



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

MINDFULNESSIN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN CASE ORGANISAATIOSSA

TEKIJÄT: Juuso Tervo
Juuso Korhonen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Juuso Korhonen, Juuso Tervo	
Työn nimi Mindfulnessin vaikutus työhyvinvointiin case organisaatiossa	
Päiväys	06.05.2019
Sivumäärä/Liitteet	39/2
Ohjaaja(t) Ilkka Virolainen, Pentti Markkanen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Savon Woimailijat Oy	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Mindfulness eli tietoinen läsnäolo on kehittynyt nykymuotoonsa Yhdysvalloista Massachusettsin yliopistossa. Jon Kabat-Zin yhdessä kollegoidensa kanssa kehitti Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) -ohjelman vuonna 1979. Samana vuonna yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan yhteyteen perustettiin stressinhallintaklinikka. Suomeen mindfulness levisi vuonna 2000. Mindfulnessin edut työhyvinvoinnissa sekä keskittymiskyvyn paranemisessa ovat kasvattaneet sen suosiota työelämässä ja kouluissa. Suomessa vakuutusyhtiö If on kokeillut mindfulnessia työntekijöillensä ja lähes 90 % prosenttia työntekijöistä koki keskittymiskyvynsä ja ryhmätyöskentelytaitojensa parantuneen. Noin 60 % koki stressinsietokykynsä parantuneen. Ulkomailla useat suuret yritykset, kuten Google, Apple ja Xerox ovat sisällyttäneet mindfulness-harjoitukset osaksi työpäivää. Suomessa muutamat kirjailijat kuten Antti Wihuri ja Harri ja Ilkka Virolainen ovat kirjoittaneet kirjoja mindfulnessin yhdistämisestä työskentelyyn ja opiskeluun.</p> <p>Opinnäytetyön tavoite oli osoittaa, että säännöllisesti mindfulnessia harjoittelemalla kohdeorganisaation työntekijöiden stressiä saadaan laskettua ja keskittymiskykyä sekä yleistä hyvinvointia parannettua. Tavoitteena oli myös osoittaa flown tunnuspiirteiden lisääntyminen harjoitteiden edetessä. Kohdeyrityksen henkilöt toimivat yrityksen johdossa ja harjoittavat liiketoimintaa useilla toimialoilla. Tutkimuksen alussa koehenkilöt kärsivät stressistä ja sen eri oireista.</p> <p>Tutkimus koostui määrällisestä (kvantitatiivisesta) ja laadullisesta (kvalitatiivisesta) osuudesta. Määrällinen osuus koostui mittausmenetelmästä, jossa kohdehenkilöt arvioivat numeroasteikoilla omaa tuntemustaan. Tutkimuksessa käytettiin BBI-15 (Bergen Burnout Indicator 15) -mittaria ja flow -tilaa mitattiin Mihaly Csikszentmihalyin kehittämiin flown tunnuspiirteisiin pohjautuvalla kyselykaavakkeella. Mindfulness-harjoitteita suoritettiin kahdeksan viikon ajan kaksi kertaa viikossa. Henkilöt saivat suorittaa harjoitteet yksin mutta suorituksesta pyydettiin aina ilmoittamaan tutkimuksen järjestäjille. Harjoitukset koostuivat erilaisista meditaatioharjoituksista sekä ympäristön havainnoinnista. Tutkimuksen lopussa kohdehenkilöitä haastateltiin aiheeseen liittyvistä teemoista ja vastauksia verrattiin harjoituksista saatuihin määrällisiin tuloksiin.</p>	
Avainsanat Mindfulness, flow, stressi	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business Management and Entrepreneurship			
Author(s) Juuso Korhonen, Juuso Tervo			
Title of Thesis Effects of mindfulness to well-being at work in case organization			
Date	06.05.2019	Pages/Appendices	39/2
Supervisor(s) Ilkka Virolainen, Pentti Markkanen			
Client Organisation /Partners Savon Woimailijat Oy			
<p>Abstract</p> <p>Mindfulness is the psychological process of bringing one's attention to experiences occurring in the present moment. Mindfulness was developed to its current form at the University of Massachusetts. Jon Kabat-Zin and his colleagues created Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) program in 1979 and clinic for stress management was established in department of medicine. In year 2000 mindfulness spread to Finland. Mindfulness's benefits for in well-being at work and ability to be present while studying have raised its popularity. In Finland insurance company If has tested mindfulness to its employees. 90 % of If's workers reported better concentration and improved ability to do group projects. Circa 60 % felt stronger stress tolerance. Large international companies Google, Apple and Xerox have included mindfulness as a part of their week schedule. In Finland authors Antti Wihuri, Harri ja Ilkka Virolainen have written books about mindfulness and how to connect it to work and studying.</p> <p>The aim of this thesis was to demonstrate in a case company how regular practice of mindfulness lowers stress levels and improves focusing skills. We also hypothesized easier attain of flow state after practicing mindfulness. Case company's entrepreneurs work on several businesses and suffer from stress and its different symptoms.</p> <p>The study included quantitative and qualitative part. In the quantitative part study subjects estimated their own stress levels numerically using BBI-15 (Bergen Burnout Indicator 15) scale. To measure flow, survey based on features that are included in flow experience according to Mihaly Csikszentmihalyin, was made. Mindfulness was practiced for eight weeks two times a week. Subjects were allowed to exercise themselves, but they had to inform every time an exercise was complete. Exercises were meditation practices and environmental observation. At the end of the study a theme related interview to study subjects was made and the results were compared to quantitative results.</p>			
Keywords Mindfulness, flow, stress			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	MINDFULNESS	7
	2.1 Teoria, historia	7
	2.1.1 Tietoinen läsnäolo tarkoituksella	7
	2.1.2 Tietoinen läsnäolo nykyhetkessä	7
	2.1.3 Tietoinen läsnäolo ilman arvostelua	8
	2.2 Mindfulness työssä	8
	2.3 Mindfulness määritelmiä	8
3	FLOW	10
	3.1 Flown tunnuspiirteet	10
	3.2 Flow -tilan edistäminen	10
	3.3 Mindfulness harjoitusten vaikutus flow -tilaan	12
	3.4 Flow – tilan mittaaminen	13
4	STRESSI	14
	4.1 Hyvä ja huono stressi	14
	4.2 Työnkuormitus	16
	4.3 Stressin lievitys	17
	4.4 MBSR	18
	4.5 Stressitason kuvaaja	18
5	BERGEN BURNOUT INDICATOR 15	20
6	MINDFULNESS OSANA TYÖHYVINVOINTIA	22
	6.2 HARJOITTEET	22
	6.2.1 Kuunteluharjoitukset	22
	6.2.2 Toiminnalliset harjoitukset	23
	6.3 Laadullinen osuus	24
	6.3.1 Haastattelujen tulokset	24
	6.3.2 Haastattelut stressi ja uupumus	26
	6.3.3 Haastattelujen yhteenveto	27
	6.4 Flow mittaamisen tulokset	28
	6.4.1 Henkilö A	28

6.4.2 Henkilö B	29
6.4.3 Henkilö C	30
6.5 BBI-15 tulokset.....	31
6.5.1 Henkilö A:	31
6.5.2 Henkilö B:	32
6.5.3 Henkilö C:	33
7 LOPPUYHTEENVETO	34
7.1 Luotettavuuden tarkastelua	35
8 CACE YRITYKSEN JATKOSUUNNITELMA	36
8.1 Suunnitelma	36
LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	38

1 JOHDANTO

Ihmiset kokevat arjessaan paineita, joita meille luovat niin yhteiskunta, läheiset, työelämä ja koulu- tus. Luomme näitä paineita myös itse itsellemme esimerkiksi ulkonäöstä, elämäntavoista ja fyysi- sestä kunnosta. Näistä monesta suunnasta tulevista odotuksista ja paineista ainakin osittain johtuen yhteiskunnassamme ovat alkaneet yleistyä erilaiset oireet ja sairaudet koskien henkistä hyvinvointia. Esimerkiksi voisi nostaa voimakkaasti yleistyneet masennuksen ja työuupumuksen, mikä voi johtaa burnouttiin. Työn otsikon mukaisesti paneudumme stressin vähentämiseen ja flow'n lisäämiseen työhyvinvoinnin edistämiseksi hyödyntämällä mindfulnessia. Emme siis pyri ratkaisemaan kaikkia työ- hyvinvointiin liittyviä elementtejä, joita on esimerkiksi työpaikan ilmapiiri ja työpaikkakiusaaminen.

Tutkimusprojekti tehtiin toimeksiantona kuopiolaiselle yritykselle, Savon Woimailijat. Tutkimuksessa mukana olevat henkilöt toimivat yrityksen johdossa ja onkin normaalia, että tällaisissa vastuutehtä- vissä olevat henkilöt kokevat voimakasti stressiä. Koehenkilöt olivat myös kiinnostuneita työskente- lyn tehokkuuden nostamisesta, jota flow -tilaan pääsy edesauttaa. Opinnäytetyössä tutkimmekin mindfulness harjoitusten vaikutusta työhyvinvointiin.

Henkilöt etsivät vaihtoehtoisia ratkaisua stressin ja sen tuomien oireiden lievittämiseen. Kohdehenki- löt kuvailivat stressin tunnetta fyysisinä oireina, eli oksenteluna ja kuumeiluna. Osa koehenkilöistä puolestaan koki stressin ns. henkisenä lukkona. Tällaiset stressin tuomat oireet alkoivat työyhtei- sössä vaikuttaa töiden tekemiseen liian voimakkaasti, joten siihen pyrittiin löytämään ratkaisu. Ehdotimme erilaisia vaihtoehtoja ja niistä valitsimme mindfulnessin, koska sillä on aikaisempien tutki- musten mukaan saatu hyviä tuloksia. Lisäksi tällainen kehon kuuntelun oppiminen kiinnosti projektin molempia osapuolia.

Flow'n tavoittelu ja mindfulness on yleistynyt viimeisten vuosikymmenien aikana, koska niistä saa tutkitusti hyötyä tehokkuuteen ja mielenhallintaan. Yleistymiseen on vaikuttanut myös se, että flo- wista ja mindfulnessista saamia hyötyjä pystyy hyödyntämään elämäntilanteesta, toimialasta ja ase- masta riippumatta. Nämä keinot tehokkuuden ja hyvinvoinnin parantamiseen ovat myös todella kus- tannustehokkaita, koska niitä varten ei tarvitse tehdä suuria investointeja. Käytännössä ainoa inves- tointi on käyttää omaa aikaa taitojen opetteluun, minkä jälkeen niitä voi hyödyntää omassa arjes- saan.

Käytimme tutkimuksessamme niin määrällisiä (kvantitatiivisia), kuin myös laadullisia (kvalitatiivisia) menetelmiä. Määrällinen osuus koostui mittausmenetelmistämme, joissa kohdehenkilöt arvioivat kahdessa erilaisessa kyselyssä (Bergen burnout indicator 15, ja flow'n mittaamiseen tehty kyselykaa- vake) numeroasteikoilla omaa tuntemusta kysytystä asiasta. Laadullisessa osuudessa käymme pro- jektin lopuksi jokaisen tutkimuksessa mukana olleen henkilön kanssa haastattelun, jonka kysymykset olemme teemoitelleet koskemaan tutkimuksen eri osa-alueita.

2 MINDFULNESS

2.1 Teoria, historia

Jon Kabat-Zin osallistui vuonna 1979 Yhdysvaltain itärannikolla Massachusettsin Barressa meditaatioretriittiin. Hän oli osallistuessaan 34-vuotias MIT:sta väitellyt molekyylibiologi. Ennen retriittiä hän oli harjoitellut meditaatiota noin 13 vuotta. Jon Kabat-Zin koki valtavan inspiraatio näyn retriitillä, minkä pohjalta hän kehitti Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) - ohjelmaa. Joka tarkoittaa hyväksyvän ja tietoiseen läsnäoloon perustuvaksi stressinhallintamenetelmäksi. Harjoitukset perustuvat buddhalaisten harjoittamaan psykologiaan ja joogaan. Vuonna 1979 Massachusettsin yliopiston lääketieteellisessä tiedekunnan yhteyteen perustettiin stressinhallintaklinikka. Mindfulness levisi nykyisessä muodossaan Suomeen 2000-luvun alussa. Mindfulness, eli tietoinen läsnäolo tarkoittaa huomion suuntaamista avoimena ja vastaanottavaisena nykyhetkeen. Mindfulnessissa tärkeää on salliva asenne, jonka avulla hyväksymme omat kokemuksemme riippumatta tilanteesta. Jon Kabat-Zinin mukaan olemme saavuttaneet tietoisin läsnäolon, kun havainnoimme asioita tarkoituksella, nykyhetkessä ja ilman arvostelua. (Wihuri 2014, 40.)

2.1.1 Tietoinen läsnäolo tarkoituksella

Asioiden havainnointi tarkoituksella tarkoittaa huomion keskittämistä haluttuun asiaan mielen voimalla. Esimerkkinä meditaatioharjoituksessa mieli keskitetään tietyn ruumiinosan tietoiseen havainnointiin. Tämä avaa uusia näkemyksiä ja tunteita mielessä, esimerkiksi hengittämistä havainnoidessa voit tuntea hengityksen pallean laajentumisena ja hengitys voi kuulostaa hiekkarantaan osuilta aalloilta. Työelämään sovellettuna mieli keskitetään suoritettavaan työtehtävään. Jos mieli alkaa harhailla voi mielen tietoisesti palauttaa tehtävään. (Wihuri 2014, 40.)

