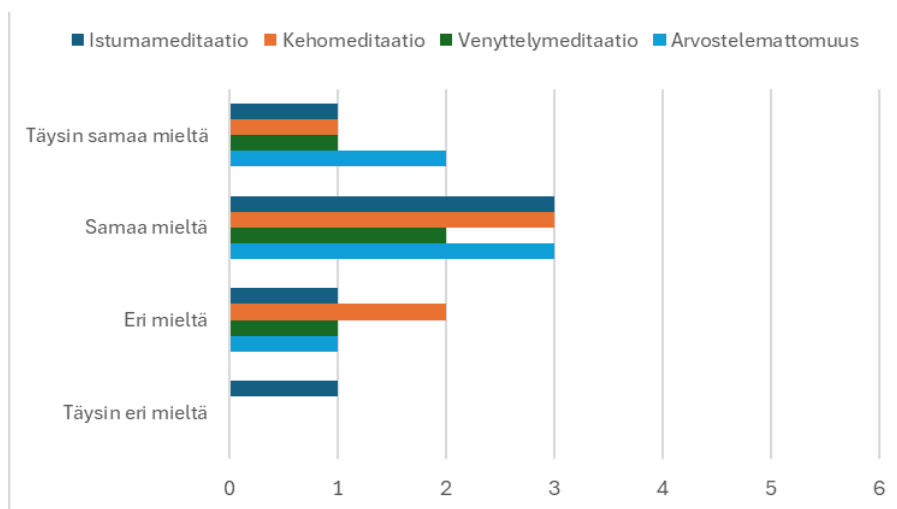
Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, minkälaisia ajatuksia ja tunteita tietoisesta läsnäolon harjoitteet osallistujissa herättivät (taulukko 2). Osallistujat saivat vastata kysymykseen avoimesti. Yhteistä eri harjoitteiden vastauksissa oli, että jokaisessa nousi esiin kyky keskittyä ja rentoutua harjoituksen aikana.

Taulukko 2. Osallistujien ajatuksia ja tunteita harjoituksista

	Mitä ajatuksia ja tunteita tämä harjoitus sinussa herätti?
ISTUMAMEDITAATIO	"Levottomuutta, tuntui että rentoutuminen on hankalaa ja keskittyminen herpaantui siksi usein." "Yhteys sisimpään, minuun. Liikuttamista, läsnäolo on voimaannuttavaa." "Aluksi oli vaikea keskittyä; vaati totuttelua päästä oikeaan "mielentilaan". Harjoituksen lopussa oli raukea ja rentoutunut olo." "Huvitusta ja ärtymystä jatkuvasti harhailevista ajatuksista." "Oman mielen rauhoittuminen, hetkeen pysähtyminen, ajatuksien pesukone hetki." "Huomasin jäykät hartiat. Hengitystä säätelin liikaa. Ajauduin alussa syvähengittämään. Pituus hyvä, ajatukset pysyivät aika hyvin tilanteessa."
KEHOMEDITAATIO	"Laajempia ajatuksia mitä edellinen, helpompi kuitenkin keskittyä vartalon ollessa rentona. Tuntemuksia eri puolilta vartaloa." "Rentoutumista fyysisesti." "Makuuasento oli ihanan rento. Tässä hartiat eivät särkeneet. Puhetta oli helppo kuunnella ja keho reagoi hyvin harjoitteiden kohdistusten mukaan." "Sopi minulle paremmin kuin istumaharjoitus, mutta ulkoiset ärsykkeet häiritsivät keskittymistä." "Nukutti." "Tämä oli kokonaisvaltainen harjoitus, koko keho rentoutui."
VENYTTELYMEDITAATIO	"Tässä harjoituksessa oli välillä epämukava olo, kun esim. piti käsiä pitkiä aikoja ylhäällä. Tähän harjoitukseen oli siksi vaikeampi keskittyä." "Tasapainoa sekä mielen että vartalon osalta" "Tämä harjoitus toi konkreettisia (liikkeiden aiheuttamia) tuntemuksia. Oli helpompi keskittyä ja tuntemusten eroavaisuudet pystyi helpommin toteamaan." "Rentoutti vartaloa, ei ohjannut niin paljoa kuin edelliset tietoisesti läsnäoloon."
ARVOSTELEMATTOMUUS	"Helpotus, hyväksyntä" "Rentouttava harjoitus, jossa pääsi hyvin irti stressaavista ajatuksista" "Oli hankala pysyä yhdessä negatiivisessa asiassa. Mieli palloili 3:n välillä. Muutenkin keskittyminen oli jo aika hankalaa tai ainakin hankalinta näistä harjoituksista." "Oli kiinnostavaa lähestyä ongelmaa hyväksyvästi, ei ratkaisukeskeisesti, mikä on itsellä ainakin oletusarvo." "Yhteenvetoa tuntemuksista, leijumista." "Toi pinnalle keskeneräisiä ja ehdastiakin asioita, mutta se oli hyvä konkreettinen harjoitus irti päästämiseen."

Istumameditaatio oli harjoituksista ensimmäinen, jota osa vastaajista kuvaili hetkeen pysähtymisenä, joka voimaannuttaa ja rauhoittaa mieltä. Osan mielestä harjoitukseen oli vaikea keskittyä ja rentoutuminen oli vaikeaa. Seuraavana harjoitteena oli kehomeditaatio, johon liittyvät ajatukset ja tunteukset olivat pääsääntöisesti positiivisia. Kehomeditaation kuvailtiin olevan laaja ja kokonaisvaltainen. Osallistujat tykkäsivät harjoituksen makuuasennosta, jota verrattiin mukavammaksi kuin edellistä istuma-asentoa. Osallistujien mukaan ohjausta oli helpompi seurata ja toteuttaa, mikä johti kehon rentoutumiseen ja tunteusten havainnointiin, mikä nukutti yhtä osallistujaa. Venyttelymeditaatioon osallistuneet kertoivat harjoitteen tuovan konkreettisia tunteuksia, joita oli helpompi havainnoida kuin edellisissä harjoituksissa. Nämä tunteukset olivat myös joillekin epämukavia, mikä vaikeutti yhden osallistujan keskittymistä. Arvostelemattomuuden meditaation kuvailtiin olevan mielenkiintoinen ja konkreettinen harjoitus, jossa ongelmaa lähestyttiin hyväksyvästi. Osa koki harjoituksen keinona päästää irti stressaavista ajatuksista, mutta se myös toi pinnalle keskeneräisiä ja ahdistavia asioita. Yksi mainitsi, että venyttelymeditaatioon oli vaikeinta keskittyä, koska hän ei pystynyt ajattelemaan vain yhtä ongelmaa.

Toisessa kysymyksessä selvitettiin, kuinka hyvin osallistujat pystyivät keskittymään suoritettuihin harjoituksiin (kuva 4). Parhaiten osallistujat pystyivät keskittymään arvostelemattomuuden meditaatioissa. Yli puolet vastaajista koki pystyvänsä keskittymään hyvin myös istuma-, keho- ja venyttelymeditaatioissa, joista istumameditaatio ja kehomeditaatio jakoivat eniten mielipiteitä. Istuma- ja kehomeditaatioissa kahden vastaajan mielestä harjoituksiin ei pystynyt hyvin keskittymään.



Kuva 4. Pystyin hyvin keskittymään tähän harjoitukseen

Kolmannessa kysymyksessä selvitettiin, mitkä tekijät vaikuttivat positiivisesti harjoituksen tekemiseen (taulukko 3). Yhteistä eri harjoitusten vastauksissa oli, että osallistujat mainitsivat ohjaajan ja ohjauksen rauhallisuuden ja selkeyden. Istumameditaatioissa nousivat myös esille osallistujien kokemukset ympäristön rauhallisuudesta ja äänimaailmasta. Kehomeditaatioissa mainittiin makuuasennon ja tekstin yksityiskohtaisuuden olevan positiivista. Venyttelymeditaatioissa positiivisia tekijöitä olivat rauhallinen ympäristö, liikkeiden helpous ja lepotauot liikkeiden välissä. Arvostelemattomuuden meditaatioissa positiivisia tekijöitä olivat vapaamuotoinen asento, harjoituksen kesto, äänimaailma ja ilmapiiri ja aihe.

