



RITA AHVENNIEMI

Mental Management

NLP ja relaksaatio opettajien jaksamisen edistäjinä



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston
kasvatustieteiden yksikön johtokunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston Linna-rakennuksen
Väinö Linna -salissa, Kalevantie 5, Tampere,
22. päivänä tammikuuta 2014 klo 12.

UNIVERSITY OF TAMPERE

Copyright ©2013 Tampere University Press and the author

Kannen suunnittelu
Mikko ReinikkaActa Universitatis Tamperensis 1887
ISBN 978-951-44-9306-5 (nid.)
ISSN-L 1455-1616
ISSN 1455-1616Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1369
ISBN 978-951-44-9307-2 (pdf)
ISSN 1456-954X
<http://tampub.uta.fi>Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print
Tampere 2013

TACKTAL

Arbetet med den här avhandlingen har varit en lång process, som inleddes med professor Juhani Honka som handledare. Under hans entusiasmerande och sakkunniga ledning utkristalliserades riktlinjerna för undersökningen. Professor Honka flyttade sedan till ett helt nytt arbetsfält, varefter de operativa handledarna för mitt arbete utbyttes i flera repriser. Trots att detta hade en starkt fördröjande effekt på slutresultatet, blev processen med avhandlingen sannolikt berikad med ovanligt omfattande och olikartade infallsvinklar.

På slutrakan blev professor Petri Nokelainen min handledare och under hans ledning tog avhandlingen sin slutgiltiga form. Jag är honom varmt tacksam för hans klarsynthet, engagemang och drivkraft.

Ett stort tack tillkommer också mina båda söner, som hjälpt mig utarbeta bilder och diagram, vilka ändrat karaktär ett otal gånger efterhand som arbetet med avhandlingen framskridit.

Allra mest vill jag tacka mina kära äkta man, Paavo, som tålmodigt har stött mig under hela processen, från början till slut. Utan honom hade jag inte förmått genomföra detta forskningsarbete. Han har upprepade gånger läst allt jag skrivit och trots att, eller sannolikare tack vare att, han själv representerar ett helt annat forskningsområde, har han kunnat peka ut oklarheter och inkonsekvenser och diskutera fram alternativa lösningar med mig. Sist men inte minst har han hjälpt mig med språket, korrigerat grammatikfel och formuleringar. Den här avhandlingen tillägnar jag alltså honom som tack för allt det mångsidiga stöd han gett mig.

Tavastehus, november 2013

Rita Ahvenniemi

TIIVISTELMÄ

Koulut ja oppilaitokset ovat merkittävältä osin vastuussa yhteiskunnan kehityksestä. Tämän vuoksi raportit opettajien puutteellisesta jaksamisesta ovat huolestuttavia. Useiden raporttien mukaan opettajat kokevat, että heiltä vaaditaan sellaista, mihin heidän resurssinsa eivät riitä. Heidän toimintamahdollisuuksiaan on vielä rajoitettu erilaisilla supistuksilla. Samankaltainen ilmiö on ollut havaittavissa muuallakin työelämässä. Uusia tavoitteita asetetaan ilman vastaavanlaisia säätöjä resursseissa. Työntekijälle syntyy helposti riittämättömyyden tunne, kun ulkoiset muospaineet ylittävät hänen vahvuutensa.

Howard McClusky kehitti 1960-luvulla teorian siitä, miten työn velvollisuuksien (load) on oltava sellaisessa suhteessa työntekijän voimavaroihin (power), että työntekijän käyttöön jää tietty marginaali, jota kutsutaan pelivaraksi. Tämän tutkimustyön lähtökohta on, että pelivaran luominen edellyttää jonkinlaista muutosohjelmaa.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltavien muutosohjelmien tarkoitus on, että työntekijä oppii muuntamaan mentaaliset mallinsa työn velvollisuuksista (muospaineet, tulosodotukset) ja omista voimavaroistaan (vahvuudet, tehokkuususkomukset) sellaisiksi, että näiden suhde jättää hänen käyttöönsä jaksamista edistävän pelivaran. Hän luo näin työtehtävilleen uusia merkityksiä eli uudelleenmäärittelee ne.

Tutkimushenkilöt ($n = 101$) olivat perusopetuksen ja ammattikasvatuksen opettajia tai muuten ohjaavissa työtehtävissä toimivia, joiden osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Tutkittaviksi muutosohjelmiksi valittiin NLP (kognitiivinen arkipsykologinen suuntaus) ja relaksaatio (kehonosien rentouden säätäminen). Valinta perustui aikaisempien tutkimusten tuloksiin sekä näiden muutosohjelmien toiminnalliseen luonteeseen. Tutkimusote oli täysin eksploratiivinen selvitetessä kvalitatiivisesti tutkimushenkilöiden kokemuksia. Muutosohjelmien vaikutusta jaksamiseen arvioitiin myös kvantitatiivisesti työterveyslaitoksen kehittämällä työkykyindeksin mittarilla.