2.1.2 Tietoinen läsnäolo nykyhetkessä

Tietoinen läsnäolo nykyhetkessä tarkoittaa sellaista tilaa, jossa emme mieti mennyttä emmekä tulevaa. Keskitymme tapahtuvaan hetkeen sellaisenaan, kuin se meille avautuu. Emme anna mielikuvien tai assosiaatioiden vaikuttaa. Omaksumme uutta asiaa uteliaasti tuomitsematta. Menneisyys on jo tapahtunut emmekä voi muuttaa siitä. Tulevaisuus ei ole vielä tässä ja siihen vaikuttavat lukuisat eri muuttajat. Kun olemme vapautuneet menneisyyden ja tulevaisuuden murehtimisesta voimme levätä nykyhetkessä. Menneisyyttä ja tulevaisuutta ei ole olemassa kuin omissa muisti ja mielikuvissamme. Nykyhetkessä tapahtuvat asiat ovat ainoita hetkiä, joita meillä on. Kaikki mitä olemme kokeneet, on tapahtunut nykyhetkessä hetki kerrallaan. Nykyhetkessä voimme kokea, havaita, ajatella ja toimia tai kohdata toisen ihmisen. (Wihuri 2014,46)

2.1.3 Tietoinen läsnäolo ilman arvostelua

Tietoista läsnäoloa ilman arvostelua kutsutaan myös hyväksyväksi asenteeksi. Hyväksyvällä asenteella pyritään kohtaamaan asiat sellaisina kuin ne ovat. Tämä auttaa meitä asettumaan puolueettoman ja kiinnostuneen havainnoijan rooliin. Esimerkiksi jotkin työtehtävät saattavat aiheuttavat pahoinvointia, mutta salliva asenne antaa mahdollisuuden havainnoille, ajatuksille, tunteille ja kehon tuntemuksille. Annamme tämän hetken olla sellainen kuin se on. Tämä mahdollistaa mielenrauhan. On olennaista ymmärtää, että hyväksyminen ei tarkoita passiivisuutta tai luopumista asioiden vaikutamisesta. Asioiden hyväksyminen tapahtuu ensin ja sen jälkeen mahdollinen muutos tulee luontevasti, jos asiaan on viisasta vaikuttaa.

(Wihuri 2014,48)

2.2 Mindfulness työssä

Mindfulnessin perustuu tietoisesta läsnäoloon. Pyrkimys on suorittaa yhtä asiaa kerrallaan mahdollisimman hyvin. Asioita ei tuomita vaan ne hyväksytään. Pyrkimys on tulla vain tietoiseksi vallitsevasta tilanteesta. (Virolainen 2016, 54)

Monet suurimmista yrityksistä hyödyntävät mindfulnessia työympäristöissään ja ovat sisällyttäneet meditaatioharjoitukset osaksi työpäivää. Tällaisia yrityksiä ovat Google, Nike, Intel, Apple, Xerox ja Facebook. On todettu, että työntekijät pystyvät keskittymään paremmin työhönsä. Osa työntekijöistä on kokenut, että heidän elämän laatunsa on parantunut työpaikan ulkopuolella. Suomessa vakuutusyhtiö If on kokeillut mindfulnessia työntekijöillensä. Lähes 90 % prosenttia työntekijöistä koki keskittymiskykynsä ja ryhmätaitojensa parantuneen. Noin 60 % koki stressin sietokykynsä parantuneen. (Virolainen 2016, 54)

2.3 Mindfulness määritelmiä

Määritelmän keksijä	Määritelmä
Jon Kabat-Zin	Huomion kiinnittämistä tarkoituksellisesti, nykyhetkessä, tuomitsematta.
Ellen J Langer	Mindfulness on mielen joustava tila, jossa ihminen aktiivisesti huomaa uudet asiat, on sensitiivinen ympäristölle ja on sitoutunut käsillä olevaan hetkeen.
Charlotte Joko Beck	Asetumme takaisin kehoon ja sen aistimuksiin ja pidämme silmällä ajelehtivia ajatuksiamme.

Kuvio 1. Mindfulness määritelmät

(Barry 2010, 6; Lopez, Shane ja Snyder 2002, 214; Wihuri 2014, 46)

Määritelmien yhteenveto

Jon Kabat-Zin kuvailee mindfulnessia tarkoituksen mukaisena läsnäolona. Olennaista hänen mielestään on hyväksyvä asenne omia ajatuksiaan kohtaan. Tarkoituksen mukaisella läsnäololla hän tarkoittaa sitä, että ihminen tietoisesti suuntaa huomionsa yhteen asiaan ilman ajatuksen herpaantumista. Mielen kääntämistä takaisin asiaan voidaan ajatella toistoina. Mitä enemmän toistoja tekee, sitä helpompi on keskittyä asiaan uudestaan. Mindfulness Ellen J Langer mukaan on joustava tila missä mieli omaksuu asioita tehokkaasti ja muokkaantuu tilanteen mukaan. Ellen J Langer kokee, että mielen tulee olla keskittynyt hetkellä olevaan asiaan. Charlotte Joko Beck kuvaa mindfulnessia tunteena asettua omaan kehoonsa ja pyrimme aktivoimaan omat aistimme. Charlotte Joko Beck kuvaa ajatuksia ajalehtivina asioina, joita seuraamme omasta kehostamme käsin. Yhtenevään määritelmässä on tietoinen läsnäolo, hyväksyvä asenne tapahtuvia asioita kohtaan ja aktiivinen havainnointi.

3 FLOW

Mihaly Csikszentmihalyin (2014, 202) mukaan flow -tilassa ihmisellä tyypillisesti katoaa ajantaju, työn tekeminen automatisoituu, tehtävä itsessään muodostuu niin mielenkiintoiseksi, että ulkoiset motiivit kuten esimerkiksi raha, ei ole tärkeässä roolissa tehtävän suorittamisessa. Tähän tilaan päästessään ihminen menee kohti tavoiteltavaa päämäärää siten, että tehtävän ulkopuoliset asiat häviävät täysin, ihminen kokee suurta nautintoa työn edetessä, tuntuu kuin aika lentäisi siivillä. Tuntuu kuin olisi sisällä virtauksessa, joka vie kohti tavoitteita.

Flow -tilaan päästessään ihminen on jopa 5 kertaa tehokkaampi, kuin normaalisti. Tämän työtehokkuuden moninkertaistumisen vuoksi monet yritykset ovat alkaneet panostaa flow -tilaan pääsemiseen (Virolainen 2016, 202).

Flow -tilaan pääsy vaatii sen, että työtehtävät eivät ole liian helppoja tai vaikeita, koska liian vaikeissa tehtävissä ihminen kokee riittämättömyyden tunnetta ja liian helpoissa tehtävissä ihminen pitkästyttää. Tämän takia esimerkiksi liukuhihnatyössä on haasteellista päästä flow -tilaan.

3.1 Flown tunnuspiirteet

Mihaly Csikszentmihalyi on laatinut flow -tilaan pääsemiselle kahdeksan ominaista tunnuspiirrettä:

1. Täydellinen keskittyminen tehtävään
2. Tehtävällä on selkeät päämäärät ja siitä saa välittömästi palautetta
3. Ajantaju katoaa
4. Tehtävä on itsessään palkitsevaa
5. Työ etenee vaivattomasti
6. Tehtävän haasteellisuus ja ihmisen taidot ovat tasapainossa
7. Ihmisen itsensä arviointi vähenee
8. Henkilö tuntee hallitsevansa tilannetta.

(Oppland 2016)

3.2 Flow -tilan edistäminen

Flow -tilaan pääsyä pystyy edistämään kiinnittämällä huomiota omaan toimintaan poissulkemalla epäolennaisia asioita mielestä ja antamalla täyden keskittymisen oikeisiin asioihin. Tästä aiheesta Lauri Järvillehto kirjoittaa Ajattelun ammattilainen sivuillaan hyvin ja antaa 5 konkreettista vinkkiä siihen, kuinka flow -tilaan pääsee helpommin.

Ensimmäiseksi niksiksi Järvilehto mainitsee sen, että älä tee mitään turhaa. Tällä tarkoitetaan sitä, että mielestä tulisi sulkea pois kaikki epäolennainen, kuten kotona odottava tiskivuori, joka tulee aika-ajoin mieleesi siihen asti, kunnes saat sen siivottua pois. Tällaiset ”turhat” ajatukset, jotka pyörivät mielessä pitkin päivää haittaavat flow -tilaan pääsyä. Järvilehto mainitsee tehokkaaksi tavaksi raivata tilaa ajatuksista, on kirjoittaa ylös kaikki asiat mitä esim. huomenna pitää tehdä ja miettiä mitkä asiat ovat oikeasti tärkeitä. Tämän jälkeen voit ruksia yli asioita, joille ei kannata uhrata ajatuksiaan, ja voit siirtyä toiseen niksiin eli keskittyä olennaisiin asioihin.

Olennaisiin asioihin keskittymiseen auttaa Järvilehdon mukaan se, että muodostaa omista tehtävistään mielikuvia, kuinka suorittaa ne täydellisesti. Tämä edesauttaa flow -tilaan pääsyä, kun konkreettisesti suorittaa tehtävää.

Kolmantena vinkkinä on ”Tunne ajatuksesi”. Tässä Järvilehto kertoo psykologi Mihaly Csikszentmihalyin flowin yhdestä tunnuspiirteestä (mitkä löytyvät opinnäytetyömme kohdasta 4.1 Flown tunnuspiirteet), eli tehtävällä oltava selkeä päämäärä ja siitä pitää saada välitön palaute. Tällä ”Tunne ajatuksesi” kirjoittaja tarkoittaa sitä, että ihmisen pitää olla tietoinen siitä, mitä toiminta pitää sisällään. Pitää siis tunnistaa päämäärät ja olla tietoinen, milloin on onnistunut työssään. Tässä kohdassa on suositeltavaa jakaa toiminta mielessään pieniin kokonaisuuksiin, ja aina kun suorittaa yhden osakokonaisuuden voi tuntea onnistuneensa tehtävässä ja näin ruokkia flow kokemusta. Esimerkiksi kuntosalilla kannattaa tuntea onnistuvansa useammasta asiasta kuin vain siitä, että onnistui lähtemään salille. Osakokonaisuuksia salilla voisi olla, vaikka alkulämmittely, onnistuminen yksittäisen liikkeen suorittamisessa ja siirtyä seuraavaan osakokonaisuuteen eli uuteen liikkeeseen, jonka suorittamisesta voi taas kokea onnistumisen tunteen jne.

Neljäs niksi on ”Järjestä toimintasi”. Tällä Järvilehto tarkoittaa sitä, että ensimmäisessä vinkissä suositeltu tärkeiden tehtävien tunnistaminen epäolennaisista ei välttämättä riitä, vaan tulisi myös tehdä tehtävälista esimerkiksi seuraavan päivän askareista. Tässä oleellista on se, että näin saat toiminnallesi rakenteen, jota noudattamalla suoriudut päivästä johdonmukaisesti.

Viides ja viimeinen kohta on ” Tee merkityksellisiä asioita”, jolla tarkoitetaan ihan arkipäiväisten askareiden tekemistä, mutta niiden pitää olla henkilölle merkityksellisiä. Tehtävälista auttaa asioiden tulemistä merkityksellisiksi, sillä jos listallasi lukee ”pese pyykit” niin asia on silloin merkityksellinen.

Tulisi myös asettaa tavoitteita ja päämäärä mitä kohti haluaa mennä. Tämä päämäärä voisi olla esimerkiksi työpaikka, jonka kokee merkitykselliseksi itselle. Sitten jokainen tekemäsi asia, joka vie sinua kohti tavoitettasi, on merkityksellinen. Tässä uuden työpaikan tavoittelussa näitä merkityksellisiä asioita voisi olla esimerkiksi kouluun hakeminen, vanhan työn lopettaminen, pääsykokeisiin valmistautuminen, kouluun pääsy jne. Tähän matkaan kohti lopullista päämäärää kannattaa sisällyttää mahdollisimman paljon osakokonaisuuksia, jotka suorittaessaan voi kokea onnistumisen tunteen ja saada lisää intoa kohti seuraavaa tavoitetta.

(Järvilehto 2009)

3.3 Mindfulness harjoitusten vaikutus flow -tilaan

On todettu, että mindfulness harjoitusten tekemisellä on yhteys flow -tilaan pääsemiseen. Flow -tilassa ihmisen keskittymiskyky paranee huomattavasti. Mindfulness harjoitteiden tekeminen parantaa ongelman ratkaisukykyä, helpottaa päätösten tekemistä ja avartaa mieltä luoville ratkaisuille. (Virolainen 2016, 47)

Mindfulness harjoitusten on todettu vaikuttavan positiivisesti yrityksen tulokseen. Tämä viittaa siihen, että työntekijät pääsivät flow -tilaan. Samalla henkilöstö määrällä voidaan kasvattaa yrityksen tulosta, jos yrityksessä harjoitetaan mindfulnessia. Kemian alan yritys yrityksen tulos oli laskussa neljän vuoden ajan. Yritykseen otettiin käyttöön meditaatio-ohjelma. Yrityksessä on 70 työntekijää joista 56 osallistui meditaatio harjoitukseen. Seuraavan neljän vuoden aikana henkilöstö määrä pysyi samana eikä yrityksen kalustoa päivitetty. Tuottavuus nousi 52 % ja myynti vuodessa henkilöä kohti 88 %. Poissaolot sairastumisen takia laskivat 89 %. Työntekijät huomasivat ilmapiirin parantuneen, he tekivät enemmän aloitteita ja kokivat energiansa nousseen. (Virolainen 2016,52)

Professori David Levy teki tutkimuksen mindfulnessin vaikutuksesta toimistotyöntekijöiden keskittymiskykyyn. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt jaettiin kolmeen ryhmään. Kontrolliryhmään, joka ei muuttanut käyttäytymistään, toinen ryhmä teki rentoutumisharjoituksia ja kolmas ryhmä teki mindfulness harjoituksia. Kahdeksan viikon jälkeen ryhmille teetettiin työtehtäviä kiireisellä aikataululla. Ryhmä, joka oli harjoittanut mindfulnessia, suoriutui työtehtävistä parhaiten. Ryhmän henkilöiden keskittymiskyky, energisyys ja asioiden muistaminen paranivat tutkimuksessa olleista ryhmistä eniten.