Taulukko 3. Harjoitusten positiiviset tekijät

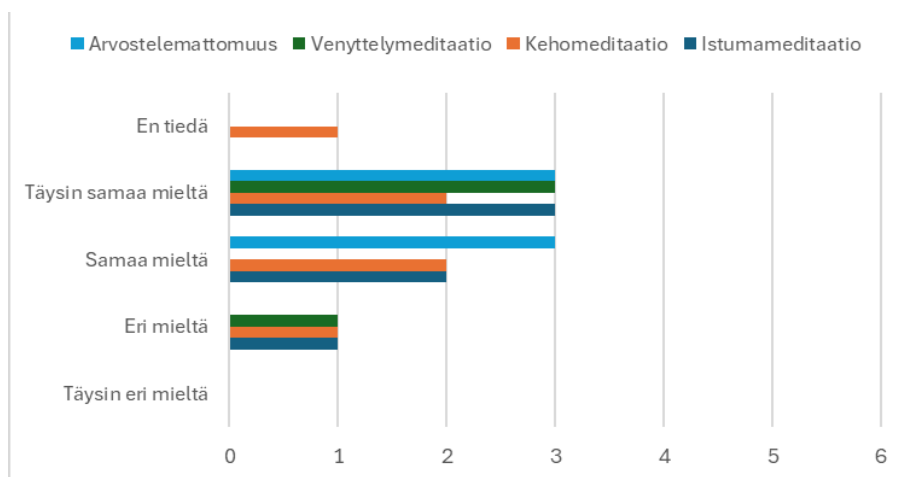
	Mitkä asiat vaikuttivat positiivisesti tämän harjoituksen tekemiseen?
ISTUMAMEDITAATIO	"Vaikka koin että en onnistunut, ohjaajan rauhallinen puhe ja ohjeistus tuntui hyvältä" "Äänimaailma, mukava lämmittävä alusta, ympäristön turvallisuus" "Ympäristö oli mukavan rauhallinen, ohjaus auttoi palauttamaan ajatukset aina takaisin ruotuun" "Vetäjällä oli rauhallinen ote ja ääni, tila oli rauhallinen" "Musiikki, ääni ohjaus, "rauhallinen äänimaisema" "Ohjaajan ääni + ohjaus"
KEHOMEDITAATIO	"Musiikki, ilmapiiri" "Ohjaajan puhe, makuuasento" "Helppo asento, tekstin yksityiskohtaisuus ja fyysisten tuntemusten seuraaminen edisti tietoista läsnäoloa" "Ohjaajan puhe, makuuasento" "Asento oli helppo saada mukavaksi vs. esim se istumaharjoitus" "Mukava ja lämmittävä alusta, rauhallinen äänimaailma."
VENYTTELYMEDITAATIO	"Liikkeiden helpous" "Ohjaajan rauhallinen ja selkeä selostus, venyttely on itselle mukavaa" "Lepotauot, ohjaajan rauhallinen ote" "Rauhallinen ympäristö ilman häiriötekijöitä"
ARVOSTELEMATTOMUUS	"Pituus oli hyvä neljälle harjoitukselle, mielenkiintoinen aihe / lähestyminen" "Kesto, makuuasento, ei ulkoisia häiriöitä, ohjaajan puhe" "Vaaka-asento, äänimaailma" "Mukava asento, jonka sai valita, ohjaajan rauhallinen ote" "Positiivista oli ilmapiiri, vapaa-asento ja ohjauksen selkeys" "Tuntui tärkeältä seurata ohjeita, jottei jää vellomaan negatiivisiin ajatuksiin"

Neljännessä kysymyksessä selvitettiin, mitkä tekijät vaikuttivat negatiivisesti harjoitusten tekemiseen (taulukko 4). Yhteistä eri harjoituksille oli, että ajatukset lähtivät harhailemaan tai keskittyminen herpaantui. Istumameditaatioissa negatiivisia tekijöitä olivat lisäksi stressi, kehon kiputilat, epämukava asento ja epämukavat vaatteet. Kehomeditaatioissa negatiivisena asiana koettiin ulkopuoliset äänet, stressi, nukahtaminen, kiputilat ja kehon puutuminen. Venyttelymeditaatioissa negatiivisiksi tekijöiksi koettiin vartalon kireys ja kiputilat, epämukavat asennot ja harjoituksen puutteellisuus. Arvostelemattomuuden meditaatioissa negatiivisiksi asioiksi nousivat väsynyt mieli, työajatukset ja ajatuksen kohdistaminen vain yhteen ongelmaan.

Taulukko 4. Harjoitusten negatiiviset tekijät

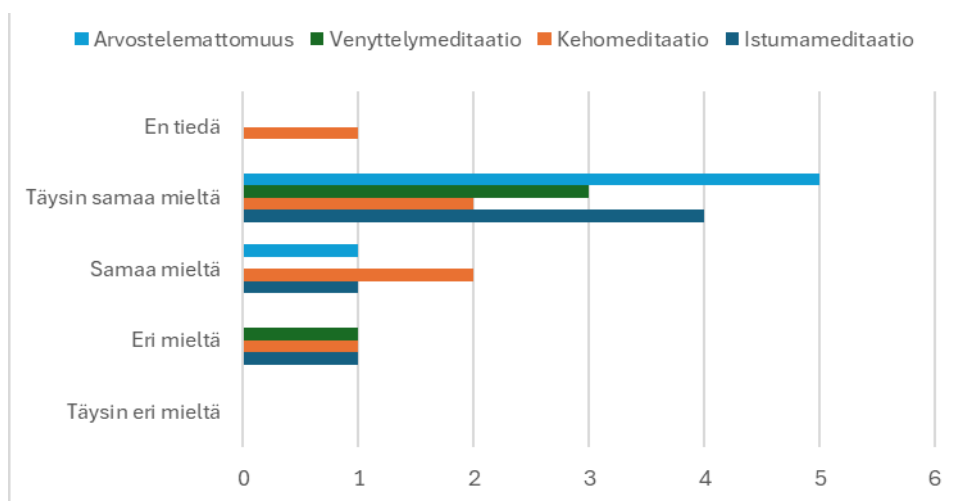
	Mitkä asiat vaikuttivat negatiivisesti tämän harjoituksen tekemiseen?
ISTUMAMEDITAATIO	"Oman kehon kipuilu , niihin tuntui keskittyvän enemmän koska koin etten osannut rentoutua". "Ylivireystila, stressi." "Oma stressi tilanne, työkuorma" "Omat ajatukset harhailivat välillä. Oli vaikea aluksi löytää sopiva asento." "Joustamattomat housut" "Jäykät hartijat aiheuttivat ikävän tunteen."
KEHOMEDITAATIO	"Huoneen ulkopuolelta kantautuvat äänet, älykellon värinä" "Ulkoiset ärsykkeet (köhivä henkilö) herpaannuttivat oman vartalon tiedostamista, ja selkäkipu" "Nukahtaminen" "Oma poikkoileva ajatusmaailma, stressi, huolenaiheet" "Itsellä keskittyminen välillä herpaantui, jos esim, joku ruumiinosa puutui / oli epämukavassa asennossa" "Ulkopuoliset äänet, mutta vain vähän, ajatuksen harhailivat enemmän kuin ekassa harjoituksessa, ehkä ensimmäinen harjoitus vaikutti"
VENYTTELYMEDITAATIO	"Epämukava olo / asennot" "Ei oikeastaan mikään" "Vartalon, erityisesti niskaa / hartia seudun kireys" "Keskittyi vain ylävartaloon, huomasi jännittäneeni polvia "yliojensin" mikä aiheutti ikävän tunteen polvissa ja vei ajatuksia"
ARVOSTELEMATTOMUUS	"Työajatukset, ajatusten poukkoilu" "Ei mikään" "Mieli on väsynyt aikaisemmista harjoituksista" "Liikaa ongelmia valittavaksi" "Ajatus lähti harhailemaan, kun rentoutui liikaa"

Viidennessä kysymyksessä selvitettiin, kuinka moni tekisi eri harjoituksia työpäivän aikana (kuva 5). Harjoituksista arvostelemattomuuden meditaatio oli ainoa, johon kaikki vastasivat, että he voisivat tehdä sen työpäivän aikana. Vastaavasti kehomeditaatio oli mielipiteitä jakava harjoitus, joista neljän mielestä harjoituksen voisi tehdä työpäivän aikana, yhden mielestä harjoitusta ei voisi tehdä työpäivän aikana ja yksi ei osannut vastata. Istumameditaation ja venyttelymeditaation voisi valtaosa tehdä työpäivän aikana.



