

KUKOISTAVA TIETOINEN TYÖYHTEISÖ – AJATTOMAN VIISAUDEN MALLI



SISÄLLYSLUETTELO

Ajattoman viisauden malli, käsitteen selventäminen ja lopputavoite.....	2
2030-luvun työelämän suuret muutossuunnat vastaavat kysymykseen miksi?.....	2
Kukoistava tietoinen työyhteisö syntyy tietoisista yksilöistä.....	3
Organisaation tietoisuus välttämättömyystekijänä.....	4
Ratkaisu: Henkisen hyvinvoinnin mallin jalkauttaminen, in-house coach ja kannustava yrityskulttuuri, motivointi.....	5
Tekninen ratkaisu: Kahden työn malli ajattoman viisauden mallissa.....	7
GWL-malli, työhyvinvointi tuotantotekijänä.....	8
Tietoisuus itsestä, mielen hiljaisuus, luovuus.....	9
Ajattomuuden ulottuvuus – aito itse -oivaltaminen – ajaton viisaus.....	10
Itsetuntemus, motivaatioymmärrys ja merkityksellisyys, Igikai.....	12
Aivohyvinvointi, tietoisien läsnäolon harjoitteet lisäävät harmoniaa yksilössä ja yhteisössä...	13
Flow-tila, optimaalisen kokemuksen voima	14
Onnellisuus.....	14
Kokonaisvaltaisuus ja täydentävien hoitomuotojen mahdollisuudet.....	15
Lopuksi.....	15
Lähteet.....	16

AJATTOMAN VIISAUDEN MALLI, KÄSITTEEN SELVENTÄMINEN JA LOPPUTAVOITE

Ajattoman viisauden malli on kokonaisvaltainen. Siinä integroidaan kulttuurimuutos –

- tietoinen yhteisöllisyys: arvostava kohtaaminen ja psykologinen turvallisuus,
- rakennetaan syventävä coaching sisään kaikille organisaation tasoille: henkilöstö, tiimit, johto
- tehdään tilaa luovuudelle ja inspiraatiolle: kuuntelu, tietoisuus ja läsnäolo
- kannustaminen oman työn, itsensä ja työyhteisön kehittämiseen sekä
- verkostoidaan täydentävät hoitomuodot mahdollisuudeksi.

Lopputavoite on itseohjautuva ja sisäisestä motivaatiosta käsin toimiva eheä ihminen, joka on innostunut elämästään ja näkee mahdollisuuksia uhkien sijaan. Jokaisen vuoro on säteillä ja olla siten omana itsenään osana työyhteisönsä luovaa kukoistusta ja siitä seuraavaa strategista tulosta.

Vanhat bisnestavat eivät kauan enää toimi nopeasti muuttuvassa maailmassa, jossa myös ihmisen evoluutio vaatii oman kutsumuksen ja hyvinvoinnin kunnioittamista kovien toimintatapojen sijaan. Syventävä coaching on tietoisuusvalmennusta, kokonaisvaltaista oman itsen, työn ja elämän laajemman ymmärryksen ja innostuksen herättämistä.

Itsestään tietoiset ihmiset luonnostaan haluavat olla osa arvopohjaista tekemistä niin oman tehtävänsä, yrityksen henkilöstön kuin yrityksen mission suhteen. Merkitystä on sillä, miksi yritys on olemassa, mikä on yrityksen suurempi tarkoitus ja millainen ilmapiiri ja miten voi vaikuttaa omaan työhönsä.

Ymmärretään myös, että kaikella työllä on jokin merkitys yrityksessä ja asenne on kaikkia arvostava. Kun eettisyys ja ihmisten ystävällinen kohtaaminen ja kuuleminen arvokkaana resurssina on sisäänrakennettu yrityskulttuuriin, silloin myös intuitiivinen luominen ja kannattava yritystoiminta mahdollistuvat.

2030-TYÖELÄMÄN SUURET MUUTOSSUUNNAT VASTAAVAT KYSYMYKSEEN MIKSI?

Ajan muutoksessa organisaatioilta, työyhteisöiltä ja työntekijöiltä edellytetään **uudenlaista ajattelun ja taitojen kehittymistä**, jotta muutos valjastetaan mahdollisuudeksi.

Työelämän megatrenditutkimus (Työterveyslaitos Kokkinen):

'Itsensä kehittäminen ja itsensä johtaminen 2030-luvulla välttämättömyys.

Muutoksen vaatimus: luovan ja sosiaalisen älykkyyden kehittäminen.

Uuden ajan strategia: Työelämän keskeinen metataito: **tietoisuus itsestä.**'

Työelämän megatrenditutkimuksen mukaan muutossuuntia ohjaavat neljä päälinjaa.

Ajattelun ja toimintatapojen muutossignaalit, käsittävät 'elämän 'ylikuumenemisen', on niin paljon mistä valita, mihin suunnata aikansa; miten tasapainottaa elämän eri osa-alueet ja mikä on henkilölle merkityksellistä. Osaamista ja tekemistä on päivitettävä eli jatkuva kehittämisen tarve, onko henkilö riittävästi motivoitunut tai jaksava. Ennakoimattomuuden lisääntyminen luo psykologista turvattomuutta. Muuntuvat ja moninaistuvat työurat yleistyvät. Verkostoituminen luo sidoksia samanhenkisten ryhmien välille. Ryhmät voivat olla pieniä, paikallisia ja yllättävän vetovoimaisia.

Työelämän keskeiseksi metataidoksi ja strategiaksi nousee tietoisuus itsestä. Tämä auttaa myös lisääntyvässä proaktiivisuuden ja työuranhallinnan vaateissa.

Teknologisen muutoksen tuoma alustatalous, automaatio ja digitalisaatio, virtuaalimaailma sekä tekoälyn -robotiikan hyödyntäminen **muuttaa, korvaa ja luo uutta työtä.**

Työväestön rakenne on moninaistumassa, jotta työvoiman riittävyys voidaan taata. Henkilöstörakenne käsittää ikärakenteeltaan laajemman ja monimuotoisemman, erilaisista taustoista, maista ja kulttuureista tulevia sekä työkyvyltään erilaisia työntekijöitä. Työkyvyn ja osaamisen ylläpitämisen merkitys korostuu, kun työuria tarvitaan pidentää 'alusta sekä keskeltä että lopusta'. Muutoksen vaatimus: substanssiosaamisen rinnalle nousee **luovan ja sosiaalisen älykkyyden kehittäminen**. Monimuotoisen työyhteisön toimivuus on strategisesti työhyvinvoinnin ja siitä seuraavan tuloksellisuuden kulmakiviä.

Jotta hyvinvointia muodostuisi tässä uudessa ajassa ihminen joutuu ottamaan vastuuta itsestään ja välttämättömyydeksi nousee **itsensä kehittämisen ja itsensä johtamisen taidot, joita työyhteisön tulisi edistää positiivisella tavalla kannustaen mutta yksilöllisesti huomioiden**

Ilmastonmuutos koskettaa kaikkia ja muuttaa yhteiskuntaa sekä työelämää. **Sopeutuminen vaatii** resilienssiä ominaisuutena **kykyä nousta vaikeasta tilanteesta ja mukautua muuttuviin vaatimuksiin**. On kyettävä uudistamaan organisaation toimintaa. Kyseessä on elinikäinen oppiminen ja sosiaalinen innovointi, uudet työympäristöratkaisut sekä vastaaminen ilmastonmuutoksen tuomiin fyysisiin ja psyykkisiin terveystaasteisiin.

Kaikki edellä esitetyt muutossuunnat lisäävät henkistä kuormitusta ja menestyksekään toiminnan jatkuminen edellyttää 'työn ja työntekijöiden uudelleen ajattelemista' organisaation kaikilla tasoilla, mihin ajattoman viisauden malli vastaa.

Itsestään tietoisien ihmisen on mahdollista toimia täysin uudella luovuuden ja sosiaalisen älykkyyden tasolla.

Peritty työkykyajattelu laajenee merkittävästi, kun ymmärretään että ihmisen ja heidän muodostamansa työyhteisön kukoistaminen tulee sisältä ja siihen vaikuttavat kaikki alueet 'elämänpyörässä'. Työ ei ole erillinen muista alueista vaan kaikki elämänalueet ovat yhteydessä toisiinsa luoden parhaimmillaan harmonisen tasapainon.