(Virolainen 2016, 56)

Suoritimme tutkimuksen aluksi testin, jolla mitattiin tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden A, B ja C keskittymiskykyä. Kohdehenkilöiden käskettiin laskea 1-30 asti siten että he rytmittävät laskemisen omaan hengitykseen. Tutkimuksen henkilöitä pyydettiin piirtämään viiva paperilla aina kun ajatus karkasi jonnekin muualle laskemisesta. A henkilön keskittyminen herpaantui 5 kertaa. Henkilön B herpaantui 10 kertaa ja Henkilö C herpaantui 16 kertaa.

3.4 Flow -tilan mittaaminen

Flow -tilan mittaamista varten kehittelimme kyselylomakkeen, koska emme löytäneet meidän käyttö-tarkoitukseemme sopivaa mittaria flow -tilalle. Kyselylomakkeemme pohjautuu Mihaly Csikszentmihalyin laatimiin flow -tilan kahdeksaan tunnuspiirteeseen, jotka löytyvät kohdasta 4.1 Flowin tunnuspiirteet.

Loimme tunnuspiirteistä kahdeksan kysymystä/väittämää, johon kyselyyn osallistunut henkilö vastasi. Vastausvaihtoehdot 1-2 eivät kokeneet flow -tilaa, 3 oli neutraali ja 4-5 vaihtoehdot vastattuaan henkilö tunsi jonkun flowin osatekijän olevan läsnä työtehtävissä.

Koehenkilöt vastasivat tähän flow -kyselyyn kerran viikossa kahdeksan viikon ajan, jotta pystyimme seuraamaan, kuinka vastaukset kehittyvät. Teimme koehenkilöiden kanssa kahdesti viikossa erilaisia harjoituksia, joilla pyrimme laskemaan heidän stressitasojaan, parantamaan keskittymistä ja kokemaan rauhallisia rentoutumishetkiä keskellä kiireistä arkea. Seurasimme tämän kyselylomakkeen avulla, että onko tällaisilla pääosin stressinlievitykseen ja rentoutumiseen tarkoitetuilla harjoituksilla edesauttavia vaikutuksia flow -tilan tuntemiseen.

4 STRESSI

Stressi käsitetään usein kielteiseksi asiaksi, jossa fyysinen vireystila kasvaa hallitsemattomasti. Tällainen stressivasteen käynnistyminen on varmasti jokaiselle tuttua, esimerkiksi silloin kun on pitänyt mennä luokan eteen esiintymään. Se siis käynnistyy silloin, kun ärsyke ei vastaa turvalliseksi miellettyjä asioita. Siitä johtuen aistit alkavat herkistyä, syke ja hengitystiheys kasvavat, lihaksiin virtaa enemmän verta ja olet todella valppaassa olotilassa. Tämä on ihmisen evoluution luoma ns. Taistele tai pakene reaktio, mikä parantaa kehon suorituskykyä.

(Korkeila 2008, 683.)

Stressi sopivassa mittakaavassa antaa ihmiselle lisää energiaa ja mahdollistaa luovuuden käytön. Tällainen energisoiva stressi antaa tunteen, että hallitsee tilanteen ja innostuu tekemään asioita, kun taas haitallinen stressi lamauttaa ihmisen toimintakykyä ja vähentää käytössä olevan energian määrää. (Nummelin 2008, 75.)

Nummelin kirjoittaa, kuinka stressaantuminen vaikuttaa ihmisiin yksilöllisesti, eikä kaikki reagoi siihen samalla tavalla. Toisilla oireet korostuvat psyykkisinä, kuten ahdistuksena, keskittymisvaikeuksina, pelokkuutena ja jännittyneisyytenä. Joillakin oireet ovat taas enemmän fyysisiä kuten päänsärky, vatsavaivat, verenpaine kohoaa, uniongelmia sekä tulehdussairauksien määrät kasvavat. Yleensä ihmisillä on sekä fyysisiä, että psyykkisiä oireita. (Nummelin 2008, 75.)

Nummelin kuvailee stressiä noidankehänä, mikä on mielestäni osuva ilmaisu, koska stressaantuneessa tilassa ihmisen negatiiviset ajatukset kiertävät samaa kehää ja siitä on todella vaikea päästä pois. Tässä tilassa pienetkin haasteet elämässä kasvavat henkilölle ylitseväsemättömän hankalan tuntuiseksi, ja alkaa tuntumaan kuinka omat voimat ei riitä ja ahdistuneisuus alkaa vaivata. Tämän takia myös epäonnistumisia alkaa tulla enemmän (töissä tulee huonoa palautetta heikosta työsuorituksesta, valmentaja ei kehu panoksesta urheilusuorituksessa jne.), mikä ruokkii ahdistusta ja itsetunto heikkenee entisestään. Ihminen ikään kuin kaivaa omaa kuoppaansa entistä syvemmälle, mistä on aina vain vaikeampi nousta pois. (Nummelin 2008, 76.)

4.1 Hyvä ja huono stressi

Työntekijät tuntevat painetta työtehtävien ohessa riippuen siitä mikä on heidän suhtautumisensa työhön. Moni meistä ottaa työtehtävät vakavasti ja pyrkii parantamaan omaa osaamistaan. Kaikki eivät kuitenkaan arvosta työtään ja ovat töissä välinpitämättömiä. Työntekijöille painetta aiheuttaa töiden haastavuus, joka voi johtua uudesta työtehtävästä tai muuttuneesta käytännöstä. Muutokset ja muutoksien omaksuminen vie aikaa ja aiheuttaa stressiä. Kiire koetaan yleensä negatiivisesti ja voi aiheuttaa pahimmillaan paniikkia. Monen ihmisen suorittamista kalvaa epäonnistumisen pelko. Pelko voi tuntua lamaannuttavana eikä työnaloittamisesta tahdo tulla mitään. Tämä voi myös näkyä pyrkimyksenä tehdä täydellisestä jälkeä, joka aiheuttaa pitkittyneitä aikatauluja. Useat ihmiset näistä

seikoista huolimatta kokevat stressin myönteisenä ja uskovat saavansa voimaa siitä. Osa jopa kokee, että he ovat parhaimmillaan, kun on kiire, haastavia työtehtäviä ja paljon tekemistä. Stressi voidaan jakaa kahteen ryhmään huonoon distressiin ja hyvään eustressiin

Hyvä	Huono
elintoiminnot kiihtyvät	elintoiminnot kiihtyvät
vireystila kohoaa	vireystila kohoaa
kutkuttavaa tai kihelmöivää jännitystä	huolestuttavaa tai ahdistavaa jännitystä
aktiivista omien kykyjen koettelua	pakotettua ja vastoin omia kykyjä
omien rajojen testaamista	omien rajojen ylittämistä
hallinnan tunne säilyy	hallinnan tunne menetetään
elinvoima lisääntyy	elinvoima kuluu

Kuvio 2. Hyvä ja huono stressi (Järvinen 2008)

Ennen esiintymistä näyttelijät saattavat kokea jännityksen sietämättömänä. Näyttelijät kertovat kuitenkin tämän olevan tärkeä osa valmistautumista. Keho valmistautuu tilanteeseen mikä tuo mukanaan paljon hyviä puolia kuten parempi keskittyminen ja korkeampi vireystila. Eustressi aktivoi elimistön aisti ja aivotointoineen kokonaisvaltaisesti ja tuottaa voimakkaan olemassaolon kokemuksen. Positiivinen stressi nostaa ihmisen motivaatiota ja saa ihmisen ponnistelemaan kohti tavoitteitaan sekä hakemaan omia rajojaan. Ihmisen alkaa etsimään uusia haasteita mielenkiinnolla ilman pelkoa epäonnistumisesta. Positiivinen stressi pitkittyneenä voi käantää negatiiviseksi johtuen elimistön kiihtymistilasta mikä voi käantää eustressin distressiksi.

Työn haasteet ja niiden tuoma tyydytys aiheuttavat jatkuvan kierteen mitä ihminen ei osaa lopettaa varoitussignaaleista huolimatta. Alttiita ihmisiä ovat ne, joiden työ mahdollistaa täydellisen uppoutumisen työ tehtäviin. Tällöin työlle ei ole määritelty selkeää aikaa vaan töitä voidaan tehdä aamulla

tai illalla myös viikonloppuna. Hyvä taito olisi pystyä sanomaan välillä ei annetuille työtehtäville, mutta useasta syystä ihmiset kokevat kieltäytymisen vaikeaksi. Osa kokee, että ei saa organisaatiolta tukea kieltäytymiseen vaan pikemminkin työpaikka kannustaa ottamaan työtehtävän. Organisaatiolla on yleensä myös tapana palkita ylityöt. Työntekijöille voi olla myös tarve näyttää omaa erinomaisuuttaan ja pyrkiä siihen, että kalenteri on täynnä. Tämänkaltaisilla ihmisillä omat rajat ovat hukassa. Töitä ja tehtäviä otetaan vastaan ja pian huomataan olevan ylitsepääsemättömän urakan edessä. Syitä olla kieltäytymättä on monia minkä takia ohje ”miksi et vain kieltäydy” ei tahdo toimia. (Järvinen 2008, 10.)

4.2 Työnkuormitus

Työskentelystä koettu kuorma voidaan jakaa kolmeen osaan. Ylikuormittavaan, alikuormittavaan ja sopivasti kuormittavaan työhön. Vaikuttavia asioita työkokemukseen ovat, työn psyykkinen hyvinvointi. Vaatiiko työstä selviytyminen kaikki voimavarasi vai selviydytkö siitä kohtuullisesti. Haitallista on se, että työ on liian helppoa. Rutiininomainen työ on joskus miellyttävää, mutta pitkittyessä aiheuttaa psyykkisiä oireita. Kiire ja työn määrä vaikuttaa kokemukseen. Mitä pahempi kiire niin sitä enemmän työ kuormittaa. Mutta jos työntekijä kokee, että työ on hallinnassa niin se vähentää kokonaiskuormitusta

Sopivasti kuormittavassa työssä työntekijä kokee hallitsevansa työn määrä, pitää työtä sopivan haasteellisena ja saa tarvittaessa apua ja tukea työkavereilta. Tukea ei välttämättä, koskaan tarvitse, mutta sen olemassaolon tietäminen helpottaa. Piirteitä tällaiselle työlle ovat selkeä tavoite, pääasiallisesti itsenäistä, mielenkiintoista ja vaihtelevaa. Työntekijä tarvitsee sopivissa määrin haasteita, jotta työstä saa positiivista onnistumisen tunnetta. Kehittymistä ja oppimista omassa työssä ei tule, jos uusia haasteita ei saa. Osa tekee samaa työtä vuodesta toiseen ja sanovat omaavan kahdeksan vuoden työkokemuksen. Todellisuudessa heillä on yhden vuoden kokemus, jonka he ovat tehneet kahdeksan kertaan. Haasteellisessa työssä selviytymiseen auttaa oikeanlainen koulutus, mahdollisuus suunnitella ja säädellä työn etenemistä. Kannustava ja motivoiva ilmapiiri auttaa suoriutumaan työstä.

(Nummelin 2008, 69-70.)

Ylikuormittava työssä yleistä on jatkuva kiire ja työmäärän lisääntyminen mikä on psyykkisesti raskasta. Työntekijän vaikuttamismahdollisuudet sekä itsesäätelyn puuttuminen kasvattavat työn kuormitusta. Tunne siitä, että pystyy hallitsemaan omaa tilaansa vähentää stressiä huomattavasti. Tuella ja työympäristöllä on merkitystä työn kuormittavuuteen. Tuki esimieheltä tai työkaverilta vähentää stressiä. Jatkuva ylikuormitus aiheuttaa ahdistusta mikä aiheuttaa sen, että työntekijä ei ota mielellään uusia haasteita vastaan. Työntekijä alkaa vajota ahdistukseen eikä löydä tikkaita pois ahdistuksen kuopasta. Kun työntekijä ei ota uusia haasteita eihän myöskään opi uutta ja kehity työssään. Stressi reaktiot ovat ihmisillä yksilöllisiä. Stressaavan tilanteen osa ihmisistä kokee haasteena ja osa ylitsepääsemättömänä. Itseään syyttävät ihmiset ovat alttiimpia stressaantumaan ja masentumaan. Ulkoiset selviytymiskeinot auttavat selviytymään stressaavissa tilanteissa.

(Nummelin 2008, 70-74.)

Alikuormittavassa työssä työntekijä kokee työnsä liian helpoksi. Tämä johtaa siihen, että työ kuormittaa henkisesti. Tämä ilmenee silloin kun työtä vähän tai se toistaa itseään. Aikaisemmin työstä saatu into muuttuu kyllästymiseen. Työntekijä kokee, että työ ei vastaa hänen koulutustaan ja osaamistaan. Tämä voi heijastua työstä arkielämään. Kun työ ja arkielämä eivät vaihtelullaan tyydytä ihmistä aiheuttavat ne hyvinvointiriskejä. Laadullisesti kuormittavassa työssä työntekijä joutuu työhön liittyvien muutosten myötä. Uusi työtehtävä ei välttämättä vastaa odotuksia, se heikentää motivaatiota.

(Nummelin 2008, 74.)