Kuva 5. Voisin tehdä tämän harjoituksen työpäivän aikana

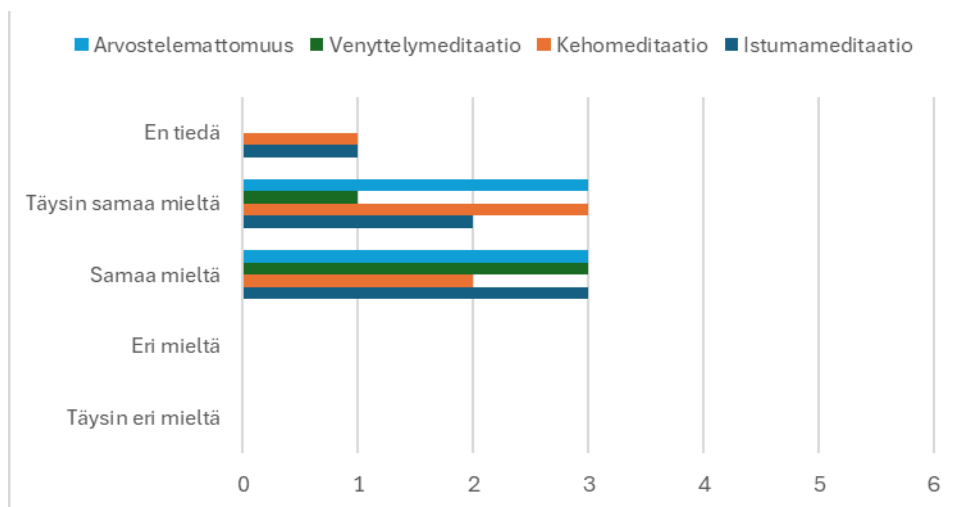
Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin, kuinka moni tekisi harjoituksen vapaa-ajalla (kuva 6). Harjoituksista arvostelemattomuuden meditaatio oli jälleen ainoa, johon kaikki vastasivat, että he voisivat tehdä harjoituksen vapaa-ajallaan. Vastausten perusteella valtaosa voisi tehdä myös istuma-, keho- ja venyttelymeditaation vapaa-ajalla. Osallistujat tekisivät myös todennäköisemmin tietoisien läsnäolon harjoitteita, poissulkien kehomeditaation, vapaa-ajalla kuin työpäivän aikana.



Kuva 6. Voisin tehdä tämän harjoituksen vapaa-ajalla

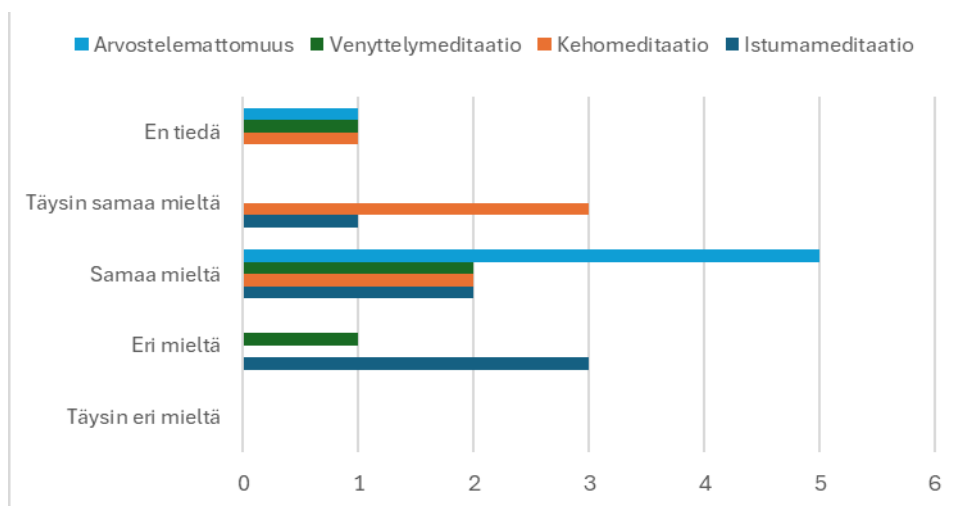
Seitsemännessä kysymyksessä selvitettiin, mitkä tietoisien läsnäolon harjoitukset voisivat auttaa lieventämään stressiä (kuva 7). Kaikki vastaajat kokivat, että arvostelemattomuuden meditaatio voisi auttaa lieventämään stressiä. Myös venyttelymeditaatiossa kaikki vastaajat kokivat, että harjoitus voisi auttaa lieventämään stressiä ottaen kuitenkin huomioon, että osallistujamäärä venyttelymeditaatioon oli kaksi henkilöä vähemmän verrattuna muihin harjoit-

tuksiin. Valtaosa vastaajista kuitenkin koki, että kaikki harjoitukset voisivat auttaa lieventämään stressiä.



Kuva 7. Tämä harjoitus voisi auttaa lieventämään stressiä

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä selvitettiin, mitkä harjoitukset voisivat auttaa kokemaan työn imua (kuva 8). Jälleen arvostelemattomuuden meditaation koettiin auttavan eniten työn imussa. Viisi kuudesta vastaajasta koki kehomeditaation auttavan työn imussa. Yksi ei osannut vastata kysymykseen. Mielipiteet jakaantuivat istumameditaation ja venyttelymeditaation kohdalla. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että istumameditaatio voisi auttaa tuntemaan työn imua ja toinen puoli vastaajista oli asiasta eri mieltä. Venyttelymeditaation kohdalla myös puolet vastaajista oli sitä mieltä, että harjoitus voisi auttaa tuntemaan työn imua. Yksi vastaajista oli eri mieltä. Yksi ei osannut vastata kysymykseen. Kukaan ei kuitenkaan ollut täysin eri mieltä harjoitusten vaikutuksista työn imuun.



Kuva 8. Tämä harjoitus voisi auttaa tuntemaan työn imua

Verratessa harjoitusten vaikutuksia stressin (kuva 7) ja työn imun (kuva 8) välillä on huomattavissa merkittävä ero. Vastaajista kukaan ei kokenut yhdenkään harjoituksen kohdalla, että harjoituksilla ei voisi olla vaikutuksia stressin lieventämiseen ottaen kuitenkin huomioon, että kahden harjoituksen kohdalla kysymykseen ei osattu vastata. Harjoitusten vaikutuksesta työn imuun oli osa vastaajista kuitenkin eri mieltä.

6.2 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelun ensimmäisen teeman aiheena oli tietoinen läsnäolo, jota on analysoitu kahdesta eri näkökulmasta: tietoisien läsnäolon harjoitukset ja tietoinen läsnäolo työympäristössä. Tietoisien läsnäolon harjoitukset jaettiin kahteen yläluokkaan: kokemukset harjoituksista ja harjoituksiin vaikuttavat tekijät (taulukko 5). Kokemukset jaettiin kahteen alaluokkaan: keskittymiseen ja tuntemusten havainnointiin harjoituksissa. Harjoitteluun vaikuttavat tekijät jaettiin myös kahteen alaluokkaan: positiivisiin ja negatiivisiin tekijöihin.

Taulukko 5. Tietoisen läsnäolon harjoitukset

Pelkistetty	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistetty luokka
Harjoituksiin keskittyminen vaatii työtä. Keskittyminen parani harjoitusten edetessä. Keskittyminen heikkeni harjoitusten edetessä. Keskittyminen oli riippuvainen harjoituksen sisällöstä.	Keskittyminen harjoituksissa	Kokemukset harjoituksista	Tietoisen läsnäolon harjoitukset
Kehon yksityiskohtainen läpikäynti auttoi uppoutumaan harjoitukseen. Tietyt harjoitukset aiheuttivat epämukavia tunteita. Liian mukava tunne vaikutti kykyyn tehdä harjoitusta Tunteita oli helpompaa havainnoida konkreettisemmin liikkeessä, kuin makuuasennossa. Rentoutuminen auttoi pääsemään oikeaan mielentilaan	Tuntemusten havainnointi harjoituksissa		
Ohjaus auttoi keskittymään harjoitukseen Musiikki peitti ulkopuolisia ääniä <i>Ohjaajan rauhallinen ja miellyttävä ääni</i> Ulkopuoliset äänet häiritsivät	Positiiviset tekijät	Harjoitteluun vaikuttavat tekijät	
Harhailevat ajatukset Älylaitteiden värinä häiritsi	Negatiiviset tekijät		

Harjoituksiin keskittyminen jakoi paljon mielipiteitä osallistujien kesken. Osa koki, että keskittyminen parani harjoitusten edetessä, kun taas osan mielestä keskittyminen heikkeni harjoitusten edetessä. Keskittymisen kerrottiin myös olevan riippuvainen harjoituksen sisällöstä. Yleinen käsitys kuitenkin oli, että harjoituksiin keskittyminen vaatii työtä.