Tutkimustulosten mukaan työntekijä oppii NLP:n ja relaksaation avulla muuntamaan mentaalisia mallejaan sekä työstä että itsestä. Tutkimushenkilöiden kokemukset NLP:stä kertovat lisääntyneistä vuorovaikutustaidoista, uusista ajattelutavoista, muutosvoimasta ja paremmasta itsetunnosta. Relaksaatioryhmä raportoi yhtä lailla

uusista ajattelutavoista, muutosvoimasta ja paremmasta itsetunnosta, mutta heidän kokemuksensa liittyivät pikemminkin heidän sisäiseen rauhaansa ja oman mielentilansa hallintaan.

Molemmat koulutukset paransivat selvästi osallistujien työssä jaksamista. Osallistujat olivat tutkimuksen alussa Työterveyslaitoksen kehittämällä työkykyindeksillä mitattuna keskimäärin suhteellisen hyvässä työvireessä, mikä todennäköisesti selittyy sillä, että osallistuminen oli vapaaehtoista. Silti neljän kuukauden mittaisen koulutuksen aikana työkyky parani molemmissa ryhmissä selvästi. Mitä matalampi työkyvyn lähtötaso oli, sitä enemmän koulutuksista hyödyttiin. Kenenkään työkyky ei laskenut tutkimusaikana. Seurantakysely kaksi vuotta koulutuksista osoitti, että niiden vaikutus oli säilynyt hyvin ja osallistujat olivat mielestään edelleen hyvässä tai erinomaisessa työvireessä ja halukkaita opiskeluun ja kehitykseen.

NLP-koulutuksessa harjoiteltiin paljon vaihtoehtoisia hahmottelu- ja prosessointitapoja, mikä selittää tutkimushenkilöiden parantuneen kyvyn muuntaa mentaalisia karttoja. Koulutuksessa käsiteltiin myös tavoitteiden toteuttamismenetelmiä ja painotettiin tavoiteorientoituneisuutta tehtäväorientoituneisuuden sijasta, jotta työntekijä osaisi priorisoida työtehtäviään paremmin. Relaksaatioharjoituksissa huomio kohdistettiin puolestaan yksilön mentaaliseen karttaan hänestä itsestään, hänen omaan levollisuuteensa sekä hänen yleiseen hallinnan tunteeseensa.

Mentaalisten mallien muuntelu uusien merkityksien luomiseksi edellyttää myös empowermentia (suomeksi 'voimaantuminen' ja 'voimaannuttaminen') siinäkin merkityksessä, että työntekijä itse päättää työtehtävien suoritusjärjestyksestä ja pystyy olemaan askeleen edellä jopa omia esimiehiään. Tutkimushenkilöiden kokemukset vastasivat pitkälti empowermentin yleisiä tuntomerkkejä.

Raportoitujen voimavarakokemuksien luonne yhdessä parantuneiden työkykyindeksien kanssa viittaavat siihen, että NLP ja relaksaatio saattavat edistää perusasteen opettajien jaksamista.

Avainsanat: NLP, relaksaatio, mentaaliset mallit, työkyky, ammatillinen kasvu, empowerment, opettajuus, mixed methods research

ABSTRACT

NLP and Relaxation as a means of enhancing the work ability of teachers

School and teaching have all possibilities to influence children and youth and thus the whole society. This does not happen automatically, of course, but is up to the teachers' competence and empowerment, in other words their work ability. I am not going to address their competence. Instead, I will be concerned with their working well-being.

This research eventually applies not only to teachers but to any kind of counselors and instructors. In our postmodern society, old ways of directing, counseling and controlling do not work anymore. Teachers and counselors have to find other than authoritarian methods to guide people. Today it is important to create an inspiring atmosphere and to motivate people in a more personal manner. Teachers and counselors seem to need new ways of communication and control in group situations as well as skills to see others' point of view. The workload has grown to an extent that puts the professional well-being at stake in the teaching field as well as in other fields. Demanding changes in goal-setting has not been followed by corresponding adjustments in resources.

In the 1960's Howard McClusky developed a formula describing the relationship between workload and power. In this context power is defined as the resources a person needs to be able to cope with his tasks. This relationship between load and power has to produce a margin of surplus power. The margin can be increased by reducing the load or increasing power. The presupposition of this research is that there will be no margin in any field of work without a decent development program. In such a program the employee learns how to regulate his mental models of himself and his work situation. In other words, he has to reframe the external demands and outcome expectations from the employer, as well as his own internal resources and self-efficacy beliefs, in such a way that the relationship between them leaves him a margin for enhancing his work ability.

NLP (Neuro-Linguistic Programming) and Relaxation were chosen as development programs for this study, which is based on partly qualitative, and partly quantitative data. The qualitative data consist of the research persons' ($n = 101$) own experiences whereas the quantitative data consist of some of the research persons' work ability indexes ($n = 47$). The research persons are middle- and high school teachers, counselors and other instructors, whose attendance was voluntary. Clearly the NLP class provided

its participants with resources such as communication skills, new ways of thinking, power to change and better self-confidence. Also the Relaxation group participants reported new ways of thinking, power to change, and better self-confidence, but their reports had more to do with inner peace and balance control. They could calm down even in situations of stress and nervous tension. The conclusion is that NLP is a means for a person to change the mental models of his work environment and situation, whereas Relaxation makes the person see himself as more empowered on the whole, regardless of the work environment. Both development programs affected the participants' work ability positively. Initially, the participants were on average in a relatively good condition according to the work ability index measures, which probably can be explained by the voluntary nature of the attendance. Even so, attending a four months long development program clearly enhanced the work ability in both groups. The lower the initial work ability was, the more effect the program had. Nobody's work condition got worse during the study. A follow up questionnaire two years later showed that the participants in the study were still in a quite good condition and keen on continuing their personal development.