4.3 Stressin lievitys

Maineen menetys ja epävarma tulevaisuus ovat valtaosalle ihmisistä yleisimpiä stressitekijöitä. Nämä uhkavat ovat läsnä riippumatta siitä onko henkilö huippu-urheilija, kirurgi, opiskelija tai kotiäiti. Wihuri kirjoittaa kirjassaan, kuinka tietoinen läsnäolo ja sen kehittäminen auttavat muuttamaan suhtautumistamme stressitekijöihin ja tapaamme niiden kohtaamiseen, mikä on jokaisella yksilöllistä. (Wihuri 2014, 128.)

Olisi tärkeää tunnistaa kehon varoitusmerkit stressistä, mutta se jää usein huomaamatta, mikä johtaa siihen, että stressitila pitkittyy. Tämän takia olisi tärkeää kehittää tietoisuustaitoja, jolloin osaa analysoida kehon tuntemuksia paremmin, eli erottaa millaisia pieniäkin muutoksia tapahtuu, tiedostaa miksi näin käy ja alkaa toimenpiteisiin.

Näiden taitojen avulla siis esimerkiksi huomaat, että kehosi on stressaantuneessa tilassa paljon aikaisemmin, jolloin stressitila ei pitkity ja pääse aiheuttamaan vakaviakin seuraamuksia. On kuitenkin selvää, että omaa kehoa ja sen tuntemuksien kuunteleminen vaatii harjoittelua ja toistoja. Erilaiset harjoitukset, joita mekin olemme tehneet koehenkilöiden kanssa parantaa juuri tätä kehotietoisuutta.

Pitkään jatkunut stressi aiheuttaa huonoja valintoja, jotka pidentävät stressin kierrettä. Kehomme kielii ongelma tilanteesta ja sopeudumme siihen tavalla, joka pahentaa tilannetta. Huonosti nukuttua yötä tai liian kuormittavaa työpäivää hoidetaan piristeillä. Kun kofeiinin vaikutus lakkaa, huomaat olevasi entistä väsyneempi. Kiire ja stressiä voi yrittää lieventää esim. lasillisella viiniä, mutta todellisuudessa heikennät omaa palautumisen laatua. Alkoholin nauttiminen iltaisin vaikuttaa myös unenlaatuun. Nukut huonommin ja olet entistä väsyneempi seuraavana päivänä. Väsyneenä huomaat, että et saa asioita yhtä paljon aikaan kuin ennen. Osa meistä pyrkii tekemään pidempää päivää ja väsyttää itseään entistä enemmän.

Syvemmällä kierteessä on tyyppillistä ruveta karsimaan asioita elämästämme. Osa karsituista asioista on niitä tekijöitä, jotka auttaisivat meitä palautumaan stressin kierteestä. Sosiaaliset verkostot eli

ystävien tapaaminen on seikka mistä ruvetaan karsimaan yleensä ensimmäisenä ajan puutteen takia. Sosiaaliset verkostot ovat juuri niitä tärkeitä tekijöitä, jotka auttavat ylös nousemaan stressistä. Muutumme edelleen heikommaksi ja karsimme jälleen lisää. Lopussa jäljelle jää ainoastaan työt. (Wihuri 2014, 127-130)

4.4 MBSR

MBSR, eli mindfulness based stress reduction on Jon Kabat-Zinn kehittämä kahdeksan viikon mittainen meditaatio ohjelma, jonka hän kehitti University of Massachusetts Medical Centerissä vuonna 1990. Ohjelma on suunniteltu kaikille ketkä elävät stressissä, ahdistuksessa kivussa tai sairaudessa. (Stahl ja Goldstein 2010, 5)

2009 Chiesa ja Serretti tekivät meta-analyttisen tutkimuksen MBSR vaikutuksesta stressiin. Tutkimuksessa havaittiin, että MBSR ohjelma lieventää huomattavasti stressin oireita verrattuna kontrolliryhmään. Kontrolliryhmän annettiin suorittaa arkeaan normaalisti ilman interventiota. Normaali rentoutusohjelman havaittiin myös vähentävä stressiä. Erona MBSR ja rentoutusohjelman välille löytyi surkuttelun vähentymisestä. Ihmiset eivät jääneet vellomaan ongelmiinsa, vaan antoivat niiden olla. (Chiesa & Serretti 2009, 593- 597; Hytinkoski 2017)

Grossman, Nieman, Schmidt & Walch 2004 tekivät meta-analyttisen tutkimuksen stressioireiden vähenemisestä. Tutkimuksen mukaan MBSR tukee henkistä ja fyysistä hyvinvointia sekä stressinhallintaa. (Grossman, Nieman, Schmidt & Walach 2004, 35-40.) Laajempia tutkimuksia aiheesta suorittivat (Sucliffe, Vogus ja Dane 2016, 68) Tutkijat löysivät useita organisaatiotutkimuksia, joissa oli hyödynnetty mindfulnessia. Tutkimuksessa todettiin mindfulnessin vaikuttavan positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin, stressioireiden vähenemiseen, työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. (Hytinkoski 2017)

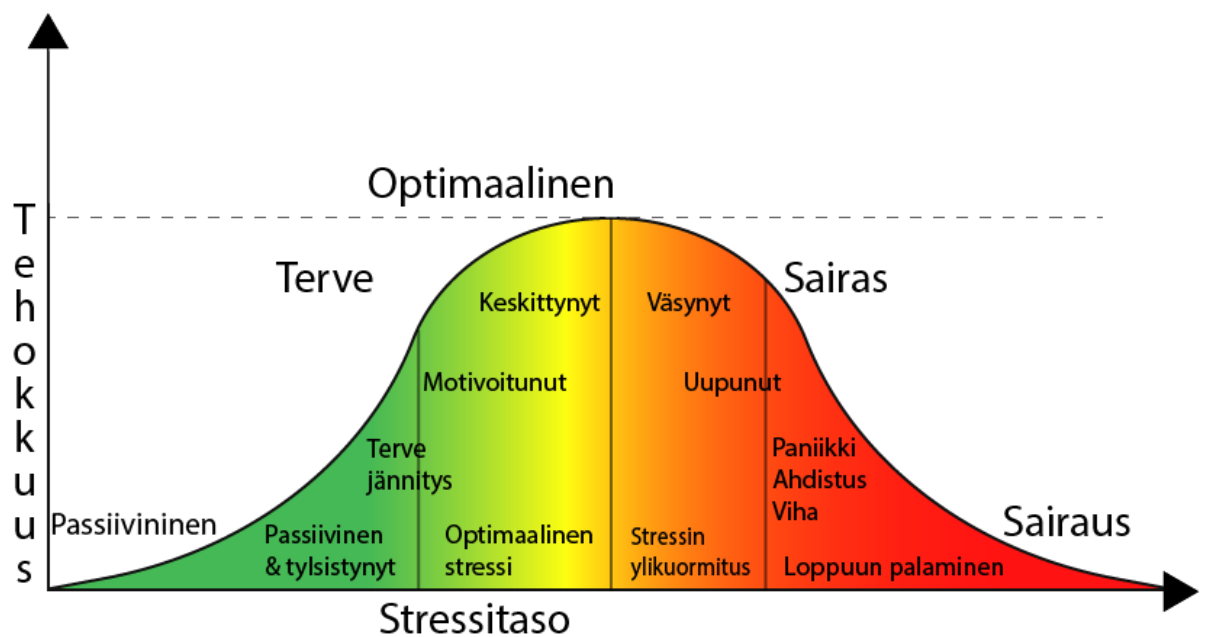
4.5 Stressitason kuvaaja

Stressitasoja kuvataan usein kuviolla, joka muistuttaa väärinpäin olevaa u-kirjainta. Kuviossa muuttujina toimivat suorituskyky ja stressi, joiden suhdetta toisiinsa kuviolla havainnollistetaan. Alkupäässä molemmat muuttujat, eli stressi ja suorituskyky ovat pienimmässä arvossaan. Tässä tilassa ihminen ei koe minkäänlaista stressiä esimerkiksi omista työtehtävistään, ja niissä onnistumiseen, jonka seurauksena myös suorituskyky on todella heikko. Tähän voi olla syynä esimerkiksi se, että ihminen on tehnyt samaa liukuhihnamaista työtä pitkään, jolloin työpäivät menevät samalla rutiinilla läpi, ilman älyllisiä tai fyysisiä haasteita. Myös onnistumisen ja epäonnistumisen tunteet ovat harvassa.

Käyrän alkaessa nousta kohti suorituskyvyn huippua, henkilö on keskittynyt ja motivoitunut ja työ haastaa tarpeeksi. Onnistuessaan ihminen kokee onnistumisen tunteen, mikä mm. nostaa itsetuntoa ja antaa itsevarmuutta seuraaviin tehtäviin. Tässä käyrän huipulla myös stressi on kuitenkin kasvanut, mikä voi ilmaantua esim. epäonnistumisen pelkona. Kuitenkin halu onnistua ja voittaa haasteet, on suurempi kuin pelko epäonnistua.

Kuvion käyrän alkaessa laskea ottaa aikaisemmin mainitut pelot monesti vallan, ja ihminen alkaa tuntea ahdistuneisuutta ja jopa panikoida, mikä näkyy suorituskyvyn laskussa. Voikin käydä niin, että epäonnistumisen pelko on suurempi kuin halu onnistua. Tällaisen pitkittyneen työstressin seurauksena voi tulla jopa burnout. Burn-out ei itsessään ole sairaus, mutta se altistaa monille sairauksille, kuten masennukselle, unihäiriöihin, päihdeongelmiin ja se myös nostaa riskiä työtapaturmille ja työkyvyttömyydelle.

(Ahola, Tuisku, Rossi 2018)



Kuvio 3. Stressitason kuvaaja (Baguley 2017)

5 BERGEN BURNOUT INDICATOR 15

Tutkimuksessa stressitason mittarina käytettiin Bergen Burnout Indicator 15 eli BBI-15. BBI-15 mittari perustuu vuonna 1992 esiteltyyn Bergen Burnout Indicator – menetelmään (Matthiesen, 2002; Matthiesen & Dyregrov, 1992), joka muodostuu 25 kysymyksestä. Mittaria on kehitetty pohjoismaiseen kulttuuri ympäristöön ja sitä on käytetty eniten terveydenhuollossa sekä erityisesti työterveys-huollossa. BBI-15 mittari valittiin tutkimukseen hyvän soveltuvuuden ja nopeutensa vuoksi. (Näätänen, Aro, Salmela-Aro ja Matthiesen 2003, 9 – 10)

Alaulottuvuusasteikoiden kysymykset ovat luokiteltu, joka kolmanteen. Joka kolmas kysymys liittyy uupumusasteiseen väsymykseen, kynnistymiseen tai ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen.

Uupumusasteinen väsymys kostuu seuraavista viidestä osiosta:

1. Tunnen hukkuvani työhön.
4. Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia.
7. Työn paine on aiheuttanut ongelmia läheisissä ihmissuhteissani. (esim. parisuhteessa, perheessä tai ystävyys-suhteissa)
10. Ajattelen työasioita myös vapaa-aikana.
13. Minulla on jatkuvasti huono-omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni.

Uupumusasteiseen väsymykseen liittyvät kielteiset vaikutukset työpaikan ulkopuolella. Uupumusasteinen väsymys kehittyy pitkällä aika jän-teelle ja hiljalleen sen vaikutus siirtyy kotiin ja ihmissuhteisiin. Henkilön voimavarat alkavat hiljalleen ehtyä suhteessa työn vaatimukseen. Kysymykset auttavat löytämään henkilöitä, joilla on kroonisuutta ja hallitsematonta uupumustilaa, joka vaikuttaa myös toimintakykyyn ja lähiympäristöön. (Näätänen ym. 2003, 44 – 46)

Kynnistyminen kostuu seuraavista viidestä osiosta:

2. Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettavani työsuhteen.
5. Ärsyynyn usein asiakkaisiini tai muihin työni kohteena oleviin ihmisiin.
8. Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa.
11. Huomaan, että minun on vaikea eläytyä asiakkaitteni tai muiden työni kohteena olevien ihmisten ongelmiin tai tarpeisiin.
14. Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni asiakkaitani tai muita työni kohteena olevia ihmisiä kohtaan.

Kysymykset liittyvät työn kiinnostuksen ja merkityksellisyyden vähenemiseen. Työuupumukseen liittyvä kynnistyminen on defensiivinen välttämismenettely, joka on seurausta kroonisesta uupumusasteisesta väsymisestä. Henkilö alkaa etäännyttää itseään kaikista työhön liittyvistä emotionaalisista vaatimuksista. (Näätänen ym. 2003, 45 – 46)

Ammatillisen itsetunnon heikentymisen viisi osiota:

3. Minulle on usein riittämättömyyden tunteita.
6. Kyselen alituisesti, onko työlläni arvoa.
9. Tunnen, etten pysty auttamaan toisia niin paljon kuin haluaisin.
12. Kun aloitin nykyisen työni, odotin työltäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt.
15. Rehellisesti sanoen, tunsin itseni aikaisemmin arvostetummaksi työssäni.

Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen on uupumusprosessin viimeinen vaihe, jossa uupumuksen ja kyynistymisen negatiiviset vaikutukset ulottuvat minuuden rakenteisiin. Uupuminen aiheuttaa omanarvotuntonsa kadottamista. Yleisiä syitä tähän ovat krooninen kyvyttömyys vastata työn vaatimuksiin tai kyynisyys voi sulkea työn merkityksellisyyden ja positiivisen palautteen. (Näätänen ym. 2003, 45 – 46)

BBI-15 mittarin rakenne koostuu kolmesta alalottuvuusasteikosta. Uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Jokaisessa asteikossa on viisi kysymystä, joilla asteikkoa voidaan tulkita. Kun kolme alalottuvuusasteikkoa lasketaan yhteen, saadaan kokonaisasteikko, joka kertoo työuupumuksesta. Korkeat pistemäärät työuupumuksessa edellyttävät korkeita pistemääriä kaikilla asteikoilla. Yleensä korkeat pistemäärät kaikilla alueilla kertovat pitkää työuupumuksesta. Matalat pistemäärät kertovat paremmin missä vaiheessa työuupumus etenevässä. (Näätänen ym. 2003, 45 – 46)

6 MINDFULNESS OSANA TYÖHYVINVOINTIA

6.2 HARJOITTEET

Teimme tutkimuksessa oleville henkilöille erilaisia mindfulness- ja rentoutumisharjoituksia. Harjoituksia tehtiin kahdesti viikossa kahdeksan viikon ajan. Harjoitusten tarkoituksena oli saada kohdehenkilöt opettelemaan kehonsa erilaisten tuntemusten havainnointia. Niiden avulla pyrimme saamaan kohdehenkilöiden stressitasoja pienemmiksi ja tarkastelemaan omaa toimintaansa uudella tavalla. Harjoitukset olivat joko kuunteluharjoituksia, missä paneuduttiin videon puhujan ääneen ja mielessä tehtiin asioita puhujan ohjeistamalla tavalla. Nämä harjoitukset olivat yleensä rentoutumiseen tarkoitettuja.

Osa harjoituksista oli toiminnallisia, missä kohdehenkilöitä ohjeistettiin keskittymään esimerkiksi omaan toimintaansa, ja korostamaan siinä positiivisia asioita, kuten toisten kehumisen lisäämistä, kaverin tsemppaamista, hyvän ilmapiirin luomista ja keskittymään positiivisiin asioihin arjessa jne.

Koehenkilöt lähtivät kuunteluharjoituksiin varsin epäilevästi, mutta innokkaasti mukaan kokeilemaan voisiko niistä oikeasti olla hyötyä omaan hyvinvointiin. Alkuun kuuluikin kommentteja, että onkohan tämä ihan "höpö höpöä". Teimme koehenkilöille ensimmäisellä tapaamiskerralla kuunteluharjoituksen, jossa kuitenkin kaikki olivat tosissaan mukana, mikä antoi hyvän pohjan projektille.

Toiminnallisiin harjoituksiin koehenkilöt lähtivät huomattavasti paremmalla asenteella mukaan, ja näistä harjoituksista saimmekin hyvää palautetta, esimerkiksi yhtenä toiminnallisena harjoituksena käytimme sellaista, missä koehenkilöiden pitää keskittyä muutaman päivän ajan toisten ihmisten ja varsinkin työkavereiden kehumiseen ja tsemppaamiseen. Tästä harjoituksesta jäi päällimmäisenä se, kun koehenkilöt kertoivat, kuinka hyvältä tuntui, kun joku kehui esimerkiksi hyvästä työstä, asenteesta jne. Mielestämme tällainen toisten kehuminen pitäisi ottaa laajemminkin käyttöön suomalaisissa työyhteisöissä, koska se on todella helppo ja tehokas tapa nostaa työyhteisön ilmapiiriä mikä voi johtaa siihen, että porukka alkaa aidosti puhaltamaan yhteen hiileen, minkä seurauksista hyötyy niin yksittäiset työntekijät ja koko yritys.

6.2.1 Kuunteluharjoitukset

Kuunteluharjoitukset toteutimme siten, että etsimme internetistä mielestämme hyvän, tutkimukseen sopivan kuunteluharjoituksen. Kuunteluharjoitukseksi pyrimme etsimään sellaisia äänitteitä, mitkä olivat pituudeltaan 2 – 5 min, joka mahdollistaa niiden kuuntelun työpäivän aikana, koska silloin ihmisillä on monesti stressitasot korkeimmillaan ja tällainen pieni rentoutumishetki tulee tarpeeseen. Näissä lyhyissä harjoituksissa puhuja usein kehotti kuuntelijaa keskittymään esim. hengityksen rytmiiin, kehon tuntemuksiin, ajattelemaan tilanteita missä on kokenut onnellisuutta jne. eli kuuntelija

on kuuntelemisen lisäksi tehnyt omassa päässään paljon ajatustyötä, minkä avulla mahdollistetaan stressittömämpi olotila kuin ennen kuuntelua.

Kuuntelutimme koehenkilöillä kuitenkin myös jopa 20 – 30 min pituisia harjoituksia, mitkä oli tarkoitettu kuunneltavaksi juuri ennen nukkumaan menoa, koska ihmisillä alkaa usein nukkumaan mentäessä ajatukset harhailemaan synkkiinkin asioihin, jolloin nukahtaminen on vaikeaa. Pidemmässä harjoituksissa koehenkilöt kuuntelivat puhujan rauhallista ääntä ja tekivät sen ohjeiden mukaisia asioita, mitkä olivat pitkälti samantyyllisiä kuin lyhyissä 2 – 5 min harjoituksissa. Eroksi huomasimme sen, että pitkissä harjoituksissa kuuntelijalla oli enemmän ”vapauksia” antaa ajatusten harhailla esim. onnellisissa muistoissa, mikä mahdollisti jopa nukahtamisen harjoituksen aikana.

Kun olimme löytäneet tilanteeseen sopivan kuunteluharjoituksen, jaoimme sen ryhmäkeskusteluun, jossa kaikki tutkimuksessa mukana olevat henkilöt olivat. Ohjeistimme henkilöitä kuuntelemaan harjoitukset tilanteessa, (esim. kesken työpäivän, aamulla, ennen nukkumaan menoa jne.) johon sen suunnittelimme sopivan parhaiten. Kun koehenkilöt saivat harjoituksen tehtyä, he kuittasivat sen lähettämällä viestin ryhmäkeskusteluun. Näin pystyimme seuraamaan, että jokainen muistaa tehdä harjoitukset ja saamaan niiden hyödyt seuraavaan stressitason tai flow -tilan mittaamiseen.

6.2.2 Toiminnalliset harjoitukset

Toiminnalliset harjoitukset vaihtelivat lyhyestä, oman ajatusmaailman tarkastelu harjoittelusta aina muutaman päivän kestävään harjoitukseen missä keskityttiin omassa toiminnassa johonkin asiaan, kuten esimerkiksi toisten kehumiseen. Tällainen lyhyt ajatusmaailman tarkasteluharjoitus oli esimerkiksi sellainen, missä koehenkilöille annettiin koulutodistus, jonka suurin osa numeroista oli kiitettäviä tai erinomaisia (9-10), mutta siellä oli yksi heikko numero (5). Sitten kysyimme heiltä, että jos lapsenne toisi tällaisen todistuksen, niin mihin kiinnittäisitte huomionsi. Tässä tilanteessa monet voivat havahtua siihen, että alkaa aluksi miettimään, miten ja miksi lapsi suoriutui noin heikosti jostain aineesta, vaikka siellä todistuksessa olisi monta syytä olla enemmän ylpeä ja iloinen lapsen menestyksestä. Tällaisen harjoituksen tarkoitus olikin saada koehenkilöt näkemään asioiden positiivisia puolia omassa arjessa, eivätkä he keskittyisi vain näihin muutamiin negatiivisiin huolenaiheisiin, joita meillä jokaisella on. Koehenkilömme työskentelevät liikunta-alalla, joten luonnollisesti heidän huomionsa kiinnittyi todistuksessa olleeseen erinomaiseen liikunnan numeroon eivätkä osoittaneet suurempaa pettymystä heikosta teoria-aineesta. Olisikin ollut mielenkiintoista nähdä heidän reaktionsa, jos liikunnan numero olisi ollut heikko ja muut perinteiset kouluaineet kiitettäviä.

6.3 Laadullinen osuus

Päätimme tehdä opinnäytetyöhömme laadullista-, sekä määrällistä tutkimusta, koska mielestämme tällaisessa projektissa erilaisten testien antamat numeraaliset tulokset ja ihmisten kanssa haastattelujen kautta saadut kokemukset ovat yhtä tärkeässä roolissa.

Määrällinen tutkimus, eli kvantitatiivinen, perustuu usein numeerisiin tuloksiin perustuvasta ilmiön selittämisestä, sekä erilaiseen luokitteluun ja vertailuun. Määrällisen tutkimuksen vahvuuksiin luetaan sen tarkkuus, mikä johtuu juuri numeerisista tuloksista. Laadullinen tutkimus, eli kvalitatiivinen, puolestaan pyrkii ymmärtämään tutkittavan kohteen ominaisuuksia, laatua ja merkityksiä kokonaisvaltaisemmin. Laadullisen tutkimuksen menetelmänä käytetäänkin usein haastatteluja, kuten tässäkin tutkimuksessa teimme. Käytimme haastatteluissamme teemoittelua, joka on tapa jakaa haastattelu eri osa-alueisiin, mistä on sitten helpompi hahmottaa eri aihepiirejä ja tarkastella näitä tarkemmin. Haastatteluun teimme kyselypohjan, missä jaoimme kysymykset neljän eri teeman mukaan, mitkä olivat flow, stressi, uupumus ja yleiset kysymykset projektiin liittyen. Kun koehenkilöt vastasivat samoihin kysymyksiin, pysyi keskustelu tiettyjen raamien sisällä ja myös vastausten analysointi helpompaa, kuin jos olisimme käyneet täysin vapaata keskustelua.

(Tuomivaara 2005, 28-31)

Teemoittelun avulla kysymykset etenivät loogisesti aihealueesta toiseen, mikä oli haastateltavallekin miellyttävämpää, kuin aiheesta toiseen edes takaisin pomppiminen. Koehenkilöt luonnollisesti kertoivat myös meidän kysymysten ulkopuolelta asioita, jota kirjoitimme oikean teeman alle ja näin haastattelun jälkeen oli helppo katsoa mitä mistäkin aiheesta juteltiin.

Haastattelun aikana toinen haastatteli ja toinen toimi kirjurina. Kirjurin vuorossa ollut meni hiukan sivumpaan ikään kuin vain seuraamaan haastattelua, ja haastatteli istui haastateltavan lähellä. Tämä oli mielestämme hyvä järjestely, koska näin ulkopuolelta seuraten pystyi tarkastelemaan myös elekieltä, ilmeitä, äänenpainoa jne. tarkemmin, kun ei tarvinnut keskittyä siihen mitä sanoo seuraavaksi. Myös haastateltavan oli helpompi käydä luonnollista keskustelua, kun ei tarvinnut miettiä mitä henkilö aiemmin vastasi ja kerkeäkö kirjoittaa sen ylös.

Haastattelimme koehenkilöt yksi kerrallaan toimistossa, missä ei ollut ylimääräisiä ihmisiä kuuntelemaan, koska se olisi voinut vaikuttaa vastauksiin. Pyrimme luomaan luotettavan ja rennon ilmapiirin aloittamalla tapaaminen arkipäiväisellä keskustelulla ja kahvin juomisella, minkä tarkoitus oli laukaista mahdollinen jännitys.

6.3.1 Haastattelujen tulokset

Haastattelut aloitimme flow -tilaan liittyvillä kysymyksillä, koska tästä aiheesta puhumisen aloittaminen on mahdollisesti helpompaa kuin esim. stressistä keskustelu, mikä voi tuntua alkuun vaikealta koska se sisältää usein myös henkilökohtaiseen elämään liittyviä ongelmia.

Koehenkilöistä C ja A kokivat päässeensä flow -tilaan hyvin harvoin, mikä on ymmärrettävää koska tilaan pääseminen edellyttää usean tapahtuman/asian toteutumista. Odotimme aikaisempien tutkimusten tulosten vuoksi, että 8 viikon ajan säännöllisesti tehdyt mindfulness ja rentoutumisharjoitukset olisivat lisänneet flow kokemusten määrää. C koehenkilö koki, että flow -tilaan pääsy ei helpottunut projektin aikana ollenkaan ja A koki tilaan pääsyn helpottaneen vähän, jos ajatteli sitä tietoisesti, eli tavoitteli sitä.

Koehenkilö B puolestaan koki olleensa flow -tilassa koko ajan. Mainitsemme Mihaly Csikszentmihalyin kehittälemät flow -tilan tunnuspiirteet opinnäytetyön kohdassa 4.1 flowin tunnuspiirteet, eikä tämän koehenkilön haastattelun aikana tullut näiden tunnuspiirteiden mukaisia vastauksia, kuten ajantajun katoamista jne. Epäilemme että koehenkilö ei luultavasti osannut erottaa tällaista normaalia hyvää olotilaa syvemmästä ja voimakkaammasta Flow -tilasta.

Flow -tilaan pääsyä koehenkilöiden mukaan edesauttoi se, kun sai kaikki päivän askareet tehtyä, jolloin tekemättömät tehtävät eivät häirinneet ja näin ollen oli ylimääräistä aikaa. Myös se nousi esille, että tilaan pääsyä edesauttaa, kun pääsee tekemään itselle mieleisiä asioita. Itselle mieluisien asioiden tekemisen nouseminen esille tukee näiden Csikszentmihalyin kehittämien flowin tunnuspiirteiden olemassaoloa, koska jos tekeminen on mieluisaa, siihen keskittyy, työ etenee vaivattomasti ja flow -tila voidaan saavuttaa.

Csikszentmihalyin flowin tunnuspiirteiden mukaan tilaan pääsyä edesauttaa, jos henkilö tuntee hallitsevansa tilannetta. Koehenkilöillä A ja C juuri tämä hallinnan tunne luultavasti puuttui, koska eivät päässeet flow -tilaan ennen kuin saivat työtehtävät hoidettua.

Olisimme kuitenkin toivoneet, että tähän flow -tilaan olisi päässyt jo työtehtävien aikana, mikä olisi opinnäytetyön kohdassa 4, Flow mainitun McKinseyn tutkimusten mukaan nostanut tehokkuutta jopa viisinkertaiseksi ja näin ollen nopeuttanut koehenkilöitä stressaavan työtaakan purkamista.