KUKOISTAVA TIETOINEN TYÖYHTEISÖ SYNTYY TIETOISISTA YKSILÖISTÄ

Jotta strategisesti tärkeälle luovuudelle, voidaan tehdä tilaa ilmentyäkseen kaikilla organisaation tasoilla, tarvitaan psykologisesti turvallista ympäristöä eli pelotonta ilmapiiriä ja sitä tukevien käytänteiden vahvistamista. Tämä luo pohjan psyykkiselle hyvinvoinnille mikä tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kannustava, hyväksyvä, avoin ilmapiiri ruokkii uskallusta tuoda esiin uusia innovatiivisia ideoita oman työn suhteen ilman että joutuu pelkäämään tulevaisuutta nolatuksi tai vähätellyksi.

Yhteisöllisyys, heimo, yksilö ja kokonaisvaltainen elämä; itsensä ja muiden hyväksyvä, rakkautellinen, ystävällinen, hyväntahtoinen, aito kohtaaminen ja elämän kokonaisvaltainen ymmärrys yrityskulttuurin keskiöön sekä yksilön yhteys todelliseen itseensä -tukeminen. Yhteisöllinen kulttuuri tukee erilaisuuden näkemistä voimavarana ja siten myös kiusaaminen ennaltaehkäisijänä, aikana jolloin työpaikkakiusaamisesta voisi tulla uusi me-too.

Pienet lapset ovat luonnostaan aitoja ja leikkisiä. Onnellisuus on sisäsyntyinen, mihin kadotimme sen vai kadotimme?

Todellisen itsensä löytäneet ihmiset luovat iloisia työyhteisöjä ja kukoistavat vaivattomasti. He nousevat aallon harjalle takaisin nopeammin myös elämän haastetilanteissa sekä pystyvät tekemään itselle toimivia päätöksiä, rohkeitakin muutoksia ja johtamaan itseään. He luottavat elämään.

Ihmiselle olisi tärkeää saavuttaa tasapaino olemisen, ajatuksen, tunteen ja teon kesken, niiden linjautuminen keskenään parhaan version saavuttamiseksi. Juurtuminen olemiseen, läsnäolevaan tietoisuuteen, sisäiseen rauhan pisteeseen on aina lähtökohtana korkeammalle toiminnalle ja intuitiolle. Jokaisessa ihmisestä löytyy myös varjopuoli ja tätä varjopuolta ei voi hävittää, sen voi vain huomata ja hyväksyä. Varjostaan on mahdollista ammentaa ja valjastaa se rakentavaan toimintaan. Inhimillisuus ja virheet sekä anteeksianto itselle ja muille ovat ihmisyyteen kuuluvia ominaisuuksia.

Yksilön ja organisaation tietoisuus on muuttuva ja sitä voidaan kehittää tietoisesti.

ORGANISAATION TIETOISUUS VÄLTTÄMÄTTÖMYYTEKIJÄNÄ

Tietoisuuden tason nosto: Tämä ei ole mahdollisuus vaan nykyajassa edellytys mieleltään terveen, luovan ja innovatiivisen sekä aidon ja kokonaisvaltaisen ihmisyyden ilmentymiselle työelämässä ja siitä seuraavalle työyhteisön kukoistamiselle.

Richard Barrett: 'Johtajuuden tietoisuuden korkeimmalla tasolla visionäärinen johtaja näkee olevansa **ihmiskunnan palveluksessa**. Henkilökohtaisen tietoisuuden korkeimmalla tasolla oleva henkilön motivaattorina on **planeetan ja ihmisyyden palveleminen**. Hän ymmärtää myötätuntoa, toimii riittävän nöyrästi, unohtamatta tulevaisuuden sukupolvia, hänellä on sisäinen ja ulkoinen yhteys. Organisaation tietoisuuden korkein taso on myös planeetan ja ihmisyyden palveleminen: sosiaalinen vastuu, eettisyys, myötätunto, nöyryys.'

Tietoisuuden tasoissa kuljetaan itsetuntemuksen ja muodonmuutoksen transformaation kautta kohti 'merkitystietoisuutta (T Purjo)'.

Arvokkaita tarkoituksia elämäämme, mikä itsessään on voimaannuttavaa, saa henkilön innostumaan omasta elämästään ja heijastamaan sitä työyhteisöön toimien inspiraation majakkana ja parhaana versiona itsestään mikä sinällään on myös fyysistä terveyttä edistävää.

Tämä merkitsee **tietoisuuden tuomista organisaation keskiöön, ihmisen aitoa kohtaamista vuorovaikutustilanteissa ja ihmisen elämän kokonaisvaltaista ymmärtämistä.**

RATKAISU: HENKISEN TYÖHYVINVOINNIN MALLIN JALKAUTTAMINEN, IN-HOUSE COACH JA KANNUSTAVA YRITYSKULTTUURI. MOTIVOINTI

Tietoisuus osaksi strategiaa ja budjettia: organisaation sisälle aidon henkisen hyvinvoinnin jalkauttajamentorit osaksi organisaatorakennetta. Tässä mallissa laajennutaan perinteisten keinojen ulkopuolelle, joiden avulla syvennetään kukoistavaa yrityskulttuuria ja tuetaan

kaikkien ihmisen yhteyttä ajattomaan itseensä: siihen osaan joka on aina eheä ilman ehdollistumista ja reaktiivisuutta.

Tavoite on edistää käytänteitä, joiden avulla henkilö pystyisi toimimaan läsnäolevasti sisäisestä rauhan tilasta käsin haasteellisissa tilanteissa, jotta tilanteeseen saadaan uusi näkökulma. Samoin tehdään tilaa oma-ehtoiselle ajattelulle ja olemisen hetkelle, jotta on mahdollisuus ammentaa henkilön luontaista luovuutta. Sillä henkilö usein itse omaa arvokasta näkemystä oman työnsä suhteen ja hänellä on jo ratkaisu siihen tai hän löytää sen kun hänen flow-luovalle tilalle annetaan mahdollisuus (sovellus kahden työn mallista). Edistetään toiminnetta, että jokainen henkilö kokee tulleen kuulluksi.

Lisäksi organisaatioon tuodaan kannustavan kulttuurin malli.

Ajattoman viisauden malli lähtee jo antiikin filosofiasta ja aikamme viisaista, jotka ovat todenneet: 'Se, mitä olemme tänään on seurausta eilisistä ajatuksistamme ja tämän hetken ajatuksemme rakentavat huomisen elämämme: elämämme on mieleemme luomus.' Mielen voimasta löytyy esimerkkejä urheilijoiden mielikuvaharjoittelusta. Jos meiltä puuttuu uskoa kasvukykyymme ja olemme muuttumattomuuden ajatuksessa, meidän on vaikea kehittyä ja saamme siitä todisteita, koska meiltä puuttuu motivaatiota.

Emme ole täällä yksin ja vaikutamme ympäristöömme ja toisiin ihmisiin halusimme tai ei elektromagneettisen energiakentän vaikutuksesta mikä on ympärillämme. Siis se mitä ajattelemme muista ihmisistä voi todella muuttaa myös heitä kuten seuraava tutkimus todistaa: 1960-luvun lopulla tehtiin Robert Rosenthalin johdolla älykkyys-testit ala-asteikäisille lapsille.

Opettajille kerrottiin oppilaidensa tulokset ja saivat kuulla ketkä heidän oppilaistaan Liisa ja Matti olivat tulevaisuuden suurnimiä. Opettajat eivät saaneet osoittaa tietoaan millään tavalla. Vuoden lopussa lapset testattiin uudelleen ja ei yllätystä Liisa ja Matti saivat huipputulokset. Yllätys tulee tässä, Liisa ja Matti olivat ensimmäisellä kerralla olleet keskinkertaisia ihan tavallisia, heidät oli valittu sattumanvaraisesti oppilaiden joukosta. Sama koe toistettiin psykologi Doy Edenin toimesta Israelin armeijassa 1980-luvulla aikuisilla samoin tuloksin.

Joten ei ole samantekevää mitä ajattelemme ja puhumme tai uskomme muista ihmisistä, vaikka kuinka yrittäisimme salata tunteemme, koska se vaikuttaa muihin ja myös siihen mitä kohteena olevat ihmiset ajattelevat itsestään ja miten he käyttäytyvät.