Myös tuntemusten havainnointi jakoi mielipiteitä ryhmähaastattelussa. Osa koki, että fyysisten tuntemusten havainnointi oli helpompaa venyttelymeditaatiossa, kun keholla tehtiin konkreettisia liikkeitä ja luotiin tunteita. Nämä tunteet olivat joillekin epämukavia. Osa kuvaili kehomeditaation olleen hyvä tuntemusten havainnointiin, koska siinä käytiin kehon eri osia hyvin yksityiskohtaisesti läpi ja pääsi oikeanlaiseen mielentilaan. Joillakin taas liiallinen mukavuus vaikutti kykyyn tehdä harjoitusta, joka ilmeni esimerkiksi nukahtamisena.

Harjoitteluun vaikuttavista tekijöistä osallistujat olivat melko yksimielisiä. Positiivisia tekijöitä kerrottiin olevan ohjaajan miellyttävä ja rauhallinen ääni ja oh-

jaus. Suurin osa osallistujista kertoikin, että ilman ohjausta harjoitusten tekeminen olisi haastavaa. Positiivinen tekijä oli myös musiikki, joka toimi kiintopisteinä, johon keskityttiin. Musiikin kerrottiin myös peittäneen ulkopuolisia ääniä.

Negatiiviseksi tekijäksi kerrottiin tilan ulkopuolelta kuuluneet äänet. Erityisesti kehomeditaation aikana tilan ulkopuolella yksi henkilö, joka häiritsi osallistujien keskittymistä. Negatiiviseksi tekijäksi sanottiin myös harhailevat ajatukset, jotka häiritsivät keskittymistä. Haastattelussa mainittiin myös osallistujan oman älykellon värinän häirinneen henkilökohtaista keskittymistä.

Tietoinen läsnäolo työympäristössä (taulukko 6) jaettiin kolmeen yläluokkaan, jotka ovat tekijät työympäristössä, ajankohta ja muutokset työympäristössä. Tekijät työympäristössä jaettiin kahteen alaluokkaan positiiviset ja negatiiviset tekijät. Myös ajankohta jaettiin kahteen alaluokkaan, hyvään ja huonoon ajankohtaan.

Taulukko 6. Tietoinen läsnäolo työympäristössä

Pelkistetty	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Etätyömahdollisuus, eli harjoituksia voi tehdä kotona Ihmiset ovat harjoittelun suhteen suvaitsevaisia Toimistolta löytyy paikkoja harjoitusten tekemiselle	Positiiviset tekijät	Tekijät työympäristössä	Tietoinen läsnäolo työympäristössä
Avokonttorin tilat eivät ole sopivat tietoisien läsnäolon harjoittamiselle. Kiiireinen aikataulu ja taukojen puute	Negatiiviset tekijät		
Työpäivän tauot voisi käyttää harjoitusten tekemiseen. Harjoituksia voisi tehdä lounastauon yhteydessä tai palaverien väleissä. Harjoituksia varten voi etäpäivänä varata 5–10 minuuttia.	Hyvä ajankohta	Ajankohta	
Pidemmät harjoitukset on vaikea sisällyttää työpäivän aikatauluun. Arvostelemattomuus meditaatiossa tulisi ajatella työasioita, muut asiat häiritsevät työpäivää.	Huono ajankohta		
Tilojen muuttaminen keskittymistä edistäväksi Yhdessä tekeminen Sovellus harjoitusten tekoa varten	Muutokset työympäristössä		

Haastattelussa selvitettiin osallistujilta, mitkä olisivat heidän mielestään positiivisia tekijöitä heidän työympäristössään, jotka mahdollistaisivat tietoisien läsnäolon harjoittamisen. Osallistujat painottivat etätyömahdollisuutta, sillä harjoituksia olisi mukavinta tehdä kotioloissa. Kuitenkin työpaikalla oli positiivisia

tekijöitä, kuten suvaitsevainen ilmapiiri ja potentiaalisia paikkoja tehdä harjoituksia, kuten jumppasali.

Negatiivisia tekijöitä osallistujien mukaan olivat avokonttori ja kiireinen aikataulu. Avokonttori oli osallistujien mukaan meluisa, eikä juuri antanut paljoa mahdollisuuksia yksityisyyteen ja hiljaisuuteen. Osallistujat kertoivat myös työpäiviensä aikataulun olevan hyvin kiireinen, josta puuttuivat sopivan mittaiset tauot harjoitteiden toteuttamiseksi.

Osallistujat pohtivat haastattelussa sopivaa ajankohtaa harjoitusten toteuttamiseen. Osallistujien mielestä sopivia hetkiä tehdä harjoituksia olisivat työpäivän tauot, joita varten voisi varata 5–10 minuuttia. Harjoitukset voisivat sopia myös lounastaukojen yhteyteen tai palaverien väliin. Osallistujat kuitenkin nostivat esille, että pidemmät harjoitukset, kuten kehomeditaatio, olisi vaikea sisällyttää työpäivään. Osallistujat keskustelivat myös arvostelemattomuuden meditaatiosta ja sen toteuttamisesta työpäivän aikana. Osallistujat pohtivat, että harjoitus voisi olla sopiva keino päästää irti epäonnistuneista esityksistä. Arvostelemattomuus saattaa kuitenkin häiritä työpäivää, mikäli murehdittava asia ei liity työpäivään.

Osallistujilta selvitettiin, minkälaisia muutoksia heidän työympäristöönsä tarvittaisiin, jotta tietoisien läsnäolon harjoittaminen olisi mahdollista. Osallistujat pohtivat, että työtiloja tulisi muuttaa niin, että ne edistäisivät enemmän keskittymistä. Myös yhdessä tekemistä toivottiin, sillä työyhteisö oli hyvin hajanainen hybridityömallin vuoksi. Eräs osallistujista myös pohti hyvinvointisovellusta, joka muistuttaisi ja ohjaisi tekemään harjoituksia.

Toisena teemana haastattelussa oli työhyvinvointi, jota havainnollistaa taulukko 7. Taulukko 7 on jaettu kolmeen ylälukuun: työn imuun, työstressiin ja vuorovaikutukseen. Työn imun alalukuna on uppoutuminen, ja työstressin alalukuna on reaktio.

Taulukko 7. Työhyvinvointi

Pelkistetty	Alaluku	Yläluku	Yhdistävä luku
Mieli kirkastuu ja keskittyminen parantuu Harjoituksien avulla voisi lyhentää aikaa, mikä menee työtehtävään uppoutumiseen. Harjoitukset voisivat auttaa pysähtymään ja tekemään työtehtäviä yksi kerrallaan	Uppoutuminen	Työn imu	Työhyvinvointi
Pinnallinen hengitys Aktiivinen silmien liikehdintä Kehon kiputilat ja jäykkyys Leuan jännittäminen ja hampaiden yhteen pureminen	Reaktio	Työstressi	
Katkaisee stressin hetkellisesti Katkaisi työajatuksia hetkellisesti, mutta ei ole varmuutta pidempiaikaisesta vaikutuksesta Pääsee ylitse vaikeista tai haastavista työasioista Edistää työhyvinvointia pitkällä aikavälillä	Vuorovaikutus		

Osallistujilta selvitettiin, miten tietoisien läsnäolon harjoitteet voisivat vaikuttaa työn imuun. Kaikki vastaukset liittyivät keskittymisen parantumiseen, jonka yhdistin työhön uppoutumiseen. Osallistujat pohtivat, voisiko harjoitteiden avulla lyhentää aikaa, joka menee uusien työtehtävien syventymiseen. Harjoitukset myös auttaisivat pysähtymään ja keskittymään yhteen tehtävään kerrallaan, mikä myös vaikuttaisi positiivisesti tehokkuuteen.

Osallistujilta selvitettiin, minkälaisia stressireaktioita he pystyivät harjoitusten aikana tunnistamaan. Osallistujat kuvailivat reaktioiden olevan fyysisiä tunteuksia. Stressin kuvailtiin ilmenevän pinnallisena hengityksenä, aktiivisena silmien liikehdintänä, kehon kiputiloina ja jäykkyytenä sekä leuan jännittämisena ja hampaiden yhteen puremisena.

Osallistujilta myös kysyttiin, miten hyödyllisenä he kokivat harjoitusten olevan työhyvinvoinnin edistämisessä. Osallistujat pohtivat, että harjoitukset katkaisivat stressiä ja työajatuksia ainakin hetkellisesti, mutta he olivat epävarmoja harjoitusten pidempiaikaisesta vaikutuksesta. Kuitenkin yleinen käsitys oli, että pidemmällä aikavälillä harjoitukset voisivat edistää työhyvinvointia. Yksi osal-

listujista pohti, että arvostelemattomuusmeditaation avulla voisi päästä yli vaikeista ja haastavista tilanteista.