Yllättävää oli se, että ainoastaan koehenkilö C koki flow -tilalla olleen positiivisia vaikutuksia työsuorituksiin tai hyvinvointiin. C kertoi, että tilaan päästessään sai todella paljon aikaa ja tunsikin olleensa luova, mikä on tyypillistä flow -tilassa.

A ja B eivät kokeneet flowilla olleen vaikutuksia, joten mielestämme on selvää, että he eivät edes päässeet tähän tilaan projektin aikana, koska tutkimuksista käy ilmi se, että ihmiset kyllä kokevat tämän tunteen todella vahvasti.

Flow -tilaan pääsyä koehenkilöiden mukaan vaikeutti se, kun jäi ns. kierrokset eli stressitasot päälle, ei kerennyt tekemään asioita etukäteen, yllättävät tilanteet (sairastapaukset jne.). Koehenkilö B koki suurimmaksi haasteeksi tilaan pääsemiselle epämiellyttävät sosiaaliset tilanteet toisten ihmisten kanssa.

6.3.2 Haastattelut stressi ja uupumus

Koehenkilöiden kanssa keskusteltaessa stressistä huomasimme, että jokainen reagoi aiheeseen aika vahvasti. Stressin aiheuttajana koettiin usein töihin liittyviä asioita, kuten odottamattomat tilanteet, keskeneräiset työt jne. Stressin tarkempi aiheuttaja vaihteli yksilöiden välillä voimakkaasti, sillä kysymme esimerkiksi "vaikuttaako kiire stressiin", "oliko pitkällä työpäivillä vaikutusta" ja "miten yllättävät tilanteet vaikuttivat?" ja kysymyksiin tulleet vastaukset eivät olleet kertaakaan jokaisella samanlaiset vaan aina joku koehenkilöistä koki, että asia ei vaikuta ollenkaan ja toisella se oli merkittävässä roolissa. Stressin aiheuttajan oli kuitenkin yleensä joku työelämään liittyvä asia.

Poikkeuksena oli kuitenkin koehenkilö C, joka kertoi, että vain noin 1/3 hänen stressistänsä johtuu työasioista ja loput yksityiselämän puolella olevista tilanteista, joita ei kuitenkaan halunnut eritellä tarkemmin. Kysyttäessä harjoitusten vaikutusta stressiin hän vastasikin, että tuntuu kuin laittaisi ison haavan päällä laastarin, eli se hetken helpottaa, mutta ei kuitenkaan auta asiaan. Koehenkilö myös kuvaili stressaavia tilanteita näin: "juostaan maratonia, kyllä se joskus loppuu". Mikä viittaa siihen, että hän on opinnäytetyön kohdassa 5. Stressi, kerrotussa Jyrki Korkeilan mainitsemassa evoluution luomassa "taistele tai pakene" selviytymis- reaktiossa, mikä parantaa suorituskykyä, mutta pitkittyessään tila on ihmiselle erittäin haitallinen.

Stressin oireista kerromme opinnäytetyön kohdassa 5. Stressi, jossa viittaamme Nummelinin kirjoittamaan stressi haastaa työkyvyn kirjaan ja koehenkilöidemme kokemat stressin oireet vastasivat täysin lähteestämme löytyneisiin oireisiin. Ne siis vaihtelivat koehenkilöillä vahvoista fyysisistä oireista (oksentelu ja kuume) henkisiin oireisiin (ärtyneisyys, aikaansaamaton olo). Vahvat fyysiset oireet tulivat esille kuitenkin vain silloin, kun henkilö oli aivan äärimmäisen stressaantuneissa olotilassa, minkä muodostumiseen liittyi useita eri osatekijöitä.

Kysyimme koehenkilöiltä heidän stressitasoistaan projektin aikana asteikolla 1-10, johon A ja C vastasivat 8 ja B koki stressin olevan paljon matalampi, eli 3. Heidän vastauksiaan tukee se, että koehenkilöllä B oli myös projektin aikana säännöllisesti tehdyn, Bergen burnout indicator 15 testin, mukaan jatkuvasti paljon alhaisemmat lukemat työuupumiseen, väsymiseen ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon liittyvissä tuloksissa. Ainoastaan B oli huomattavasti kyynisempi koko projektin ajan, mitä selittää jo aiemmin kyselyssä esille tuotu asia, eli hän ei pidä epämiellyttävistä sosiaalisista tilanteista, joita hän kuitenkin kohtaa työssään paljon.

A:lla ja C:lla lukemat eivät kuitenkaan ole sillä tasolla, että voisimme testien perusteella todeta työuupumusta. Voisi siis olla mahdollista, että A ja C eivät antaneet testiin sellaisia vastauksia, joita he oikeasti tunsivat, koska he kuitenkin kokivat projektin jälkeen kysyttäessä olleensa erittäin stressaantuneita projektin ajan. C sanoikin, että tuntui välillä vaikealle arvioida omaa tunnettaan numeron muodossa, vaan helpompi olisi ollut kertoa muutamalla lauseella.

Uupumukseen liittyviä oireita projektin aikana koki ainoastaan henkilö C, jolla oireet olivat todella vaikeita. Oireet aiheuttivat sairauskohtauksia, joiden hoitoon tarvittiin sairaalan palveluita. Koehenkilöistä ainoastaan B osasi kertoa toimenpiteitä mitä tekee, jos huomaa olevansa uupunut. Hän mainitsi, että itsellään toimivin tapa on tyhjentää kalenteria mahdollisuuksien mukaan, jolloin raskaus vähenee.

6.3.3 Haastattelujen yhteenveto

Yllätyimme haastatteluissa siitä, kuinka vähän koehenkilöt kokivat saaneensa hyötyä harjoituksista projektin aikana, vaikka harjoitteita tehtiin säännöllisesti jopa kahdeksan viikon ajan. General Mills on tarjonnut vuodesta 2006 mindfulness ohjelmaa Minneapolisin pääkonttorin työntekijöille. Vuoteen 2013 mennessä 500 työntekijää ja 90 esimiestä on suorittanut jonkun tarjolla olleista kursseista. Kurssit kestävät muutamasta intensiivisestä päivästä seitsemään viikkoon. Seitsemän viikon jälkeen kurssille osallistunutta ryhmään haastateltiin ja tulokset kertoivat että: 83 prosenttia osallistujista koki, että he alkoivat aktiivisesti kehittämään itseään työssään. 82 prosenttia koki, että he suoriutuvat paremmin tehtävistä. 80 prosenttia esimiehistä koki hankalien päätöksen tekemisen helpottuneen. 89 prosenttia esimiehistä kertoi, että heistä on tullut parempia kuuntelijoita.

(Wang ja Adams 2016)

Parempia tuloksia olisimme luultavasti saaneet, jos olisimme saaneet koehenkilöt samaan tilaan aina harjoitusten tekemisen ajaksi ja olisimme itse toimineet harjoituksen vetäjinä. Tällöin olisimme saaneet luotua oikean ilmapiirin ja olisimme voineet valvoa, että jokainen paneutuu harjoitukseen, mikä edesauttaa harjoitusten positiivisten vaikutusten saamista. Jos harjoitukset tehdään tilassa, jossa paljon häiriöntekijöitä (lapset huutavat, televisio on päällä taustalla tai muunlaista yleistä hälinää) on luonnollista, että oman kehon kuuntelu ja ajatuksiin uppoutuminen hankaloituu. Aikataulusyistä emme kuitenkaan onnistuneet vetämään kuin ensimmäisellä tapaamisella tehdyt harjoitukset, joilla tutustuimme koehenkilöitä aiheen pariin.

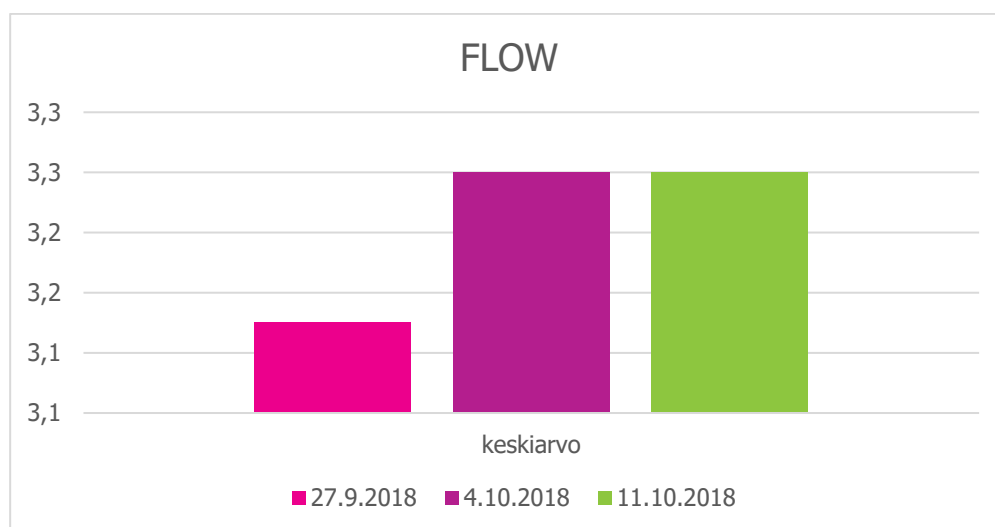
Koehenkilöillä tuntui olevan vaikeuksia vastata BBI 15 kyselyyn sellaisia vastauksia, joita he oikeasti tunsivat. Henkilöiden kanssa haastatteluja tehdessä yleinen ilmapiiri oli sellainen, että projektin aikana oli stressaantuneisuutta paljon enemmän kuin he vastauslomakkeen kautta antoivat ymmärtää. Olisimme voineet seurata koehenkilöiden stressitilojen muutosta paremmin, jos esimerkiksi olisimme jokaisen vastauksen jälkeen pyytäneet heitä kirjoittamaan muutamalla lauseella tuntemuksistaan, joita ovat kokeneet edellisten vastausten antamisen jälkeen. Tällöin myös koehenkilöt olisivat voineet seurata oman olotilansa muutosta katsomalla edellisiä tuntemuksiaan ja vertailla kuinka tilanne on muuttunut siitä. Näin he olisivat myös voineet keskittyä tarkasti johonkin heille erityisesti stressiä aiheuttavan asian parantamiseen.

6.4 Flow mittaamisen tulokset

Harjoituksia suoritettiin kaksi kertaa viikossa kahdeksan viikon ajan. Ensimmäisen kerran tutkimus suoritettiin 27.9.2018 ja viimeisen kerran 22.1.2018. Harjoituksia tuli yhteensä 16 kertaa ja niiden pituus vaihteli kahdesta minuutista kolmeenkymmeneen minuuttiin. Flow -tilan mittaamisessa käytettiin mittaria, joka pohjautui Mihaly Csikszentmihalyi (1990) laatimaan flow -tilan kahdeksan ominaista tunnuspiirrettä. Mittarista ja sen tunnuspiirteistä kerrotaan kappaleessa 4, Flow. Pienin mahdollinen arvo flow mittarista on 1 ja suurin arvo on 5.

6.4.1 Henkilö A

Henkilö A:n flow -tilaan liittyviä tuloksia saatiin ainoastaan kolmelta kerralta. Eroa ensimmäisen ja kolmannen tuloksen välillä on kolme viikkoa. Henkilö A suoritti kaikki harjoitukset, jotka hänelle annettiin. Tuloksista kuitenkin nähdään lievää flow kasvua kolmen viikon ajalta. Lähtötilanteessa keskiarvo on ollut 3,1 ja 11.10.2018 keskiarvo oli 3,3.



Kuvio 4. Flow A.

flow	27.9.2018	4.10.2018	11.10.2018
keskiarvo	3,1	3,3	3,3

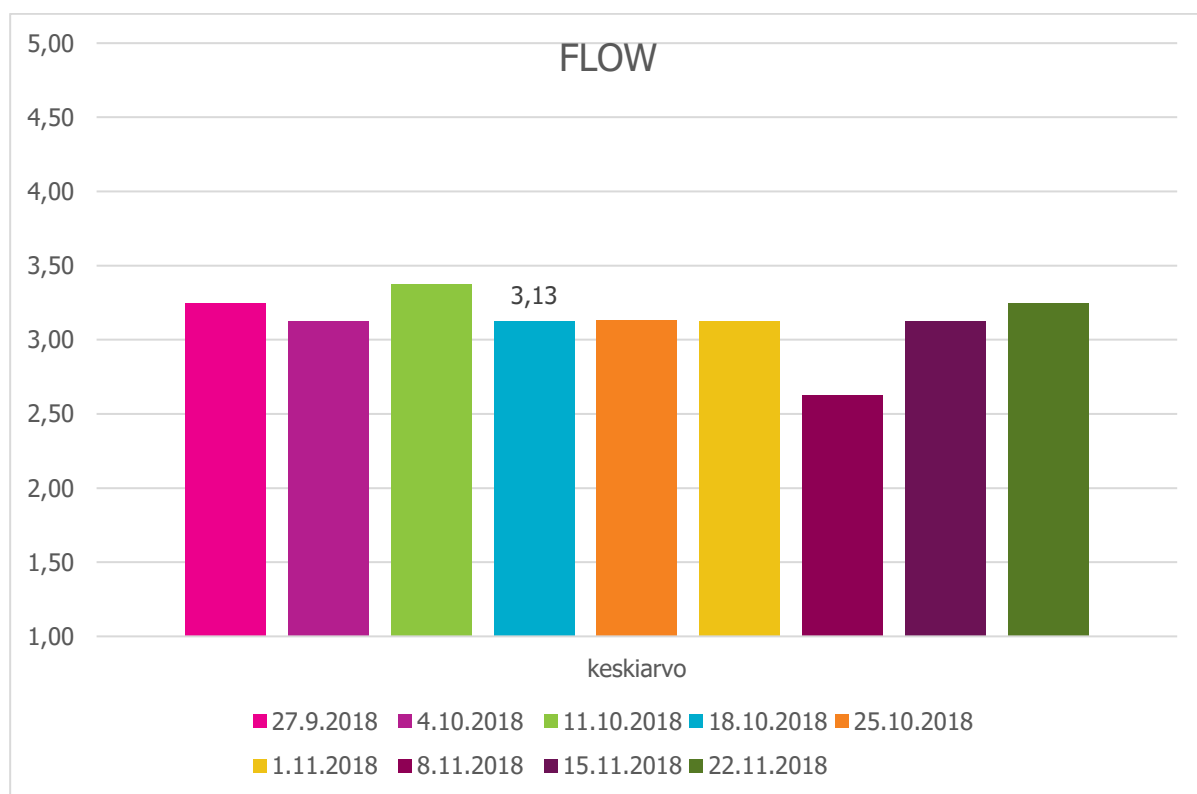
Taulukko 1. Flow A.