Jokaisessa ihmisessä on potentiaali ja kun siihen lähtökohtaisesti uskotaan sekä kannustavan toiminnan kulttuuri tuodaan organisaatioon, tämä heijastuu henkilöön. **'Minä pystyvä' yksilö** osaa arvostaa omaa työtä ja siten myös muiden työtä. Kuten heimon jäsenillä on kaikilla omat vahvuusalueensa ja ne nähdään tärkeinä kokonaisuuden osina. **Silloin kilpailuhenkisyyden sijaan tulee ajatus, mitä voin oppia toisilta ja miten voimme kukoistaa yhdessä, yhdessä olemme enemmän.**

In-house coachin etuna on todellisen yrityskulttuurin aistiminen toimiessaan talon sisältä käsin. Tässä ajatuksessa on tarkoitus, että jokainen työntekijä tulee kuulluksi ja hän on osa in-house coach projektia, missä kaikki saavat valmennusta henkilökohtaisesti lisäksi heitä osallistetaan tiimikohtaisilla työpajoilla sekä koko yrityksen tason pajalla. Yrityksen johdon kanssa sovitaan sisällöt ja henkilökohtaisilla in-house valmennuksilla voidaan tilapäisesti korvata vuotuinen perinteinen kehityskeskustelu tämän projektin ajaksi.

Yrityskulttuurin kehittämiseen otetaan teemoja ja yhteisiä intressejä sekä opetellaan vuorovaikutustaitoja. Tunnistetaan omia vahvuuksia ja toisten persoonallisuuksia, kun itseensä autetaan tutustumaan esim. Reiss motivaatioanalyysin, enneagrammin tai muiden selkeiden harjoitteiden kautta, on mahdollista ymmärtää omaa motivaatiota ja myös toisten erilaisuutta. Vieraat kulttuurit tuodaan tutuksi siten, että tietoisesti kultivoidaan niihin liittyviä teemahetkiä tai viikkoja, jolloin on mahdollista lisätä tietoisuutta, ymmärrystä ja arvostusta sekä yhteenkuuluvuutta ihmisten nimiseen heimoon.

Ymmärretään, että ihmiset ja heidän luovuutensa on suurin voimavara, josta saadaan myös tulosta viivan alle. Kukoistava tietoinen työyhteisö- malli lähtee alkutilanteen kartoituksesta ja siinä myös perusasioita kuten prosessit ja esimiestaidot tulee puntariin. Jotta saa voimavaroja ja jaksamista oman itsen kehittämiseen on lähtökohta parempi, jos yrityksessä on jo perusasioita hoidettu kuntoon liittyen työhyvinvointiin ja prosesseihin. Tietoisessa työhyvinvoinnissa Innostava johtaminen, kuuntelevan tilan tekeminen, positiivinen psykologia sekä tietoisien läsnäolon harjoitteet ovat tämän ajan vahvat askelmerkit. **Mestari tekee muista mestareita, on ajattoman viisauden teesi.**

Kokonaisvaltaisessa mallissa ihminen huomioidaan psykofyysisenä kokonaisuutena elämän tarpeineen. Pyritään luomaan psykologisesti sellainen ympäristö, että ihminen kokee tullessaan ymmärretyksi ja uskaltaa toimia rehellisen aidosti samalla muut huomioiden. Keinoina on yhteisesti sovittujen pelisääntöjen sopiminen ja niiden noudattaminen suhteessa toisiin. Tavoite on, että ihmiset ymmärtävät osansa yhteisessä veneessä. On hyvä lähtökohtatilanteessa selvittää mahdolliset vastavirrat ja niiden syyt sekä painottaa miksi me tehdään tämä ja miksi me ollaan juuri tämä firma ja mitä varten tämä yritys on olemassa. Työhyvinvoinnin lisääntymisen on myös todettu vaikuttavan suoraan asiakastyytyvyyteen.

Kodin ja muun elämän hyvinvointi tukee työelämää ja päivävastoin. Kun rohkaistaan ihmisen yhteyttä omaan ajattomaan osaansa, syntyy ajattelua uudella tavalla luonnollisesti ja jokainen voi toimia luovasti tuomassa lisäarvoa yritykselle, sekä samalla edistää omaa kokonaisvaltaista hyvinvointia elämänsä kaikilla osa-alueilla.

Mikä kaikki onkaan meille mahdollista sen sijaan että mikä on meillä ongelmana herättää motivaatiota ja luo innostusta. In-house coach mahdollistaa henkiselletyöhyvinvoinnille enemmän resursseja kuin että tämä palvelu tehdään kokonaan otona tai ostetaan palasina alihankintana.

Johdon ymmärrys, mahdollinen omakohtainen kokemus ja tuki tälle menetelmälle on alkusysäys. **Johdolla on oltava näkemystä ja rohkeutta katsoa työhyvinvointia uudesta näkökulmasta ja halua kokeilla uutta. Henkisen työhyvinvoinnin syventäminen organisaatiossa on tietoinen valinta.** Martelan esittelee elämäntaidon nelikentällä käsitteet saamaton hipp, kylmä suorittaja, onneton ihminen, jolta puuttuu sekä elämänhallinta että toimivat elämänarvot ja valonöörin. Valonöörillä tarkoitetaan 'tasapainoista ihmistä joka säteilee valoa ympärilleen ja hän on myönteinen ja myötätuntoinen. Hänessä on 'toiminnan jämmäkyttä' toiminnallista fokusta ja kykyä edistää arvojaan.

Barretin mukaan organisaatiokulttuuri on heijastus johdon henkilökohtaisesta tietoisuuden kehityksestä ja pelkopohjaiset energiat, jos niitä nykyinen ja mennyt johto on edustanut, ovat kulttuurin hajoittajia. Johdon on oltava ensin kykenevä johtamaan itseään ennen kuin voi johtaa muita. Uudessa työkuulttuurissa myös työntekijöiden on kyettävä johtamaan itseään, koska

maailma on muutoksessa. Jos kaikki tehdään vanhalla tavalla on mahdotonta saavuttaa toisenlaista lopputulosta.

In-house coach toimii valmentamisen lisäksi verkoston keskellä kulttuurin suojelejana ja **tuntosarvina sekä neutraalina toimijana**, missä nyt mennään ja voi aktivoida haluttuja muutoksia sekä tarvittaessa käynnistää henkisen työhyvinvoinnin alihankintaprojekteja toisten toimijoiden kanssa, jolloin ne eivät lisää muun hr-henkilöstön kuormitusta.

TEKNINEN RATKAISU: KAHDEN TYÖN MALLI AJATTOMAN VIISAUDEN MALLISSA

Ajattoman viisauden malliteesi: Mestari tekee muista mestareita on ihmisten kehittämisen ja palvelevan johtamisen ytimessä – **auta muita onnistumaan. Tässä mallissa esimiehen rooli on kysyä 'miten minä voin palvella, jotta sinä voisit hoitaa työsi paremmin'**. Tavoitteena on asiakkaalle arvoa tuottavan työn lisääminen ja työn imun löytäminen. Ylin johto luo onnistumisen edellytyksiä, jotta esimiehillä ja tiimin jäsenillä on riittävät taidot onnistuakseen. Reflektoidaan mitä opittiin ja mikä on kehityksen seuraava vaihe?

Eklund tuo luennollaan esiin kahden työn mallin, jossa jokainen työntekijä sekä tekee työtä että kehittää työtään. Siinä voidaan jo työ sopimuksella sopia, että työntekijä sitoutuu tekemään 90 % työajasta työtä mahdollisimman hyvin ja 10 % osallistuu aktiivisesti oman ja yhteisen työn kehittämiseen. Tällä mallilla luodaan tilaa luovalle ajattelulle. Malli hakeutuu kohti 100 %:n osallisuutta ja keskiössä on että henkilö toimii arvojen ja strategian mukaisesti: tekee työn mahdollisimman hyvin ja kehittää sekä omia että yhteisiä työtapoja. Noudattaa sovittuja työhohjeita ja standardeja sekä osallistuu toiminnan jatkuvaan parantamiseen mutta myös tekee yhteistyötä ja jakaa osaamistaan aktiivisesti.

Tässä näkökulmana on työhyvinvointia työtä kehittämällä: Mistä ihmiset tuntevat ammattiylpeyttä, mitä ammattiylpeys on tekoina, miten saamme organisaation hiljaisen tiedon käyttöön, miten saamme kaikki ihmiset mukaan kehittämään omaa työtään, mitkä ovat asiakkaan kokemukset.