7 POHDINTA

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen pohdinta. Ensimmäisessä alaluvussa esitetään johtopäätökset, joissa vastaan tutkimuksen alussa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Toisessa alaluvussa esitetään kehittämissuhteet, joissa pohdin kehittämissuhteita toimeksiantajalle aiheen tiimoilta. Kolmannessa alaluvussa pohditaan jatkotutkimusaiheita. Neljännessä alaluvussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta.

7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen ensimmäinen kysymys oli: miten tietoisella läsnäololla voidaan parantaa työhyvinvointia? Työn imua kokeakseen ihmisen psykologisten perustarpeiden tulisi ensin täytyä. Näitä ovat autonomia, kompetenssi ja yhteenkuulumisen tunne (Gagne 2014, 1, 4.) Autonomia on oman toiminnan ja kokemusten säätelystä, mikä tarkoittaa tahdonvoimaa ja oman käyttäytymisen hyväksymistä (Gagne 2014, 4). Tietoinen läsnäolo kehittää itsetuntemusta, jolloin tunnistamme ja ymmärrämme paremmin omia ajatuksiamme, tunteitamme ja tapojamme. Itsetuntemuksen avulla voimme kehittää myötätuntoa itseämme kohtaan ja olla vähemmän kriittisiä itsemme suhteen. (Silverton 2020, 30–31.) Tähän tutkimukseen osallistuneet tekivät harjoitusten aikana paljon havaintoja omista ajatuksistaan, tunteistaan ja tuntemuksistaan. Yksi osallistujista osasikin sanoittaa kokemuksensa olevan ”yhteyttä sisimpään, minuun”. Tietoisien läsnäolon harjoitukset olivat osallistujien mielestä myös konkreettinen harjoitus suhtautua omiin ajatuksiin ja kehoon, arvostelematta ja hyväksyvästi.

Kompetenssin (competence) tunteella viitataan yksilön hallinnan tunteeseen ympäristössään, mikä heijastuu työelämässä haasteiden kohtaamisena ja niissä onnistumisena (Gagne 2014, 2; Hakanen 2011). Tämä ilmenee ihmisessä tarmokkuutena (vigor) eli energisyytenä ja henkisenä sietokykyinä työlle, jolloin työhön halutaan panostaa myös haasteita kohdatessa. Tietoinen läsnäolo lisää positiivisia tunteita ja voimavaroja, jotka auttavat selviämään elämän

ja työn tuomista haasteista (Puolakanaho ym. 2016; Wihuri 2014, 33). Tutkimuksen ryhmähaastattelussa osallistujat pohtivat, että arvostelemattomuuden meditaatio voisi olla keino selviytyä vaikeista ja haastavista tilanteista.

Työn imuun kuuluu myös yhteenkuuluvuuden tunne, jolloin ihminen tuntee kuuluvansa joukkoon sosiaalisessa tilanteessa, mikä heijastuu työelämässä yksilön kokemukseen olla osa työyhteisöä. (Gagne 2014, 234; Hakanen 2011.) Mankan (2015) mukaan työntekijät, joilla on jo entuudestaan voimavaroja hallussaan, kykenevät keräämään niitä yhä enemmän, jolloin ne kasautuessaan muodostavat niin sanottuja voimavarakaravaaneja. Tämän tutkimuksen ryhmähaastattelussa tulikin ilmi, että hybridi työmuoto jakaa ihmisiä eikä yhdessä tekemistä ole paljon. Yhdessä tehdyt tietoisien läsnäolon harjoitukset voisivat luoda tai vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä. Jotkut osallistujat olivat sitä mieltä, että he osallistuisivat harjoituksiin vain, jos siellä olisi muitakin. Näin ollen työhyvinvoinnin motivaatioprosessi voi myös laajentua ja tarttua työyhteisössä, joka synnyttää myönteistä tekemisen meininkiä (Manka 2015; Hakanen 2011, 107).

Palautumista edistää työstä irrottautuminen, rentoutunut olotila sekä kontrolli omasta vapaa-ajasta. Työntekijä on palautunut työstään, kun hän kokee olevansa valmis fyysisesti ja psyykkisesti seuraaviin työtehtäviin. (Feldt ym. 2017; Manka 2015.) Palautumista voi tapahtua myös työpäivän taukojen aikana, vaikka ympäristö ei ole siihen optimaalisin. Työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista edistää työntekijän vapaus päättää, mitä hän tauoillaan tekee sekä työntekijän voimavarat. (Feldt ym. 2017.) Tietoisien läsnäolon harjoitukset auttavat psykologisesti irrottautumaan työstä, kun ajatukset suunnataan tarkoituksellisesti vapaa-aikaan eikä mietitä työasioita (Virtanen 2021). Osallistujat kokivat, että tietoisien läsnäolon harjoitukset auttoivat päästämään irti stressaavista asioista ja että tutkimustilanteessa harjoitukset ainakin katkaisivat työajatukset hetkellisesti. Kyselyjen perusteella useampi tekisi harjoituksia todennäköisemmin vapaa-ajalla kuin työpäivän aikana, jolloin harjoituksilla olisi työstä irrottava ja palauttava vaikutus.

Tutkimuksen toinen tutkimuskysymys oli: minkälaiset tekijät työympäristössä vaikuttavat tietoisien läsnäolon harjoittamiseen? Tietoisien läsnäolon muodollisia harjoituksia varten suositellaan varaamaan oma aika ja paikka. Tällöin

ympäristön häiriötekijät eivät luo uusia kimmokkeita ajatuksen kululle, vaan ajatus kulkee harjoituksen mukana itsestään. (Kabat-Zinn 2014, 146; Järvilehto 2023, 74.) Tutkimuksen perusteella työpaikan avokonttori ei ole suotuisa paikka tehdä harjoituksia, sillä siellä harjoituksia häiritsevät ulkopuoliset äänet ja ympärillä oleva hälinä. Lisäksi avokonttorissa saattaa olla haasteita löytää hyvä asento harjoituksia varten, sillä Klemolan (2015) mukaan hyvä asento vaikuttaa myönteiseen asenteeseen harjoitusta kohtaan. Merkittävänä haasteena on myös löytää aikaa tietoisien läsnäolon harjoittamiselle. Erityisesti pidempien harjoitusten sisällyttäminen kiireiseen aikatauluun on vaikeaa.

Harjoitusten tekemistä edistää rauhallinen ympäristö, jossa on mahdollista tehdä harjoituksia ohjatusti. Mieluiten harjoituksia tehtäisiin etätyöpäivinä, jolloin työympäristö on rauhallisempi avokonttoriin verrattuna. Työilmapiirin koettiin olevan suvaitsevainen ja kannustava työn tauottamiselle, joten ruokatauoilta tai palaverien välissä voi hyvin vetäytyä tekemään harjoituksia.

Osallistujat pohtivat, että työtiloja tulisi muuttaa niin, että ne edistäisivät keskittymistä enemmän. Myös yhdessä tekemistä toivottiin, sillä työyhteisö oli hyvin hajanainen hybridityömallin vuoksi. Eräs osallistujista myös pohti hyvinvointisovellusta, joka muistuttaisi ja ohjaisi tekemään harjoituksia.

Vaikkakin monenlaiset tekijät häiritsevät keskittymistä ja ajatusten harhailemisen, koettiin tutkimuksessa olevan negatiivinen asia, on muistettava, että harjoitusten tarkoituksena ei ole ajatella vähemmän. Nurmen (2016) mukaan hengitystä voidaan myös verrata mielen liikkeisiin, joita osittain pystyy säätelemään, mutta ne ovat myös luonnollinen osa ihmistä, jolloin hengittäminen ja mielen liikkeet tapahtuvat itsestä riippumatta.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli: mitkä tietoisien läsnäolon harjoitteet ehkäisevät työperäistä stressiä heikentämättä tehokkuutta? Stressireaktio on vaste stressitekijöihin, ja se voidaan luokitella lyhyt- tai pitkäkestoiseksi (Feldt ym. 2017). Kestolla on vaikutus siihen, onko stressi positiivista vai negatiivista, sillä mitä pidempään stressireaktio kestää, sitä enemmän sillä on negatiivisia vaikutuksia (Manka 2015). Tietoisien läsnäolon harjoittamisen on todettu vaikuttavan yksilön stressivasteeseen, jossa reaktio akuuttiin stressiin lieventyy, parasympaattinen hermosto vahvistuu ja palautuminen nopeutuu (Raevuori

2016). Tutkimuksessa osallistujat kokivat, että harjoitukset voisivat katkaista stressiä ainakin hetkellisesti. Arvostelemattomuuden meditaation koettiin parhaiten lieventävän stressiä, mutta valtaosa osallistujista koki myös venyttelymeditaation, kehomeditaation ja istumameditaation lieventävän hyvin stressiä.