6.4.2 Henkilö B

Henkilö B vastasi kyselyyn yhdeksän kerta. Henkilö B suoritti kaikki harjoitukset ajallaan. Tuloksia katsoessa korkein piikki nähdään 11.10.2018 keskiarvolla 3,38. Matalin kohta on 8.11.2018 keskiarvolla 2,63, jonka jälkeen tulokset ovat kohonneet viimeiseen viikon 22.11.2018 keskiarvoon 3,25.

Henkilö B ei omien sanojensa mukaan tunnista flow -tilaa normaalista tunteesta. Hän vastasikin kysymykseen, miten usein koit olleesi flow -tilassa projektin aikana?

”Koko ajan flow -tilassa. En osaa niitä erotella.”



Kuvio 5. Flow B.

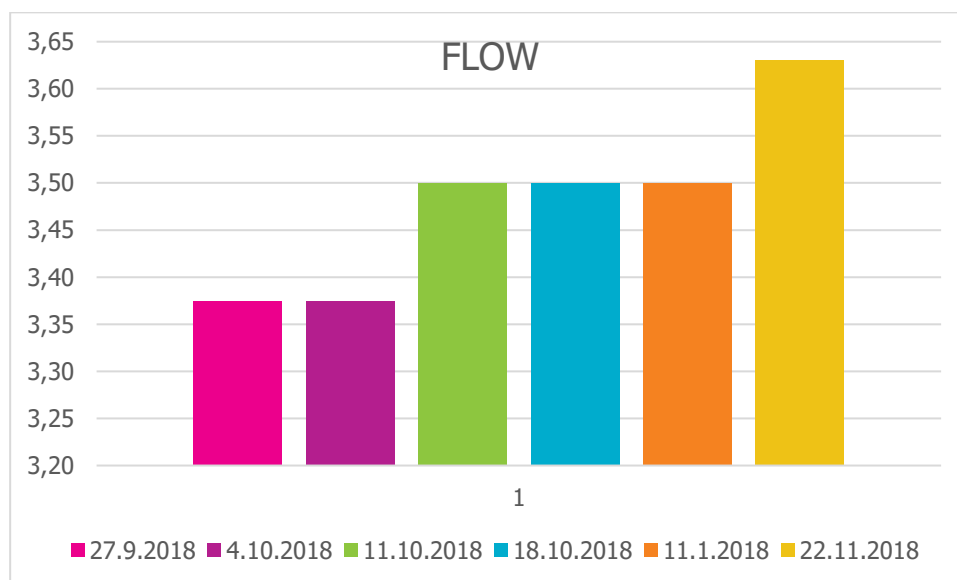
flow	27.9.2018	4.10.2018	11.10.2018	18.10.2018	25.10.2018	1.11.2018	8.11.2018	15.11.2018	22.11.2018
keski-arvo	3,25	3,13	3,38	3,13	3,13	3,13	2,63	3,13	3,25

Taulukko 2. Flow B.

6.4.3 Henkilö C

Henkilö C:n flow -tilaan liittyviä vastauksia saatiin kuudelta kerralta. Henkilö C suoritti kaikki harjoitukset. Tuloksia katsoessa nähdään kasvava käyrä loppua kohden. Tulokset ovat nousseet yhdeksän viikon aikana 0,30 yksikköä. Huomioitavaa henkilön C tuloksissa on kuitenkin voimakas stressiä aiheuttava ajanjakso tutkimuksen alkuvaiheessa.

Tulokset eivät ole yhteydessä henkilön C antamaan haastatteluun, mikä voi johtua siitä, että hän koki vaikeaksi vastata kyselyyn mitä hän aidosti tuntee. On ymmärrettävää, että kyselyyn tulee kauhisteltua antamia vastauksia, jos ei esimerkiksi halua myöntää itselleen asioiden todellista tilaa.



Kuvio 6. Flow C.

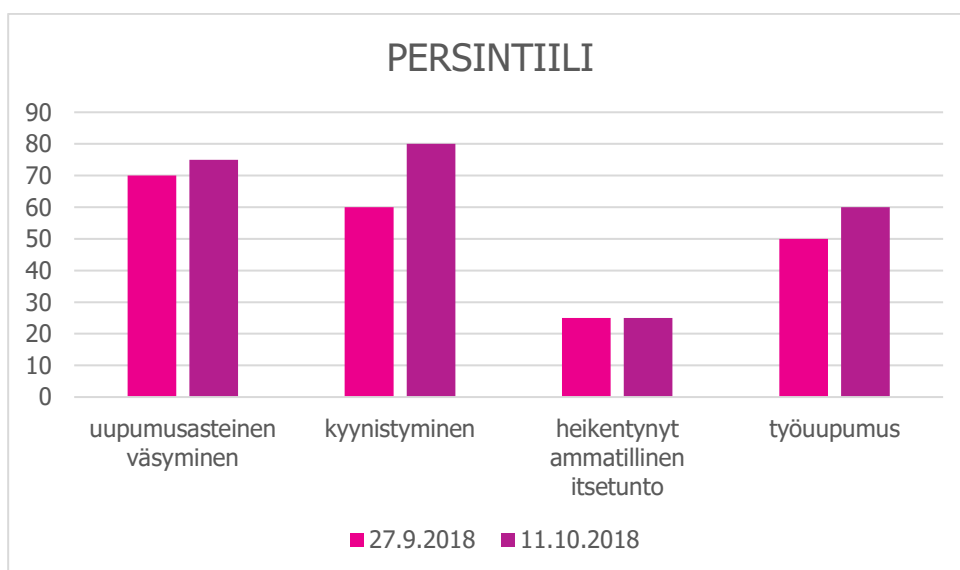
flow	27.9.2018	4.10.2018	11.10.2018	18.10.2018	11.1.2018	22.11.2018
keskiarvo	3,38	3,38	3,50	3,50	3,50	3,63

Taulukko 3. Flow C.

6.5 BBI-15 tulokset

6.5.1 Henkilö A:

Henkilöltä A, emme valitettavasti saaneet säännöllisesti vastauksia BBI-15 kyselyyn, jotta olisimme voineet seurata tulosten kehitystä koko kahdeksan viikon ajan, vaan tulokset jäivät ensimmäiseen kahteen kyselyyn. Henkilö kuitenkin kuittasi tehneensä mindfulness harjoitukset aina harjoituksen antamisen jälkeen, mutta testin tuloksia emme saaneet.



Kuvio 7. Persintiili A

persintiili	27.9.2018	11.10.2018
uupumusasteinen väsyminen	70	75
kyynistyminen	60	80
heikentynyt ammatillinen itsetunto	25	25
työuupumus	50	60

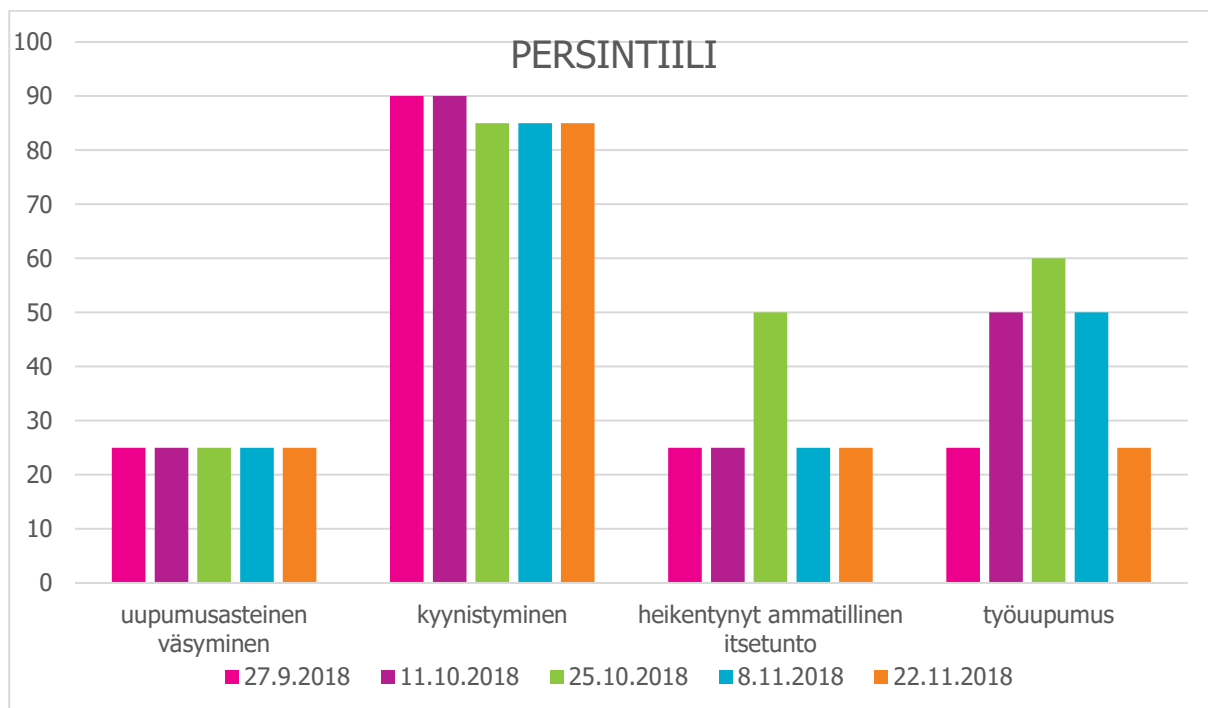
Taulukko 4. Persintiili A.

6.5.2 Henkilö B:

Henkilö B osallistui aktiivisesti projektiin koko 8-viikon ajan ja häneltä saimme kuittaukset harjoitusten tekemisestä ja vastaukset kyselyyn poikkeuksesta.

Mikä oli stressitasosi projektin aikana? 1-10.

"3"



Kuvio 8. Persintili B

persintili	27.9.2018	11.10.2018	25.10.2018	8.11.2018	22.11.2018
uupumusasteinen väsyminen	25	25	25	25	25
kynnistyminen	90	90	85	85	85
heikentynyt ammatillinen itsetunto	25	25	50	25	25
työuupumus	25	50	60	50	25

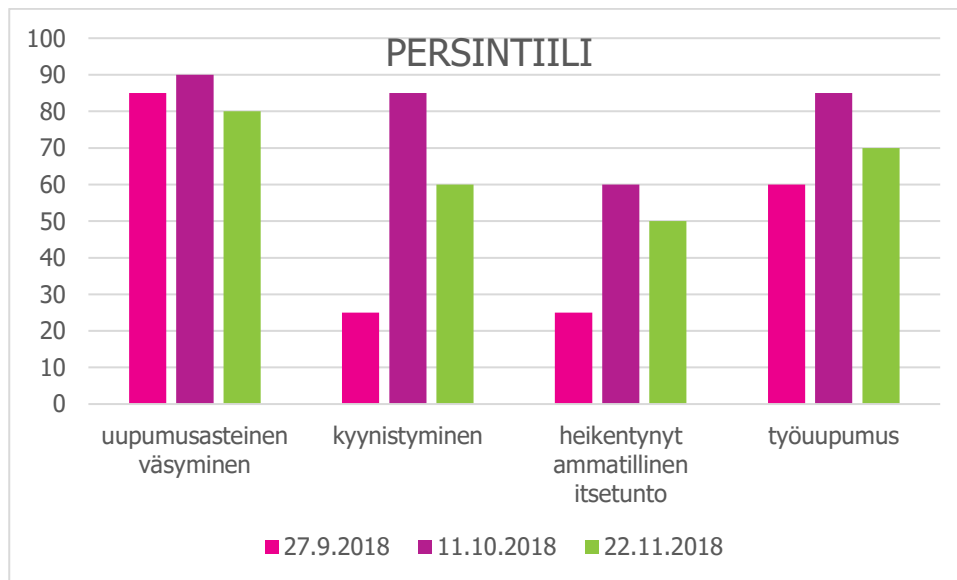
Taulukko 5. Persintili B.

6.5.3 Henkilö C:

Henkilö C vastasi kyselyyn kolme kertaa, eli saimme tuloksia, mutta olisimme myös hänen kohdaltansa toivoneet aktiivisempaa vastaamista. Hänkin kuittasi harjoitukset tehdyksi poikkeuksetta.

Mikä oli stressitasosi projektin aikana? 1-10.