Työterveyshuollon kehitysiläkäri ja tutkija Eira Roos kertoo, että **työn sujuvuudella on merkittävä osuus työhyvinvointiin**. Liikunnan ja elintapojen korostaminen on hänen mukaansa vain kapea alue, josta on tehty yksilön ongelma. Liikunnallisen esimies, jolla on hyvä elämänhallinta, hänen on vaikea asettua työntekijän asemaan. Roosin mukaan joskus työelämäänsä hyvinvointiratkaisut ovat pieniä esim. tiedonsiirron parantaminen tiimien välillä ja keskeistä on työn hallinnan kokemus.

Roosin mukaan ratkaisu parempaan työhyvinvointiin liittyy vahvasti myös yhteisön hoitamiseen. Oleellista on, että työpaikan toimitavat muuttuvat. Työtapojen toimivuutta pitäisi jatkuvasti tarkastella tulisiko niitä muuttaa. **Roos on todistanut useilla työpaikoilla, että sekä työuupumisessa ja siitä toipumisessa, molemmissa työyhteisöllä on keskeinen rooli.**

Kahden työn malli, jossa sitoudutaan kehittämään työtä ja toimintatapoja ts. turhan sälän poistamista ja sujuvuuden lisäämistä vastaa hyvin tähän ongelmaan. Kun perusasiat ovat kunnossa, se lisää hyvinvointia ja mallissa annetaan sekä työntekijöille että työyhteisölle ääni, käytetään jokaisessa olevaa sisäsyntyistä luovuutta ratkaisemaan ongelmaa: miten tämä työ tulisi järjestää, jotta se toimisi paremmin.

Merkityksellisyyden lähteinä on koettu esim. suorittavassa työssä: autonomia eli työtapoihin ja työtahtiin vaikuttaminen itsellisesti, vastuunotto ja selviytyminen ilman johdon kontrollia; kompetenssi: osaaminen, työ sopivalla tavalla haastavaa ja mielekästä, koneen vian korjaaminen tuo onnistumisen kokemusta; yhteisöllisyys: hyvä työyhteisö tasaa työn kielteisiä puolia, tasa-arvoinen työympäristö ja arvostuksen saaminen edistävät merkityksellisyyden kokemusta; hyvän tekeminen paitsi työkavereiden auttaminen myös laajempi vaikuttaminen yhteiskuntaan.

Jatkuvan oppimisen portaikon 5 askelta menestykseen viidennellä portaalla on Ihmisten sisäisten voimavarojen kehittäminen. Edeltävissä askeleissa lähdetään liikkeelle osallisuudesta: johtajuus ja työryhmät, osaaminen varmistetaan, että ne ovat samansuuntaisia: asiakkaan ääni: todellisten tarpeiden näkeminen; henkilöstön ääni: osallistaminen ja vaikuttaminen eli ihmisiä arvostava ja kunnioittava johtajuus; kirkaalla strategialla parannetaan vuoropuhelua ja luodaan arjen oppimista ja ajattelua tukeva toimintaympäristö ja sitten tullaan jatkuvaan oppimiseen eli kahden työn toimintamalli osana arjen valmentamista mikä sisältää ihmisten sisäisten voimavarojen kehittämisen.

Johtamistyön menestystekijät Ossi Auran mukaan 2024 Suomessa: esihenkilön energiaa lisää suoraan omalta esihenkilön tuki: keskustelu, palaute, tavoitteisiin kannustaminen, osaamisen varmistaminen tiedollinen tuki sekä tulevaisuuden kirkastaminen. Johtamistyön päätökset vaikuttavat kannattavuuteen. Auran ja Hussin mukaan Suomessa johtamisessa puuttuu ihmisten aktiivinen johtaminen ja ennakoiva johtaminen. Kestävää kasvua voitaisiin saavuttaa hyvän johtamisen kautta siten, että yrityksen arvo kasvaa terveellä tavalla henkilöstö huomioiden. Johtamiseen liittyvä tuen saatavuus kaikilla organisaation tasoilla lisää esihenkilöiden energiaa mikä näyttää tukevan myös johdettavien ihmisten motivaatiota, osaamista ja työkykyä, mikä puolestaan vaikuttaa kannattavuuteen.

Ajattoman viisauden malli panostaa ihmisen sisäisten voimavarojen kehittämiseen sekä työyhteisön kulttuuriin laadun ja tietoisuuden nostamiseen kaikilla organisaation tasoilla. Kahden työn mallissa tämä tarkoittaa sitä, että 10% jaettaisiin seuraavasti: 5 % oman työn suora kehittäminen, 2,5% työyhteisön kehittäminen, 2,5 % itsensä kehittäminen. Itsensä kehittäminen tarkoittaa itsetuntemusta, tietoisuutta itsestä syventämistä, tasapainon muun elämän ja työn kesken ja sisäisen rauhan tilan sekä uuden luovuuden vaihteen löytämistä, uusia näkökulmia, mikä puolestaan tukee sekä yksilön että työyhteisön kukoistusta ja luo mahdollisuuksia oivaltavien työelämäinnovaatioiden syntymiselle.

Vuonna 2025 kalenterissa työtunteja on 11 kuukaudessa 1710h (ilman heinäkuuta), siitä 10 % olisi 171h. Näistä 5 % eli 85h voidaan käyttää suoraan oman työn kehittämiseen kun taas 43h (2,5%) oman itsen kehittämiseen ja 43h työyhteisön kehittämiseen.

GWL-MALLI, TYÖHYVINVOINTI TUOTANTOTEKIJÄNÄ

Barretin mukaan kestävän suorituskyvyn ylläpitämisessä kulttuurin terveys ja työntekijöiden hyvinvointi ovat avaintekijät arvopohjaisesti johdetuissa organisaatioissa. **Työhyvinvoinnin syvempi henkinen aspekti**, jolla ajattomassa mallissa katsotaan olevan myös **luovuutta ja siten työelämäinnovaatioita tukeva toiminta**, tulee ottaa strategiseen suunnitteluun ja budjetointiin mukaan. Se on aluksi rohkea, visionäärinen investointi, jonka lopputulema nähdään vasta vuoden - kahden päästä ja vasta silloin on mahdollista laskea, onko

investoinnista ollut hyötyä talousmielessä, matkan aikana erilaiset indikaattorimittarit esim. työtyytyväisyys tai poissaolot kertovat onko suunta oikea.

Etukäteen ei voida tietää mikä työelämäinnovaatio syntyy ja syntykö ja minkä arvoinen. Työn sujuvuuden parantamiseen ja ihmisen voimaantumiseen tähtäävä toiminta tuskin voi olla tuottamatta tulosta ainakin sairaspöissaolojen vähenemisenä. On paljon tukevaa dataa, että ne yritykset, jotka satsaavat työhyvinvointiin riittävästi saavat **hyvän työnantajakuva ja niiden on helpompi palkata uutta henkilökuntaa ja menestyvät paremmin**. Toisaalta tulevaisuuden työelämän muutokset pakottavat joka tapauksessa jatkuvasti tarkastelemaan toimintaa ja henkilöstön hyvinvointia sekä tulevaisuuden hiljaisia signaaleja, jos yritys aikoo tulevaisuudessa olla olemassa. Kysymys kuuluukin, onko yrityksellä enää varaa olla satsaamatta työntekijöidensä henkiseen hyvinvointiin ja kukoistavaan yrityskulttuuriin.

Lapin yliopistossa kehitetty tieteellisesti validi **QWL (Quality of Working Life)** -menetelmä, jolla voidaan määrittää työelämän laatuindeksi. Laatuindeksin koostuu johtamisen (johtoryhmän toiminta), esimiestoiminnan (lähijohtaminen), prosessien (työn tekeminen), toimintakulttuurin (tiimien toiminta) ja osaamisen tarkastelusta. Tutkija Marko Kestin **mukaan indeksin avulla pystytään mittaamaan työhyvinvointia tuotantotekijänä**.