Osallistujat olivat yhtä mieltä siitä, että parempi keskittyminen vaikuttaisi myös positiivisesti työn tehokkuuteen. Työhön uppoutuminen lähentelee flown kaltaista mielentilaa, jolloin ihmisellä on tilanteessa täydellinen hallinta ja keskittyminen, kirkas mieli, sekä kehon ja mielen yhteys (Csikszentmihalyi 1990, Schaufeli & Bakker 2004, 295 mukaan). Osallistujat pohtivat, voisiko harjoitusten avulla lyhentää aikaa, joka menee työhön uppoutumiseen, sekä auttaa keskittymään ja tekemään yhden työtehtävän kerrallaan. Tietoisien läsnäolon avulla olemisen ja tekemisen mielentilat voivat toimia yhdessä, jolloin tekemisen taustalla on tietoisuus omasta kehosta sekä käsillä olevasta hetkestä. Tällöin tekeminen on myös paljon yhdenmukaisempaa sekä tuottavampaa. (Kabat-Zinn 2014, 26–27.)

Harjoitusten ehkäisevästä vaikutuksesta ei tässä opinnäytetyössä saatu vastausta, vaikka harjoitusten todettiin lieventävän jo olemassa olevaa stressiä. Harjoituksista arvostelemattomuuden meditaatio olisi sopivin harjoitus lieventämään stressiä niin, että se ei heikentäisi tehokkuutta. Wihurin (2014, 48) mukaan vaikeissa tilanteissa asioiden kieltäminen ja vastustaminen tekevät tilanteesta entistä vaikeamman, kun taas hyväksyvä asenne auttaa selviytymään vaikeista tilanteista vapauttamalla voimavaroja sekä avaa silmämme sen suhteen, mikä olisi tilanteen selvittämiseksi paras tapa toimia. Arvostelemattomuuden meditaation aikana ajateltava asia tulisi kuitenkin liittyä työasiin, sillä muunlaiset ongelmat häiritsevät työpäivää.

Vähiten työpäivää tehostamaan sopisi kehomeditaatio, sillä sille on vaikea löytää sopiva aika pitkäkestoisuutensa vuoksi. Kehomeditaation todettiin myös rentouttavan jopa liikaa, jolloin se saa aikaa uneliaisuutta, joka saattaa vaikuttaa myös työn tehokkuuteen negatiivisesti. Harjoituksesta ei myöskään saa niin paljon irti kuin täysin hereillä ja läsnä ollessa. (Kabat-Zinn 2014, 146.)

7.2 Kehittämisehdotukset

Kehittämisehdotukset toimeksiantajalle poimittiin analysoidusta tutkimusaineistosta. Kehittämisehdotukset pyrittiin tekemään niin, että ne ovat mahdollisimman realistisia. Tällöin kehittämisehdotukset tulisivat todennäköisimmin toimeksiantajalla käyttöön.

Työaikataulun kerrottiin olevan kiireinen, minkä vuoksi tietoisien läsnäolon harjoituksia on haastava tehdä. Työntekijöiden mukaan palaveriputkien aikana asioista siirrytään toiseen nopeasti. Palavereja voitaisiin tauottaa varaamalla palaverien alkuun tai loppuun aikaa ohjatusti tehtävälle tietoisien läsnäolon harjoitukselle. Jos työporukassa ei ole tietoisien läsnäolon ohjaajaa, ohjaus voi tulla ääniraidalta, joita on löydettävissä useilta nettisivuilta. Tämän voi hyvin toteuttaa fyysisesti toimistolla tai etäyhteyksillä.

Jos harjoitusten sijoittaminen palaverien väleihin on haastavaa, työntekijöille voitaisiin järjestää ohjattuja tietoisien läsnäolon harjoituksia työpäivän aikana esimerkiksi jumppasalissa. Työntekijät voisivat itsenäisesti ilmoittautua ohjattulle tunnille ja tietyn henkilömäärän täytyessä ohjaus toteutettaisiin. Ohjauksen määrä viikossa määräytyisi kävijämäärän mukaan. Tämä edistäisi myös yhdessä tekemistä ja työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Työntekijöille voidaan myös tarjota esimerkiksi sovellusta, jossa on ohjattuja tietoisien läsnäolon harjoituksia, jotka voi asentaa muistuttamaan työntekijää tekemään harjoituksia. Tällaisia sovelluksia löytyy internetistä etsimällä haku-sanalla: *mindfulness-sovellus*. Sovellus mahdollistaisi sen, että työntekijät saavat tehdä harjoituksia omien tarpeidensa ja aikataulunsa mukaisesti. Itsenäiselle harjoittelulle tulisi kuitenkin kehittää työntekijöille oma tila työpaikalle, jossa harjoitukseen keskittyminen ja rauhoittuminen on mahdollista.

7.3 Jatkotutkimusaiheita

Opinnäytetyön temasta olisi mielenkiintoista tehdä pidempi tutkimus, joka mukailisi Kabat-Zinnin (2014) kahdeksan viikon MBSR-ohjelmaa, joka oli myös tämän opinnäytetyön alkuperäinen idea. Tutkimuksessa ohjattaisiin neljä harjoitusta viikon aikana ja osallistujat tekisivät harjoituksia myös itsenäisesti. Tutkimusaineistona voitaisi käyttää päiväkirjaa, jota tutkittavat täyttäisivät

kahdeksan viikon ajan. Näin tietoisien läsnäolon harjoitusten vaikutuksia voitaisiin tutkia pidemmällä aikavälillä.

Tutkimukseen voitaisi lisätä myös harjoitusten vaikutus fysiologisesti. Tutkittavien sykettä ja sykevälivaihteluiden muutoksia voitaisi havainnoida ennen ja jälkeen harjoitusten. Tällöin voitaisiin tutkia tietoisien läsnäolon fyysisiä vaikutuksia hyvinvointiin.

7.4 Luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kokonaisuutena, jossa tutkimuksen sisällön johdonmukaisuus säilyy (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Vallin (2021) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä on tutkijan rehellisyys, sillä tutkimuksessa arvioidaan tutkijan tekemiä tekoja, valintoja ja ratkaisuja. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan seuraavista näkökulmista: tutkimuksen kohde ja tarkoitus, oma rooli tutkimuksessa, tutkimuksen osallistajat, aineistonkeruu, aineiston analyysi, tutkimuksen eettisyys ja kesto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123).

Tutkimuksen kohde ja tarkoitus eli tietoinen läsnäolo ja sen vaikutus työhyvinvointiin oli selkeä läpi tutkimuksen. Pyrin tutkimuksen jokaisessa osiossa tuomaan esille asiayhteyden tietoiseen läsnäoloon ja sen vaikutukseen työhyvinvointiin. Oma roolini tutkimuksessa oli merkittävä ja on varmasti vaikuttanut tutkimuksen luotettavuuteen. Minulla oli ennakko-oletuksia, että tietoinen läsnäolo vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja luulen, että tämä ennakko-oletus on vähintäänkin alitajuisesti ohjannut tutkimuksen tekemisessä.

Tutkimukseen osallistuneet olivat henkilöitä, joilla oli siihen aikaa ja kiinnostusta. Tutkimukseen osallistuneita ei karsittu millään perusteella, sillä osallistujia oli muutenkin vaikeaa löytää. Tutkimuksen aikana myös kaksi osallistujista poistui venyttelymeditaation ajaksi, mikä vaikutti siihen, että aineisto oli venyttelymeditaation kohdalla pienempi verrattuna muista harjoituksista saatuihin aineistoihin. Tämä vaikutti myös tulosten analysoinnin luotettavuuteen.

Aineistonkeruumenetelminä käytettiin kyselyjä ja haastattelua. Kyselyjen laatiminen oli hankalaa, sillä en ollut varma, ovatko kaikki kysymykset hyödyllisiä

tutkimuksen kannalta. Tämä sama ongelma ilmeni ryhmähaastattelun kysymysten laatimisessa. Ryhmähaastattelutilanteessa koin, että kysymykset toistavat itseään, sillä vastaukset olivat samankaltaisia kysymyksestä riippumatta. Pyrin samankaltaisuutta erittelemään alakysymyksillä, mutta osa niistä jäi myös kysymättä, jos osallistujat vastasivat niihin jo pääkysymyksissä.