"g"



Kuvio 9. Persintiili C.

persintiili	27.9.2018	11.10.2018	22.11.2018
uupumusasteinen väsyminen	85	90	80
kyynistyminen	25	85	60
heikentynyt ammatillinen itsetunto	25	60	50
työuupumus	60	85	70

Taulukko 6. Persintiili C

7 LOPPUYHTEENVETO

Projektin jälkeen olemme huomanneet monia asioita, joita olisimme voineet tehdä toisin mahdollistaaksemme paremmat tulokset. Jälkikäteen voimme sanoa, että heti ensimmäisellä tapaamisella olisimme voineet antaa jokaiselle paperilla ohjeistukset, kuinka näitä harjoitteita tehdään. Ohjeistuksiin olisimme voineet kirjata jonkinlaisen to do -listan, mikä tulisi käydä kohta kohdalta läpi ennen harjoituksen aloittamista. Listalla olisi voinut olla asioita kuten, minimoi ympärilläsi olevat ärsykkeet (televisio, muut ihmiset, puhelin, radio jne.), himmennä tai sammuta valaistus jne. Tällöin koehenkilöille olisi voinut muodostua eräänlainen rutiini mikä tehdään ennen harjoituksia. Tämä valmistaisi myös mieltä tulevaan harjoitukseen ja olisi vastaanottavaisemmassa tilassa.

Olisimme voineet myös pitää harjoitukset esim. kerran viikossa koko porukalle. Tällöin olisimme voineet luoda oikeanlaisen ilmapiirin, mikä on tärkeää esim. rentoutumisharjoituksissa. Koehenkilöiden tulokset olisi olleet myös paremmin vertailtavissa toisiinsa, koska nyt emme voi tietää onko joku tehnyt harjoitukset esim. rennossa olotilassa sohvalla makaamalla, ilman ylimääräistä hälinää, kun taas toinen on voinut tehdä harjoitukset tv:n ja lapsien pauhatessa vieressä, jolloin lähtötilanteet ovat hyvin poikkeavat. On myös selvää, että meidän kolmen koehenkilömme otanta on suppea ja tulosten keskiarvot voisi olla täysin erilaiset esim. 100 ihmisen otannassa. Olisikin ollut mielenkiintoista tehdä projekti isolle organisaatiolle, ja nähdä isomman massan tuloksia ja kuulla enemmän kommentteja mindfulnessin toimivuudesta.

Odotimme, että kahdeksan viikon ajan tehtävät kyselyt, oman tilanteen arvioinnit ja harjoitteet olisivat nostaneet koehenkilöiden kiinnostusta niissä käsiteltäviin aiheisiin kuten stressiin. Haastatteluissa koehenkilöt olisivat voineet esim. kertoa tarkkailevansa kehonsa ja mielensä jaksamista jatkossa paremmin, kun tietoisuus asioista on kasvanut, mutta nyt koehenkilömme eivät tuoneet tällaisia asioita esille.

Tutkimuksemme aikana esille nousseista asioista saisi mielenkiintoisia aiheita jatkotutkimuksiin. Hyviä aiheita olisi mielestämme esimerkiksi: Miten oma usko harjoitusten toimivuuteen vaikuttaa lopullisiin tuloksiin ja onko tutkittavien tuloksissa eroja, jos ne tulevat erilaisista työelämän asemista (työntekijä, esimies, toimitusjohtaja jne.) Koehenkilöiden asenteessa projektiin lähdettäessä oli pieniä eroja mutta emme keskittyneet niiden tarkkailuun, joten olisi mielenkiintoista nähdä isommassa otannassa kuinka tärkeää on olla oikealla asenteella liikkeellä. Haastatteluissa huomasimme kuitenkin, että sillä on merkitystä, jos suhtautuu aiheeseen skeptisesti, eikä avoimin mielin, mutta emme tällä otannalla osaa tuoda tästä konkreettisia tuloksia.

Tutkimuksessamme otanta jäi kolmeen henkilöön, jotka kaikki toimivat saman yrityksen johdossa, eli emme saaneet tuloksia eri asemilla toimivilta henkilöiltä. Mielestämme on mahdollista, että harjoitusten vaikutus vaihtelee myös aseman mukaan, missä ihminen työskentelee. Koehenkilömme arki oli todella vaihtelevaa ja vaati paljon organisoimista, että yritys pyörii halutulla tavalla. Emme siis päässeet tekemään harjoituksia ns. liukuhihnatyötä tekevän henkilön kanssa. Harjoitusten avulla

henkilö voisi löytää itsestään ja työstään uusia puolia ja oppia tavoittelemaan flowia, minkä saavuttaessaan työn mielekkyys luultavasti nousisi aiemmasta, mistä voisi poikia lisää positiivisia asioita.

7.1 Luotettavuuden tarkastelua

Tutkimuksen tavoitteena oli osoittaa mindfulness harjoitteiden soveltuvuus työelämään. Halusimme osoittaa, että viikoittain harjoittamalla mindfulnessia saisimme tutkittavien henkilöiden työhyvinvointia parannettua. Tutkimusta suoritettiin johdonmukaisesti kahdeksan viikon ajan ja tutkimuksesta kerättiin tulokset kerran viikossa.

Tutkimuksessa käytetyt mittarit olivat Bergen burnout indicator 15, millä mitattiin, uupumusasteista väsymystä, kyynistymistä, ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ja flown mittaamiseen käytimme flown 8-tunnuspiirteeseen pohjautuvaa kyselykaavaketta. Mittarimme mittasivat laajasti, montaa eri osa-aluetta, joita mindfulness harjoitusten avulla pyrimme kehittämään. Mielestämme mittarit sopivat tutkimukseemme hyvin nopeutensa ja hyvän soveltavuutensa vuoksi.

Tutkimuksen luotettavuutta olisi parantanut, jos olisi ollut mahdollista käyttää esim. jonkinlaista aivokäyrämittausta, jossa olisimme nähneet konkreettiset muutokset, mitä harjoitteiden tekeminen tekee aivoissa. Myös koehenkilöt olisivat luultavasti tämän avulla motivoituneet lisää, kun olisivat nähneet konkreettiset muutokset, eivätkä vain omien numeraalisten tulosten muutosta projektin aikana. Tulokset pohjautuvatkin pitkälti koehenkilöiden omiin tuntemuksiin mihin voi vaikuttaa sen hetkinen fiilis, päivän aikana koetut tapahtumat ja mahdolliset vastoinkäymiset.

8 CACE YRITYKSEN JATKOSUUNNITELMA

8-viikon projektin tullessa päätökseen tulisi harjoitusten tekemisen jatkaa koehenkilöillä, jotta pitkäaikaisia ja pysyviä tuloksia saataisiin. Projektin aikana oppimat asiat ja harjoitusten tekemiseen sekä oman kehon kuunteluun muodostuneet rutiinit häviävät todella nopeasti, jos niitä ei ylläpidä. Koehenkilöt kertoivat, että mitä enemmän harjoitteita teki, niin sitä helpompi niistä oli saada hyötyjä. Eli koehenkilöt alkoivat oppimaan, kuinka päästä oikeaan mielentilaan.

8.1 Suunnitelma

Suunnitelmamme tarkoituksena on saada mindfulness mukaan koehenkilöiden arkeen myös projektin jälkeen. Suunnitelman tulee olla helposti toteutettava, sekä sisältää pieniä palkkioita yritykseltä, jotka kannustavat harjoitteiden tekemistä. Palkkioiden tulisi tukea harjoittelua ja ne voisi edetä portaittain. Esim. 20 harjoituksen jälkeen juomapullo, 100 harjoituksen jälkeen joogamatto ja 500 harjoituksen jälkeen bluetooth -kaiutin. Koehenkilömme toimivat yrityksen johdossa, joten he voivat ottaa harjoitteiden tekemisen mukaan esimerkiksi viikkopalaveriin, jolloin aihe pysyy pinnalla ja myös heidän työntekijänsä voivat liittyä mukaan toimintaan, mikä nostaisi koko työyhteisön ilmapii-riä ja tietoisuutta mindfulnessista ja sen hyödyistä.

Projekti jatkuu yrityksen ja koehenkilöidemme itsensä vetäminä, jolloin me emme ole enää velvollisia kertomaan mikä harjoitus, milloinkin tehdään, eikä koehenkilöiden tule laittaa meille kuittauksia harjoitusten tekemisestä. Tämä vaatii sen, että jokainen etsii omat harjoituksensa esim. netistä, missä niitä on runsaasti. Tulee myös järjestää seuranta harjoitusten tekemiseen, mikä voisi onnistua helpoiten tekemällä esimerkiksi taukuhuoneen seinälle taulukon, mihin jokainen merkitsee päivämäärän, milloin harjoituksen on tehnyt. Taulukkoon tulisi merkitä myös paikka mistä harjoituksen löytää, jolloin voidaan valvoa, että harjoitukset ovat asianmukaisia ja muutkin henkilöt voivat tehdä saman harjoitteen. Yleisesti nähtävillä olevasta taulukosta voi syntyä myös positiivisessa mielessä kilpailua siitä, kuka on tehnyt ahkerimmin harjoituksia, mikä ruokkii entisestään innostusta harjoitusten tekemiseen.

Tulosten seuranta tulee yksinkertaistaa tutkimuksessamme käytössä olleista mittareista, koska ne soveltuvat juuri tutkimuksiin paremmin mitä työpaikalla tapahtuvaan seurantaan. Varsinkin BBI-15 mittari vaatii liian paljon aikaa ja paneutumista, jotta se jäisi pysyvään käyttöön, mutta tämän kyse-lykaavakkeen voisi jokainen täyttää harvemmin esim. 4 kertaa vuodessa, jolloin oman tilanteen muutoksia voi tarkastella pitkällä aikavälillä.

Viikoittain tai jopa päivittäin tehtäväksi seurantamenetelmäksi voisi kehittää taukuhuoneelle oman seurantataulukon. Työntekijät voisi merkata, vaikka hymynaamoilla, oman fiiliksensä. Tällöin voi seurata sekä omia tuntemuksiaan sekä työkaverin, jota voi mennä tarvittaessa tsemppaamaan ja

kysymään mikä painaa mieltä, jos taululla näkyy olevan enemmän huonoja, kuin hyviä päiviä. Tämä puolestaan auttaa pitämään työyhteisön tiiviinä ja jokainen voisi kokea, että heistä välitetään.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

AHOLA, Kirsi, TUISKU, Katinka ja ROSSI, Helena. 2018-06-29. Työuupumus (burnout). Duodecim terveyskirjasto. [Viitattu 2019-02-04.] Saatavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681

BAGULEY, Cesca 2017-09-20. Starting the 'career break' and the optimal level of stress. Destination Healthy. Kuvio 7. [Viitattu 2019-02-04.] Saatavissa: <https://cescadesdestination-healthy.wordpress.com/2017/09/20/starting-the-career-break-and-the-optimal-level-of-stress/#more-366>

GEOSSMAN, Paul, NIEMANN, Ludger, SCHIMDT, Stefan ja WALACH, Harald 2004. Mindfulness-based stress reduction and health benefits A meta -analysis. Journal of Psychosomatic Research.

HYTINKOSKI, Tarja 2017. Mindfulness työhyvinvoinnin ja tulokellisuuden edistämässä, "Yksilösuorituksesta kollektiivista hyvää". Humanistinen Ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 2019-02-28.] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/134756/Hytinkoski_Tarja.pdf?sequence=1&isAllowed=y

JÄRVILEHTO, Lauri. 2009-10-20. 5 helppoa niksia flow – tilan saavuttamiseksi. Ajattelun Ammattilainen. [Viitattu 2019-1-18.] Saatavissa: <https://ajattelunammattilainen.fi/2009/10/20/5-helppoa-niksia-flow-tilan-saavuttamiseksi/>

JÄRVINEN, Pekka, 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.

KORKEILA, Jyrki. 2008. Stressi, tunteiden säätely ja immunitteetti. Duodecim lehti. [Viitattu 2019-02-08.] Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2008/6/duo97123>

MAGID, Barry, 2005. Ordinary Mind: exploring the common ground of zen and psychoanalysis. Boston: Wisdom Publications.

NUMMELIN, Tarja, 2008. Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: Talentum.

NUMMELIN, Tarja, 2008. Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: Talentum.

NÄÄTÄNEN, Petri, 2003. Bergen Burnout Indicator 15. Helsinki: Edita.

OPPLAND, Mike. 2016-12-16. 8 Ways To Create Flow According to Mihaly Csikszentmihalyi. Positive Psychology Program. [Viitattu 2018-11-08.] Saatavissa: <https://positivepsychologyprogram.com/mihaly-csikszentmihalyi-father-of-flow/>

SNYDER, Charles ja LOPEZ, Shane, 2005. Handbook of positive psychology. New York: Oxford University press.

STAHL, Bob ja GOLDSTEIN, Elisha, 2010. A mindfulness-based stress reduction workbook. Oakland: New harbinger Publications.

SUTCLIFFE, Kathleen M, VOGUS, Timothy J ja DANE, Erik, 2016. Mindfulness in Organizations: A Cross-Level Review. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour. [Viitattu 2019-02-28]. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/293009713_Mindfulness_in_Organizations_A_Cross-Level_Review

TUOMIVAARA, T 2005. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. [viitattu 2019-4-23]. Saatavissa: <https://www.mv.helsinki.fi/home/ttuomiva/Y125luku6.pdf>

WANG, Z. ja ADAMS, J. 2016. Bringing Mindfulness to Your Workplace. [viitattu 2019-4-23]. Saatavissa: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.savonia.fi/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzEzNjQ1OTZfX0FO0?sid=139fc492-d0ba-4eca-b098-6bbd23dd5d73@sidc-v-sessmgr02&vid=0&format=EB&rid=1>

WIHURI, Antti, 2014. Mindfulness työssä: tietoinen läsnäolo vapauttaa onnistumaan. Helsinki: Talentum.

VIROLAINEN, Ilkka ja VIROLAINEN, Harri 2016. Mielen voima työssä. Helsinki: Viisas elämä.