Perinteisesti tehdyssä henkilöstökyselyissä oleva heikko kohta tulee siinä, että niissä lasketaan keskiarvoilla eri asioita sekoittaen ja tärkeää dataa jää huomioimatta. Samaan keskiarvoon päästään erilaisilla yksittäisolettamilla, jolloin se voi ohjata päätöksentekoa väärin. Näyttää että keskiarvoisesti hyvinvointi on noussut, mutta joku osa on noussut ja joku toinen oleellisempi osa-alue on laskenut merkittävästi, voi impulssi olla että kaikki on hyvin vaikka ei olekaan.

Mallista lisätietoa löytyy www.henttu.fi sivustolta: opas henkilöstötuottavuuden kehittämiseksi. QWL-indeksin luokkien mukaan yli 75 % on erinomainen, ylläpidä taso. Suomessa keskimääräinen työelämän laadun indeksi on n. 60% (Kesti 2017a Kesti 2017b Savusalo 2017)

Indeksien avulla voidaan tarkastella miten investoinnit hyvinvointiin ja osaamiseen vaikuttavat talouteen. Toteutuksessa käytetty excel-laskentatyökalu ottaa huomioon eri tuotantotekijöiden yhteisvaikutuksen. Mallista on myös kehitetty eri nimellä (v 2025) lisenssituote.

TIETOISUUS ITSESTÄ, MIELEN HILJAISSUUS, LUOVUUS

Tietoisuus itsestä termillä on kaksi ulottuvuutta, jossa usein työhyvinvoinnin kartoituksessa se sisältää omien vahvuuksien, heikkouksien, arvojen ja tarpeiden tunnistamista; kykyä havainnoida ja säädellä tunteita; taitoa pysähtyä ja tarkastella omaa toimintaa ja oppimista sekä kykyä nähdä oma rooli ilman tilanteen ja tunteen värittämistä. Tietoisuus itsestä on tärkeää motivaation kannalta, vuorovaikutuksessa, jaksamisen ja palautumisen tukena sekä auttaa kehittymisessä. Tämä edellä mainittu kuvaus tietoisuudesta sisältää siis itsetuntemuksen.

Ajattoman viisauden malli lähtee syvemmästä itsensä tiedostamisesta KUKA OLEN SYVIMMILTÄNI. Tämä olemuspuoli on se tila, josta taiteilijat, muusikot, keksijät ammentavat luovuutensa; urheilija huippusuorituksessa voi kokea ajattomuutta tai yhteyttä hetken kanssa flow -tila aika ja paikka katoaa. Sama voi tapahtua kun on kiivennyt vuoren huipulle, katsoo horisonttiin tai keskittyy kukan kauneuteen. Se on kaikille mahdollinen. Ihminen tiedostaa silloin olevansa osa suurempaa kokonaisuutta (elämä, universumi, luonto, tietoisuus) Hän oivaltaa että hänen todellinen olemuksensa ei ole keho, roolit tai ajatukset vaan hiljainen läsnäoleva tietoisuus niiden takana.

Tätä voidaan kutsua aidoksi minäksi, ydinolemus, sisäinen todistaja, joka on aina täydellinen, eheä ja muuttumaton. Elämän haasteet, pelot, egon roolit, uskomukset ja traumat peittävät tämän ytimen näkyvistä. Kun ihminen löytää yhteyden tähän olemuspuoleen hän kokee rauhaa ilman syytä, läsnäolon voimaa, lempeyttä itseä ja muita kohtaan sekä vapautta mikä ei riipu ulkoisista suhteista. Silloin todellinen myötätunto ja hyväksyntä on mahdollinen ja pelko sekä ja riittämättömyyden tunne haalistuvat. Tällaisen ihmisen on kestävä muutoksia ja ajan painetta ja **sisäinen rauhan tila avaa luovuuden oven.**

Eckhart Tollen mukaan mieli on hyvä keräämään, varastoimaan ja analysoimaan tietoa, mutta siltä puuttuu luovuus. **'Kaikkien todellisten taiteilijoiden luovuus kumpuaa ei-mielestä, sisäisestä rauhasta, ovat he sitten siitä tietoisia tai ei.** Kun luova virike tai oivallus on syntynyt, mieli antaa sille muodon.' **Myös urauurtavia läpimurtoja tieteessä tehneet ovat kertoneet, niiden syntyneet mielen hiljaisuudessa ja että ratkaisevassa vaiheessa ajattelu on ollut toissijaista.** Mieli on palvellut jotain itseään suurempaa.

Torkin uuden käännökseen mukaan kirjassa Järkevä Onni jo muinaiset kreikkalaiset filosofit (Seneca Stoalainen filosofia) kertoivat hyveiden harjoittamisen merkityksellisyydestä, 4 perushyvettä: maltti eli itsehillintä ja rohkeus, viisaus ja oikeamielisyys, joista kaksi viimeistä ovat tietoisuustason asioita. Riittävä rohkeus tarvitaan, että pystytään toimimaan niin, etteivät pelot rajoita meidän ratkaisuja ja sallitaan päästää esiin hienon idean. Muutos vaatii tilanteen hyväksyntää lähtökohtaisesti ja sen jälkeen avautuu muutoskeinot. Asioita katsottava kokonaisuuden kannalta.

Viisaus: : Seneca määrittelee, että se on 'kaukokatseista päätöksentekoa tai kykyä ymmärtää sen, mitä sinä tänään teet vaikutukset pitkä ajan päähän ja kyky tässä ajan virrassa valita oikein. Tarkkaan ajoitettuja hyviä päätöksiä.' Senecan määritelmässä viisaus, minkä Torkki valitsee kääntää sanalla järkevyyts tarkoitetään ennakoivaa päätöksenteon kykyä.

AJATTOMUUDEN ULOTTUVUUS – AITO ITSE – OIVALTAMINEN - AJATON VIISAUS

Minäkuvasta minäkäsityksestä itsensä oivaltamiseen. Oma-arvo, itsetunto ja minäkäsitys eivät sinänsä ole huonoja asioita mutta ilman itseoivallusta ne voivat tulla ongelmallisiksi. Tollen mukaan horisontaalinen ulottuvuus on tekemisen ulottuvuus ja vertikaalinen pystysuora ulottuvuus on olemisen ulottuvuus. Aika toimii vaakasuoralla ulottuvuudella ja se mahdollistaa tehdä asioita ja ikääntyessä ajasta voi tulla vihollinen. Monesti ihminen havahtuu toisesta ulottuvuudesta, ajattomuuden ulottuvuudesta, olemisen tekemisen takana, vasta koettuaan läheisen kuoleman tai jonkun onnettomuuden, tai sitten oman kuoleman lähestyessä.

Yhtäkkiä huomataan, että on olemassa pystysuora ulottuvuus mitä kutsutaan nyt hetkeksi, mikä ei koskaan muutu. Muistelet menneisyyttä nyt hetkessä ja kuvittelet tulevaisuutta nyt hetkessä. Tämän hetken todellinen tarkoitus ei ole se mitä tapahtuu tässä hetkessä. Voit tarkkailijan roolissa katsoa tässä hetkessä mitä tulee ja menee sekä samalla olla juurtuneena ajattomuuden ulottuvuuteen tietoisuuteen. Tietoisuuden avulla tiedät, että sinulla on kätesi vaikka et niitä näkisi. Tietoisuus on kokemuksellinen.

Tarvitset ajan ulottuvuutta, jossa sinulla on tavoitteita mutta kun linjautut tekemisessä läsnäolevaan hetkeen, olet syvästi läsnä itsellesi ja tekemisellesi, yhdistyy kaksi ulottuvuutta ja tekeminen ja olemisen tulevat yhteen ja luovuus virtaa läsnäolevaan hetkeen. Esim. tiskaamisesta voi tulla flow kokemus.