Aineiston litterointi oli todella haastavaa. Kyselyt oli tulostettu paperille ja vastaajien käsialaa oli vaikeaa lukea ja ymmärtää. Myös ryhmähaastattelun litterointi oli haastavaa, sillä Teams-sovelluksen valmiiksi tekemä litterointi oli hyvin sekava. Ryhmähaastattelun tallennetta kuunnellessa kaikkien osallistujien lauseet eivät kuuluneet tai ne olivat katkonaisia, joten litterointi tehtiin sen mukaan, mitä tallenteelta kuului ja mitä muistin haastattelutilanteesta. Myös tämä vaikutti aineiston analyysiin.

Aineiston analysointi oli todella vaikeaa, sillä en ollut varma, mistä lähteä liikkeelle ja teenkö analyysin oikein. Kyselyjen analyysi on selkeämpi kuin haastattelun, sillä haastattelu oli mielestäni aineistona hyvin hajanainen, josta piti poimia vastauksia sieltä täältä. Tämä näkyi myös johtopäätöksissä, jossa kysymyksiin vastatessa tuloksista poimittu tieto ei ollut täysin johdonmukaista.

Tutkimuksessa huomioitiin sen eettisyys, sillä tutkimuksessa ei missään vaiheessa tiedusteltu tai käsitelty tutkittavien henkilötietoja. Tutkimuksessa pyrin huomioimaan kaikki osallistujat ja kerroin heidän oikeutensa poistua tutkimuksesta, olla vastaamatta kysymyksiin sekä pyysin lupaa ryhmähaastattelun tallentamiseen. Tutkimuksen aikana oltiin epämukavissa asennoissa, mutta tutkittaville oli kerrottu, että asentoa saa vaihtaa milloin vain ja esimerkiksi venytelymeditaation aikana liikkeitä tehdään oman kehon rajojen mukaisesti. Eettisen kysymyksen aiheutti kuitenkin arvostelemattomuuden meditaatio, jossa osallistujien tuli miettiä jotain asiaa, joka aiheuttaa heissä lievästi huolta tai stressiä. Harjoituksen tarkoituksena oli kuitenkin suhtautua tähän ikävään asiaan hyväksyvästi ja lopulta päästää irti asiasta.

Tutkimus ja opinnäytetyö on kesti pitempään kuin mitä suunnittelin ja kuvittelin. Suurin vaikutus keston oli toimeksiantajan löytäminen, joka löytyi vasta noin vuoden kuluttua opinnäytetyöprosessin alkamisesta. Tutkimuksen keston vaikutti myös oma aikataulu ja motivaatio tehdä tutkimusta.

8 LOPUKSI

Opinnäytetyön tekeminen oli itselleni hyvin työläs mutta opettavainen kokonaisuus. Kohtasin opinnäytetyöprosessin aikana monenlaisia haasteita, joista kaikista selvisin jollain keinolla. Luulen, että aloitin opinnäytetyön liian aikaisin, sillä minulla oli vielä opinnot kesken, mikä oli osasy syy opinnäytetyön venymiselle. En olisi kuitenkaan uskonut, että opinnäytetyön toimeksiantajan löytäminen on niin vaikeaa, mitä se minulle oli. On erikoista, miten vaikeaa oli löytää osallistujia tutkimukseen, jonka tarkoituksena oli kuitenkin edistää työhyvinvointia. Olenkin oppinut, että kaikki ei aina mene suunnitelmien mukaan yritysmaailmassa, jossa ihmiset tulisi saada yhteen paikkaan tiettyyn aikaan.

Opinnäytetyön tekemisessä oli myös positiivisia puolia. Mieluisinta oli teoriaosuuden kirjoittaminen, sillä opin työhyvinvoinnista ja tietoisesta läsnäolosta paljon. Myös tutkimuspäivä ja tietoisien läsnäolon harjoitteiden ohjaaminen oli minulle merkittävä kokemus, koska sain jakaa tietoisien läsnäolon harjoittamisen iloa. Sain myös konkreettista kokemusta tutkimuksen tekemisestä, josta on varmasti hyötyä myös tulevaisuudessa.

LÄHTEET

Arajärvi, P. & Thesleff, P. 2020. Suorituskyvyn psykologia: Tieto- ja taitokirja korkeaa suorituskykyä ja hyvinvointia rakentaville. Lahti: VK-Kustannus O. E-kirja. Saatavissa:

<https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.229006?sid=4380734538> [viitattu 7.1.2024].

Bakker, A. 2013. *Advances in Positive Organizational Psychology*. Emerald Publishing Limited. E-kirja. Saatavissa:

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/detail.action?docID=1215502&query=bakker%20arnold#> [viitattu 3.12.2023].

Bakker, A. & Leiter, P. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Hoboken: Psychology Press. E-kirja. Saatavissa:

https://kaakkuri.finna.fi/Record/nelli29_mamk.2670000000013757?sid=4378660527 [viitattu 31.10.2023].

Barling, J., Frone, M. & Kelloway, E. 2004. *Handbook of Work Stress*. SAGE Publications. E-kirja. Saatavissa:

https://kaakkuri.finna.fi/Record/nelli29_mamk.1000000000810448?sid=4379810739 [viitattu 3.12.2023].

Burdick, D. 2013. *Mindfulness Skills Workbook for Clinicians and Clients: 111 Tools, Techniques, Activities and Worksheets*. PESI Publishing & Media. E-kirja. Saatavissa:

https://kaakkuri.finna.fi/Record/nelli29_mamk.3710000000021082?sid=4380942807 [viitattu 16.1.2024].

Caesens, G., Stinglhamber, F. & Luypaert, G. 2014. The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support, 2-3, 5-6. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://www-emerald-com.ezproxy.xamk.fi/insight/content/doi/10.1108/CDI-09-2013-0114/full/html> [31.10.2023].

Cooper, C., Dewe, P. & O'Driscoll, M. 2001. *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. SAGE Publications. E-kirja. Saatavissa:

https://kaakkuri.finna.fi/Record/nelli29_mamk.2670000000330701?sid=4379716833 [viitattu 3.12.2023].

Eskola, J. 2018. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Valli, R. & Aaltola, J. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa:

<https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.223903?sid=4381900029> [viitattu 18.3.2024]

Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. 2017. *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa:

<https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.229294?sid=4379325312> [viitattu 3.12.2023].

Gagne, M. 2014. The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory. United States of America: Oxford University Press. E-kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/detail.action?docID=1688432&query=gagne%20%26amp;%20deci#> [viitattu 31.10.2023].

Goodman-Bhyat, D. 2016. INtheFLOW: Taking Mindfulness to Work: the Power of Noticing the Small Stuff. KR Publishing. E-kirja. Saatavissa: https://kaakkuri.finna.fi/Record/nelli29_mamk.4340000000023701?sid=4380696384 [viitattu 14.1.2024].

Günther, K., & Hasanen, K. 2021. Johdanto: tutkimuksen kulku. Teoksessa: Jaana Vuori. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> [viitattu 10.2.2024].

Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. 2021. Johdanto: analyysi ja tulkinta. Teoksessa: Jaana Vuori. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> [viitattu 10.2.2024].

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227711?sid=4378849326> [31.10.2023].

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.229077?sid=4381814697> [viitattu 18.3.2024].

Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J. & Aho, A. L. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.223631?sid=4381866555> [viitattu 18.3.2024].

Juhila, K. 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa: Jaana Vuori. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> [viitattu 10.3.2024].

Järvilehto, L. 2023. Mestariajattelijan työkalut. Tammi, 74.

Kabat-Zinn, J. 2014. Kutsu tietoisien läsnäolon harjoittamiseen. 3. uudistettu painos. Suom, T. Hartikainen. Tallinna: Raamatutrukikoja OU.

Klemola, T. 2015. Mindfulness: tietosuuden harjoittamisen taito. Jyväskylä: Docendo. E-kirja. Saatavissa: <https://finna.fi/Record/eepos.1318131?sid=4380913698> [viitattu 14.1.2024].