Aidon itsen oma arvo tulee syvemmästä paikasta kuin mikään saavutus maailmassa, se tulee olemassa olon tilasta eikä ole vertaileva, vaakasuoralla tasolla oma arvo tulee vertailusta: omaisuus, kyvyt, tieto, ulkonäkö, olla parempi kuin toinen. Aito itse tulee suoraan siitä mitä olet ulkoisen takana ytimessä, se tulee itseoivalluksesta että ytimeltä aito itse on itse elämä kallisarvoinen sellaisenaan (uskunnoissa puhutaan pyhydestä) ja **todellinen elämän menestys tulee siitä miten tietoinen olet**, NYT-hetken voiman avautuminen. Kuinka paljon tietoisuutta säteilee lävitseesi tässä ja nyt, ei se mitä olit historiallisesti. **Itsensä oivaltanut huomaa myös miten menneisyys on palvellut tätä hetkeä, jolloin elämän haasteet saavat merkityksen ja ymmärryksen, anteeksiannon itselle ja muille.**

Henkisessä hyvinvoinnissa mielenrauha tulee sisältä. Menestyksekkäs elämä on tietoinen elämä ja tietoisuus on aina tässä ja nyt, miten läsnäoleva olet nyt silloin voit tavoittaa tämän. Menneisyys on mennyttä ja sillä on merkitystä mitä teet ja valitset nyt. Kreikkalaisen filosofin Epictetuksen mukaan se miten lähestytään olosuhteita tai tulkitaan niitä, määrittelee meidän onnellisuuden ja onnetoman olotilan ts. ihminen ei ole onneton tapahtumien takia mutta sen takia minkälaisen tarinan hän kertoo tapahtumista itselle. Kun sataa vettä, sataa vettä, mutta mieleemme tulkitsee, että en pidä siitä että sataa, silloin sekoittuu ilmiö ja reaktiivinen reaktio ilmiöön. Ilmiö vain on.

On tärkeä olla sekoittamatta faktatilannetta tulkintaan ja reaktioon siitä. Keskittyminen läsnä olevasti täysin käsillä olevaan hetkeen ja pysymällä tietoisena samaan aikaan kun tavoitellaan tavoitetta tuottaa ihmeen tavoin merkittävästi enemmän tehokkuutta kun ei väitellä nykyhetken esteiden, vaikeiden tilanteiden tai ihmisten kanssa.

Läsnäolon tuominen tekemiseen muuntaa tekemisen ja motivaation, koska silloin tekeminen ei ole vain päämäärän saavuttamista. Valitaan siinä hetkessä paras toimintamalli mutta fokus on **miten asia tehdään**, eli myös itse matkassa. Esim. Tennis- tai golf urheilulajeina opettavat läsnäoloa kussakin hetkessä kunnes päämäärä saavutetaan.

Viisautta ohjaa elämää, korkeammalla tietoisuuden tasolla voidaan virrata tilanteiden kanssa ilman että tarvitsee reagoida niitä vastaan. **Tavoitteiden ja muutosten, joihin sisältyy muita ihmisiä tulee huomattavasti tehokkaampaa ja tavoiteisiin päästää harmonisemmin kun toisista ihmisistä ja tilanteista ei tehdä vihollisia.** Tästä viisaudesta käytetään nimitystä korkeampi älykkyys mikä ei viittaa normaali IQ älykkyystesteihin vaan **korkeamman värähtelytaajuuden älykkyteen.**

Tätä viisautta, joka on **yhtä ajankohtainen nyt kuin 2500 v sitten muinaisessa Kreikassa kutsutaan AJATTOMAKSI VIISAUDEKSI.** Ajaton viisautta on aina mukana, koska se on ydinolemuksemme. Se on syvempi korkeampi tietoisuus, ydinolemuksemme, joka on tekemisemme takana ja johon linjautuminen voidaan määrittellä aitona menestyksenä sekä elämässä että työssä.

Läsnäoloa ja tietoisuuden huomioimista voidaan harjoitella monilla tavoin esim. työyhteisön tarinateatterin tiimoilta, jolloin tietoisuus tuodaan näkyväksi. Aitojen ihmisten lähellä on muiden hyvä olla ja se mahdollistaa muidenkin avautumisen omalle olemukselleen joka on kokonainen, eheä, viisas itse.

Harmonisemman työyhteisön synnyttämä uusi luovuus voi tulla näkyväksi työelämän innovaatioina, joilla on merkitystä ja fyysisenä hyvinvointina mikä vaikuttaa myös muille elämänalueille siinä kokonaisuudessa nimeltä ihminen.

ITSETUNTEMUS, MOTIVAATIOYMMÄRRYS JA MERKITYKSELLISYYS, IGIKAI

Itsetuntemus ja siitä seuraava oman toiminnan ohjaaminen ja itsensä johtaminen korostuvat työtehtävien pirstaloitumisen ja muuttumisen myötä. Itsetuntemusta on **oman jaksamisen arviointi** ja se, että **henkilöllä on riittävät stressinhallintakeinot**. Tässä **keinovalikoimaa voidaan laajentaa täydentävien hoitomuotojen puolelle**. Oman elämän poikkeavat ja yllättävät tapahtuvat sekä ikääntyvistä vanhemmista huolehtiminen tuovat lisäkuormaa ja vaativat uudenlaista työelämän joustoa näissä tilanteissa.

Aivotutkijoiden mukaan ei ole kahta samanlaista aivoparia tai yhden tehokkaan työntekijän muuttia ja persoonallisuuksia on monia. Itsensä tuntevan työntekijän on psykologisesti turvallisessa ilmapiirissa helpompi kertoa vahvuutensa ja tarpeensa. Silloin tarpeisiin on mahdollista vastata, mikä lisää työntekijän hyvinvointia ja tehokkuutta.

Helsingin yliopiston yliopistopedagogiikan keskuksen mukaan työn tehokkuuden kannalta työntekijän motivaation ja kiinnostuksen merkitys kasvaa mitä nuoremmat sukupolvet kyseessä. Tutkija Frank **Martela**: 'ulkoisesti motivoitunut yksilö tekee töitä rahallisen palkkion vuoksi, kun **sisäisesti motivoitunut henkilö vuorostaan on innostunut itse tekemisestä**'. Osa työntekijän oman toiminnan ohjaamisessa ja itsensä johtamisessa onkin kyky tunnistaa ja ylläpitää omaa motivaatiotaan.

Martelan mukaan sisäinen motivaatio on luovassa työssä oleellinen katalyytti ja sisäisesti motivoitunut työntekijä suoriutuu paremmin. Sisäistä motivaatiota voidaan edistää '**antamalla työntekijälle tilaa tehdä työtä omalla tavallaan**' myös suorittavassa työssä silloin kun se on mahdollista. **Ajattoman viisauden mallin ydin lähtee siitä, että työntekijän sisäinen motiivi herää sitä kultivoivassa yrityskulttuurissa, koska hän kokee arvostusta ja kannustusta ja kahden työn mallissa oletuksena on, että hän pystyy siihen**. Työelämän innovaatio voi olla pieni tai suuri, silti merkityksellinen. Motivaation kartoittamiseen voidaan käyttää erityistä **motivaatiokarttaa**, joka päivitetään esim. 1-2 kertaa vuodessa

Merkityksellisyys elämässä **IGIKAI**, syy olla olemassa tai tekemisen ilo

'**Vain tekevä tahto elää satavuotiaaksi.**' on japanilainen sananlasku. Japanin Okinawan saarella elää maailman eniten yli satavuotiaita suhteessa asukasmäärään varsin terveinä. Kerrotaan, että yksi syy hoikkaan ulkomuotoon ja vireyteen on syöminen vain 80 % täyteen. Toisena on asenne, jossa keskitytään kielteisten tunteiden tai kiireen sijaan heille tärkeisiin asioihin.

Satavuotiaat edelleen hoitavat puutarhaa ja **monelle merkitys tulee muiden auttamisesta**. Yksi Ogimilaisten (pitkäikäisten kylä) salaisuus on **yhteisöllisyys** ja talkoisiin osallistuminen. He omistautuvat ystäville ja perheille ja saavat siitä elämän merkityksellisyyden kokemuksia. Pieniäkin asioita juhlistetaan kokoontumalla yhteen tanssin ja pelaamisen sekä ruokailun tiimoilta sekä heistä heijastuu hersyvä ilo.

Terveyttä edistävät kevyt liikunta, riittävä lepo, ystävyysuhteet ja ruokavalio. Kaiken ytimessä on paikalla vierailleiden mukaan 'oma igikai, elämänilo: jokaisen aamun juhlistaminen ja kiitollisuus jokaisesta syntymäpäivästä. **Igikai on nuorekkaana vanhenemisen taitoa**.

Terve mieli terveessä ruumiissa on viisautta. Nuorekkuutta edistää vireää, joustava, oppimiskykyinen mieli ja stressi vanhentaa elimistöä ja stressiä voidaan hallita tietoisien läsnäolon avulla.

Mikä on sinun ikigai: syy nousta aamulla vuoteesta? Miten löytää merkityksellisyys myös omasta työstään? ovat hyviä kysymyksiä työyhteisössä.