- Knight, C., Patterson, M. & Dawson, J. 2016. Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. United States: John Wiley & Sons. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://web-p-ebsohost.com.ezproxy.xamk.fi/ehost/detail/detail?vid=3&sid=3c6ab389-2592-4db6-b513-52894cb504fc%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWlhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=2016-60522-001&db=psyh> [viitattu 31.10.2023].
- Kortelainen, I., Saari, A. & Väänänen, M. 2014. Mindfulness ja tieteeet: Tietoisuustaidot ja kehotietoisuus monitieteisen tutkimuksen kohteena. Tampere: Tampere University Press. E-kirja. Saatavissa: <https://finna.fi/Record/3amk.271299?sid=4380358257> [viitattu 13.1.2024].
- Kremer, M., Went, R. & Engbersen, G. 2021. Better work: The impact of automation, flexibilization and intensification of work. Cham: Springer International Publishing AG. E-kirja. Saatavissa: <https://finna.fi/Record/samk.991429598005968?sid=4380286098> [3.12.2023].
- Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L., Himberg, T. & Välisalo, T. 2009. Menetelmäpolkuja humanisteille. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. E-kirja. Saatavissa: <https://finna.fi/Record/jykdok.1475951?sid=4381944120> [viitattu 18.3.2024].
- Manka, M. 2015. Stressikirja: mistä virtaa? Helsinki: Talentum. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.221317?sid=4379773311> [viitattu 5.12.2023].
- Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T. & Herttalampi, M. 2022. Lisääkö työn intensivistyminen työn imua? Tuloksia intensivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. Työelämän tutkimus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/99318> [viitattu 3.12.2023].
- Nurmi, H. 2016. Irtipäästämisen tueksi: Tietoinen läsnäolo. Terveysportti. Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/tui00021/search/heli%20nurmi?db=151536> [viitattu: 14.1.2024].
- Peeters, M., De Jonge, J. & Taris, T. 2013. Introduction to Contemporary Work Psychology. Hoboken: Wiley-Blackwell. E-kirja. Saatavissa: https://kaakkuri.finna.fi/Record/nelli29_mamk.24989725200041?sid=4379943267 [viitattu 3.12.2023].
- Puolakanaho, A., Kinnunen, S. & Lappalainen, R. 2016. Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen (MIHA) ohjelman vaikuttavuus työuupumusoireiden lievittäjänä: tutkimusyhteenveto Muupu-hankkeesta. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6562-4> [viitattu 20.1.2024].
- Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225650?sid=4381572297> [viitattu 10.2.2024].

Raevuori, A. 2016. Mindfulnessin terveysvaikutukset – mitä lääkärin on hyvä tietää? Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo13356> [viitattu 17.1.2024].

Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. United States: John Wiley & Sons. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://web-p-ebSCOhost-com.ezproxy.xamk.fi/ehost/detail/detail?vid=4&sid=2ddb66aa-0d03-47ff-b8b9-f66dca228190%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWlhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=2004-13258-001&db=psyh> [viitattu 31.10.2023].

Seppola, R. 2023. Liiketalous- ja yhteiskuntatieteen tutkimusstrategiat, menetelmät. Helsinki: Books on Demand. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.229853?sid=4381538718> [viitattu 10.3.2024].

Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa: Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. 2017. Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.229294?sid=4379325312> [viitattu 31.10.2023].

Silverton, S. 2020. Mindfulness. Tietoisien läsnäolon läpimurto. Suom. T. Mård. Helsinki: Kustantamo S&S.

Stahl, B. & Goldstein, E. 2011. Stressinhallinnan käsikirja: tietoisien läsnäolon menetelmä. Suom. L. Siitonen. Helsinki: Basam Books.

Sydänliitto. s.a. Mindfulness. Verkkosivu. Saatavissa: <https://sydan.fi/mindfulness/> [viitattu 20.1.2024].

Torppa, M. 2015. Mindfulness – tietoinen hyväksyvä läsnäolo. *Työterveyslääkäri-lehti*. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/ttl01405/search/mindfulness> [viitattu 6.1.2024].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227168?sid=4381885851> [viitattu 18.3.2024].

Työterveyslaitos. 2022. Miten Suomi voi? PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> [viitattu 5.12.2023]

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681> [viitattu 3.12.2023].

Valli, R. & Aarnos, E. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalla tutkijalla. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa:

<https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.223902?sid=4381829811> [viitattu 18.3.2024].

Vedoato, T., Pedro, D., Garcia, I., Galdino, M., Aroni, P., & Haddad, M. 2021. Workaholism and quality of life: an integrative literature review. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35733533/> [viitattu 31.10.2023]

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227174?sid=4381782918> [viitattu 18.3.2024].

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227612?sid=4381056594> [viitattu 20.1.2024].

Watson, G. 2017. Attention: Beyond Mindfulness. Reaktion Books. E-kirja. Saatavissa: https://kaakkuri.finna.fi/Record/nelli29_mamk.4340000000195447?sid=4380715110 [viitattu 7.1.2024].

Wells, C. 2016. Mindfulness. Rowman & Littlefield Publishers. E-kirja. Saatavissa: https://kaakkuri.finna.fi/Record/nelli29_mamk.3710000000615877?sid=4380751992 [viitattu 11.1.2024].

Wihuri, A. 2014. Mindfulness työssä: Tietoinen läsnäolo vapauttaa onnistumaan. Helsinki: Talentum E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.223154?sid=4380545352> [viitattu 14.1.2024].

Woods, S., Collins, E., Rockman, P. & Segal, Z. 2019. Mindfulness-Based Cognitive Therapy: Embodied Presence and Inquiry in Practice. Context Press. E-kirja. Saatavissa: https://kaakkuri.finna.fi/Record/nelli29_mamk.4100000008153494 [viitattu 17.1.2024].

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Tietoisen läsnäolon harjoituksia

Kyselylomake on osa opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmiä, jonka tarkoituksena on selvittää tietoisen läsnäolo harjoituksen vaikutuksia vastaajan näkökulmasta. Kyselyssä ei pyydetä täyttämään henkilötietoja. Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja luottamuksellista.

Kyselylomake koostuu kahdeksasta kysymyksestä, jotka ovat molemmin puolin paperia. Monivalintakysymyksissä valitse vain yksi vaihtoehto. Vastaathan kaikkiin kysymyksiin ennen lomakkeen palauttamista. Tarvittaessa autan kyselylomakkeeseen liittyvissä kysymyksissä.

1. Mitä ajatuksia ja tunteita tämä harjoitus sinussa herätti?

2. Pystyin hyvin keskittymään tähän harjoitukseen

- Täysin samaa mieltä Samaa mieltä Eri mieltä Täysin eri mieltä
 En tiedä

3. Mitkä asiat vaikuttivat positiivisesti tämän harjoituksen tekemiseen?

Kyselylomake jatkuu toisella puolella paperia.

4. Mitkä asiat vaikuttivat negatiivisesti tämän harjoituksen tekemiseen?

5. Voisin tehdä tämän harjoituksen työpäivän aikana.

- Täysin samaa mieltä Samaa mieltä Eri mieltä Täysin eri mieltä
 En tiedä

6. Voisin tehdä tämän harjoituksen vapaa-ajalla.

- Täysin samaa mieltä Samaa mieltä Eri mieltä Täysin eri mieltä
 En tiedä

7. Tämä harjoitus voisi auttaa lieventämään stressiä.

- Täysin samaa mieltä Samaa mieltä Eri mieltä Täysin eri mieltä
 En tiedä

8. Tämä harjoitus voisi auttaa tuntemaan työn imua.

- Täysin samaa mieltä Samaa mieltä Eri mieltä Täysin eri mieltä
 En tiedä

Kiitos vastauksestasi!

Liite 2. Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelun kysymykset

Teema 1 – Tietoisien läsnäolon harjoitukset

1. Minkälaisia ajatuksia teille heräsi juuri suoritetuista harjoituksista?
 - a. Millaisia tunteita, tai kehon tuntemuksia harjoitukset herättivät?
2. Miten helpoksi koitte ajatuksen kohdistamisen harjoituksiin?
3. Miten helposti näitä harjoituksia voisi toteuttaa työpäivän aikana?
 - a. Millaisia olisivat hetket, jolloin harjoituksia voisi toteuttaa?
 - b. Millaisia olisivat hetket, jolloin harjoitus olisi vaikea toteuttaa?
4. Mitkä tekijät työympäristössänne vaikuttavat positiivisesti harjoitusten suorittamiseen?
5. Mitkä tekijät työympäristössänne vaikuttavat negatiivisesti harjoitusten suorittamiseen?
6. Minkälaisia muutoksia tarvittaisiin työympäristöönne, jotta positiivisia tekijöitä olisi enemmän, kuin negatiivisia harjoitusten suorittamiseksi?

Teema 2 – Työhyvinvointi

7. Miten hyödyllisenä koette harjoitusten olevan työhyvinvoinnin edistämässä?
8. Millainen vaikutus harjoitteilla voisi olla työn imuun?
 - a. Miten harjoitukset vaikuttavat vallitsevan mielentilan ja kehon tuntemuksien tunnistamiseen?
9. Miten hyvin pystyitte havainnoimaan stressin oireita kehossanne harjoitusten aikana?
 - a. Miten suhtauduite näihin stressin oireisiin?
10. Miten harjoitukset vaikuttavat työssä keskittymiseen?
 - a. Miten koette syvällisemmän keskittymisen vaikuttavan työn tehokkuuteen?