AIVOHYVINVOINTI, TIETOISEN LÄSNÄOLON HARJOITTEET LISÄÄVÄT HARMONIAA TYÖYHTEISÖSSÄ JA YKSILÖSSÄ

Aivotutkijoiden mukaan taukojen pitäminen työpäivän aikana on oleellista ja parhaita olisikin ottaa 10 min. päiväunet työpäivän aikana.

Nykytyöelämä olettaa, että ajatustyötä tehdään liukuhihnalla huippuvireessä koko ajan, käytännössä se ei ole kuitenkaan mahdollista ja päätöksiä tai ongelmia ei silloin ratkaista parhaalla mahdollisella tasolla. Neurofysiikka kertoo, että työteho ja vireystila vaihtelevat päivän mittaan. Aivojen tulisi pystyä latautumaan päivän mittaan myös työpäivän aikana, muulloin työnteko muuttuu tehottomaksi.

Monisuorittaminen ja jatkuvat keskeytykset sekä enenevä tehokkuuden vaatimus on kääntynyt itseään vastaan, keskittyminen katoaa. Samoin ihmisten tunteilla on vaikutusta ongelman ratkaisuun ja luovuuteen, mikä tekee tunnetaidoista äärettömän merkityksellisiä.

Mikäli työntekijöiden hyvinvointia ja tehokkuutta halutaan parantaa olisi tutkijoiden mukaan **luotava sellainen työkuulttuuri, mikä tukee palautumista ja mahdollistaa keskittyneen työskentelyn.**

Tietoisien läsnäolon harjoitteilla voidaan lisätä sisäistä rauhaa työpäivän aikana.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta läsnäolo harjoituksilla havaittiin parantavaa yhteyttä työn imuun, psykologiseen hyvinvointiin, sosiaaliseen vuorovaikutuksen laatuun sekä uupumisoireiden vähenemiseen. Harvardin yliopiston tutkimus (Killingsworth & Gilbert 2013) osoitti, että aikuiset ovat läsnä nykyhetkessä 50 % ja toinen 50% huomio on hajaantunut. Samoin kävi ilmi, että riippumatta mitä henkilöt olivat tekemässä noina läsnäolon hetkinä he olivat onnellisempia, ja silloin hajautuneen huomion tuomat automaattiset mentaaliprosessit vähenivät esim. reagointi työtoverin puheisiin.

Tampereen Yliopiston tutkimus (Mäkinen & Heikkilä-Tammi 2018) tutki tietoisien läsnäolon harjoitteisiin työpaikalla osallistuneiden kokemuksia: hengitysharjoitukset lisäsivät rauhoittumista ja nukahtaminen helpottui. Rauhallinen tunnetila auttoi tietoisempiin valintoihin, työtehtävien priorisointiin ja vähempään stressitasoon.

Työturvallisuuden edistämisen näkökulmasta hyväksyvä vuorovaikutus mahdollisti jopa inhimillisen erehdyksen tai virheen estämisen. Lisääntynyt tietoisuus edisti ajattelun selkeyttä ja ymmärrystä työn tauottamisen rytmistä.

Myös yhteisöllisyys lisääntyi kun harjoitteiden myötä opittiin uudella avoimella tavalla kuuntelemaan ja ottamaan toiset huomioon. Samoin harjoittelun edetessä stressitasot aleni ja palautuminen parani.

FLOW-TILA, OPTIMAALISEN KOKEMUKSEN VOIMA

Psykologian tutkimusten mukaan (Csikszentmihalyi) flow-tila ilmenee kaikkialla: iästä, kulttuurista tai tavoista huolimatta samanlaisena ja samalla tavalla. Flow-tilan aikana sanotaan, että tietoisuus on järjestyksessä, se on keskittynyttä toimintaa antamatta minkään häiritä. Jos yritetään saada asioita aikaiseksi, silloin mieli harhailee.

Flow tilan edellytyksiä ovat: tieto siitä mitä tekee; miten tehtävän tekee, käsitys omista taidoista, tieto päämäärästä, toiminnan haastavuus ja kyky vastata haasteeseen. Tässä on samalla optimaalinen työtehtävä kartta työpaikalle: haaste joka ei ole liian vaikea tai helppo; konkreettiset ja selvät tavoitteet; keskittyminen yhteen ainoaan tehtävään. Tätä helpottaa, että ympäristö on riittävän häiriötön ja että on jatkuvasti tietoinen siitä mitä on tekemässä.

Nykytyöelämän ympäristö monen tehtävän yhtäaikaista suorittamisena ja ilman selviä tavoitteita ei tue flow-tilaa, joka taas tuottaisi uutta luovuutta. Aivot tottuvat reagoimaan merkityksettömiin ärsykkeisiin. Tutkimusten mukaan yhteen tehtävään keskittyminen helpottaa flow tilaan pääsyä, lisää myös tehokkuutta, parantaa keskittymiskykyä, vähentää virheitä sekä lisää luovuutta, **multitaskaus vähentää luovuutta.**

Mielen harjoittaminen edistää flow-tilan saavuttamista nopeastikin: tekniikoita on useita ja silloin keskitytään yhteen asiaan kerrallaan, ajatuksia ja tunteita tarkkaillaan, vähitellen mieli rauhoittuu. V 1988 jousiammunnan maailmanmestaruuden voittanut 17v korealaisnainen kertoi tärkeimmäksi harjoitukseksi parin tunnin meditaation päivässä. Tämä oli ääriesimerkki. Arjen askareetkin voivat tuottaa mikroflowta ja kyky on sisäänrakennettu jokaiseen ihmiseen ja kaikki ovat joskus kokeneet flow-tilaa, vaikka eivät sitä ole siksi tunnistanee.

ONNELLISUUS

'Onnellisena olemme rohkeampia ja itsevarmempia, jolloin uskallamme myös tähdätä korkeammalle.'

Onnellisuus on sisäsyntyinen kokemus ja luontainen olotila, mikä koetaan tässä Nyt hetkessä.

Ulkoisen onnellisuus: Usein ajattelemme, että olemme onnellisia jos... Tämä on ehdollista ulkoista toimintaa eikä kestä pitkään. Uuden asian (esim. auto, 3kk) onnellistamisaika on rajallinen. Kokemukset koetaan aina kulloisessakin nykyhetkessä. Samoin kaikki tunteet, vaikka ne liittyisivät menneisyyteen ja tulevaisuuteen. Siten siis onnellisuuskin käytännössä koetaan tässä hetkessä. Aivot kuitenkin uskovat että seuraava hetki on vielä tärkeämpi ja että aiempi eletty hetki saattaa tuntua mukavammalta kuin tämä hetki, koska se oli tutumpi. Tämä **aivojen vinoutuma tuottaa uhkien ja pelkojen skannausta ja kärsimystä.**

Onnellisuuden yhtälössä (Mo Gawdat) toteaa onnellisuus tarkoittaa usein mielikuvaa oman elämän tapahtumista vs. odotukset siitä mitä elämän pitäisi olla. Tämä on ulkoinen ajatusmalli Aivojen kertoma tarina on aina vaillinainen, koska ne täyttävät puuttuvat tiedot olettamuksilla. Termi Sokea piste, liittyy siihen ettei huomata jotain olennaista. Aivot toimivat sokeiden pisteiden kautta hahmottaessaan tulevaisuutta ja menneisyyden muistoja ts. niitä pidetään faktana mutta useinkaan osa niistä ei ole totta.

Onnellisuuden mahdollisuudet kasvavat merkittävästi, jos on läsnä hetkessä, silloin olosuhteista huolimatta on mahdollista tuntea onnellisuutta. Pienet lapset ovat luontaisesti läsnä hetkessä ja antavat tunteiden näkyä, he vaihtavat ilon ja onnellisuuden tilaan takaisin

nopeasti ja mutkattomasti. Aikuinen puolestaan takertuu mielensä esteisiin. Tunnet itsesi onnelliseksi kun elämä etenee sinun haluamallasi tavalla. Käytännössä ajatuksemme siitä mitä tapahtuu tekee meidät onnellisiksi, **me itse annamme merkityksen tapahtumalle**. Tapahtuma on tapahtuma. Ajatteleminen ei muuta tapahtumaa mutta lisää kärsimystä.

Onnellisuus alkaa tietoisesta valinnasta, vaikka elämässä on haasteita, se ei huijaa, on mahdollista hyväksyä elämänsä tapahtumat ja kohota onnellisuuden mielentilaan. Tämä tapahtuu avautumalla syvemmälle itselleen, joka on meissä kaikissa persoonan takana. Dalailama toteaa Työn ilo kirjassa, että kohtaamamme haasteet ovat tilaisuuksia itsensä kehittämiseen, edistymiseen ja sitä kautta hyvän olon ja onnellisuuden saavuttamiseen.

Martelan uusiin kirja on oivaltava: 'älä etsi onnea', koska juuri etsiminen tekee meistä onnettomia ja **innostu siitä mitä sinulla on ja tee jotain sillä**. Tärkeintä on uskaltaa sillä oman elämän haltuunotto vaatii rohkeutta. Martela kehottaa kirjassaan hyväksymään menneisyyden, parantamaan tulevaisuutta ja nauttimaan nykyhetkestä. Ilkka Koppelomäki on puolestaan luonut harjoitteen onnellisuusminuutti ja purkaa näin onnellisuuteen liittyviä uskomuksia ohjeenaan: '**uskalla tuntee onnellisuutta, se on jokaiselle mahdollista**' ja se on **tietoinen valinta**, joka vaikuttaa kaikkeen elämään, myös työelämään hyvällä tavalla.

KOKONAISVALTAISUUS JA TÄYDENTÄVIEN HOITOMUOTOJEN MAHDOLLISUUDET

Aito itsessään oleva ihminen ymmärtää oman vastuunsa elämästään ja hyvinvoinnistaan.

Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus: fyysinen, mentaalinen, psyykinen ja henkinen olento.

Perimme kuitenkin paljon kaikenlaista ja sanotaankin, että saamme geeneissämme jopa 7 sukupolven takaa taipumuksia ja ehdollistumia. Joskus työpaikan stressaavat olosuhteet ovat se viimeinen niitti, mikä laukaisee jonkun sairauden tai läheiselle tapahtuu jotain, mikä järkyttää mielenrauhaa. Elämä on yllättävää. Elämä on kuitenkin nivoutunut kokonaisuudeksi, jossa kaikki aspektit vaikuttavat ja tasapainon palautuminen vaatii fyysisen kehon hoitamisen lisäksi tunnepuolen hoitamista.

Lääketieteen toimiessa erinomaisesti toiselle voi jollekin olla merkittävä lisäapu täydentävien hoitomuotojen ottamisesta käyttöön. Hoitomuotoja löytyy valtava kirjo aina akupunktiosta, homeopatiasta, kalevalaisesta jäsenkorjauksesta, rosenterapiasta, vyöhyketerapiasta erilaisiin rentoutus- ja energiahoitoihin, joista tässä vain muutamia mainittuna. Esimerkiksi joskus hierojan sijaan voidaan kokeilla osteopaattia tai kalevalaista jäsenkorjausta.

Usein yhteismenetelmällä päästään lopputulokseen, että sairauden syy saadaan myös hoidettua eikä vaiva uusi, samoin hoidot toimivat ennaltaehkäisevästi. Esim. kovin stressaantuneena jostain syvärentouttavasta täydentävästä hoidosta voi olla merkittävä hyöty ja ehkä tulevaisuudessa ne nähdään Suomessakin osana työhyvinvointia kun tietoisuus ja kokemuskenttä niiden toimivuudesta laajenee.

LOPUKSI

Kun ihminen toimii sisäisen rauhan tilassa ja oppii siitä käsin kysymään itseltään ja muilta viisaita kysymyksiä, hän saa myös hämmästyttäviä vastauksia.

Tekoälyn jatkuvasti kehittyvässä maailmassa, Open Ai:n vastaa kysyttäessä:

Miksi työpaikan kannattaa tukea yksilön tietoista kehittymistä?

✦ "Tietoinen, aito ihminen on yhteydessä itseensä, toisiin ja tarkoitukseensa. Hän ei elä suorituksesta toiseen, vaan omasta ytimestään käsin – rohkeasti ja lempeästi."

✦ "Työpaikka voi olla kehitysympäristö, jossa ihmiset eivät vain *selviä*, vaan *löytävät itsensä uudelleen*."

LÄHTEET:

Aura ja Hussi (2024). Paremman Johtamistyön manifesti

Barrett Richard (2017) second edition. The Values-Driven Organization: Cultural health and employee well-being as a pathway to sustainable performance. Routledge

Byron Katie ja Stephen Mitchell: Loving what is Neljä kysymystä, jotka voivat muuttaa elämän.

Carsson Maria – Kati Järvinen (2012). Mielekäs työ, uuden ajan uraopas. SanomaPro

Dalailama & Howard C. Cutler.(2003). Työn ilo. Onnellisuuden taito työssä. Tammi.

García Héctor & Miralles Francesc (2020). Ikigai, Pitkän ja onnellisen elämän salaisuus japanilaisittain. Gummerus

Eklund Jalmari (2025). Kahden työn malli. MiF koulutusmateriaali

Helsingin Yliopisto (2019). Tulevaisuuden työelämätaidot henkilöstön kehittämisen tueksi.

Joylla Oy (2024). Koulutusmalli Kukoistavien tiimien johtaminen

Kabat-Zinn (2007). Täyttä elämää: kehon ja mielen yhteistyö stressin, kivun ja sairauksien hoidossa

Kesti Marko (2025). GWL -malli Lapin Yliopisto. Työhyvinvointipäällikön koulutusohjelma MIF

Kesti Marko (2023). Lapin yliopistossa kehitetty uusi työhyvinvoinnin mittaamisen menetelmä

Kitney Anna (2025).Soul Aligned® Coach program koulutusmateriaali. Anna Kitney International Ltd

Kokkinen Lauri (2020). Hyvinvointia työstä 2030- luvulla, skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos.

Kolonen Mirva ja Toljamo Kirsi (2023): Kestävä aivoterveys- aivohyvinvointia työikäisille. TAMK-

Koppelomäki Ilkka (2023). Onnellisuusminuutti. Viisas Elämä.

Larssen Bertrand Erik (2018). Vahva.Bazar.

Martela Frank (26.11.2012) Työn murros ja sisäinen motivaatio – eli miten lahjakkaimmat nuoret rekrytoidaan ja eläkepommi ratkaistaan? , Blogi

Martela Frank (2025). Älä etsi onnea. Epätyypillisiä elämänohjeita nykyihmiselle. Gummerus

Martela Frank (2015). Valonöörit. Sisäisen motivaation käsikirja. Gummerus

Mattila Antti S. (2020). Ratkaisu Ajattele toisin. WSOY

Mo Gadwat (2017). Onnellisuuden yhtälö, Ohjelmoi itsesi tyytyväiseksi. Viisas Elämä.

- Moisala Marjut (2024). Tyhmä työelämä, kuinka pelastaa ajatustyöläisen aivot. Otava
- Nightingale Earl (2016 suomennos). Asenne, Maximize Events Oy
- Pimiä Vappu & Huhtamäki Johanna (2019). Valonantajat. Otava.
- Purjo Timo (2020). Henkinen Uhmavoima. Miten löydän ja säilytän oman elämäni tarkoituksen. Basam Books.
- Purjo Timo (2018). Itsekeskeisyydestä tarkoituskeskisyyteen. Books on Demand.
- Reiss Steven, PH. D. (2013). Reiss Motivation profile®. Mikä sinua motivoi? Suomen motivaatiotalo Oy
- Saarinen Merja (2025). Työn sujuvuus ratkaisee työhyvinvoinnin (HS 10.3.2025)
- Saikkonen. Ruokoski, Kesti ja Mälkki (2021). Opas henkilöstötuottavuuden kehittämiseksi, LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 19, Lapin Yliopisto
- Sarasvuo Jari (2025). Voiko kurjaakin kohtaloo rakastaa? Podcast Trainer's House, vieraana Juhana Torkki
- Seppänen Tarja (2025). Johtaminen ja työhyvinvointi, Työhyvinvointipäällikön koulutusohjelma MIF
- Tolle Echart (2005). Uusi Maa, Elämän tarkoituksen oivaltaminen. Viisas Elämä.
- Tolle Echart (2025). Self image to Self realization. Echart Tolle Now June 2025
- Torkki Juhani (2025). Järkevä Onni