NLP involves a lot of training regarding the structuring and processing of situations in several alternative ways. This may explain the participants' new skills to adapt their mental models. Goal setting was discussed in the classes as well as the advantage of being result-oriented instead of task-oriented as this will facilitate the prioritization of tasks. The Relaxation classes were focused on the person's mental model of himself and on his own feeling of well-being and general control. Revision of mental models to create new meanings calls for empowerment, meaning also that the employee takes control over how he performs his tasks and thus keeps himself one step ahead even of his superior. The participants' reported experiences corresponded in many aspects to the characteristics of empowerment.

These findings, the qualities of the research persons' experiences combined with their improved work ability indexes, point to the conclusion that NLP and Relaxation are very likely to enhance the professional well-being of middle- and high school teachers, counselors and other instructors.

Keywords: NLP, Relaxation, Mental Models, Work Ability, Professional Growth, Empowerment, Teaching, Mixed Methods Research

KÄSITELISTA

NLP Arkipsykologinen suuntaus, jonka lähtökohta on, että todellisuus ja yksilön tulkinta siitä ovat eri asioita. Jokainen yksilö tekee oman mallinsa tai karttansa ympäristöstään ja muuttamalla tätä mallia, yksilö kokee tilanteen ja asennoituu siihen eri tavalla.

Relaksaatio Rentoutus, hypnoosirentoutus, mental training eli harjoite, jonka avulla yksilö oppii rentouttamaan lihaksiaan ja mieltään. Tämän seurauksena yksilön käsitys itsestä ja ympäristöstään muuttuu voimavaraisemmaksi.

Jaksaminen Työssä jaksaminen, joka tarkoittaa toimintakykyä, työkykyä ja työhyvinvointia.

Ammatillinen kasvu

Jatkuva oppimisprosessi, jossa ammattitaidot uusiutuvat vaatimusten mukaisesti.

Mentaaliset mallit tai kartat

Yksilön käsitys sisäisestä tai ulkoisesta ympäristöstään, jotka yhdessä määräävät hänen toimintatapansa.

Kaksoissilmukan oppiminen

Mentaalisten mallien muuntelu uusien merkityksien luomiseksi.

Empowerment

Voimaantuminen tai parannettuja mahdollisuuksia ja voimavaroja, joilla yksilö voi hallita erilaisia tilanteita.

Voimaannuttaminen tai inhimillisten voimavarojen vapauttaminen, valtuuttaminen.

Työkyky: Yksilöllisten edellytysten ja työn vaatimusten välinen tasapaino, joka mahdollistaa yksilön selviytymisen työelämässä.

Työkykyindeksi

Työkykyindeksi on työterveyshuollon apuvälineeksi luotu mittaristo, joka kertoo, kuinka hyvin työntekijä arvioi itse suoriutuvansa työstään.

SISÄLLYS

1	Johdanto.....	12
2	Opettajat muutosten paineessa.....	18
2.1	Opettajan työn muutos.....	18
2.2	Opettajien jaksaminen ja ammatillinen kasvu.....	21
2.3	Ammattikasvatuksen rooli muuttuvassa työelämässä.....	24
2.4	Tutkimustehtävä.....	27
3	Työssä jaksamisen selityksiä, malleja ja teorioita.....	29
3.1	Työssä jaksamiseen sisältyvät käsitteet.....	29
3.2	Empowerment työssä jaksamisen yhteydessä.....	31
3.3	Marginaaliteoria.....	38
3.4	Karasekin ja Theorellin malli.....	43
3.5	Sosio-kognitiivinen teoria.....	45
3.6	Mentaaliset mallit ja niiden merkitys jaksamisessa.....	47
3.7	Avainteorian valinta.....	50
4	NLP ja relaksaatio.....	57
4.1	Perustelut muutosohjelmien valinnalle.....	57
4.2	NLP interventiomenetelmänä.....	62
4.3	Relaksaatio interventiomenetelmänä.....	73
4.4	Tutkimuksen käsitteet, niiden väliset yhteydet ja tutkimuskysymykset.....	88
5	Tutkimuksen toteutus.....	93
5.1	Tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat.....	93
5.1.1	Interventioiden taustafilosofiset kannat.....	93
5.1.2	Konstruktivismi interventioiden paradigmana.....	97
5.2	Tutkimuksen metodologia.....	99
5.2.1	Tutkimusotteen valinta.....	99
5.2.2	Tutkimuksen tiedonhankinta.....	102
5.3	Aineisto.....	107
5.3.1	Interventioiden yhteydessä hankittu aineisto.....	107
5.3.2	Seurantakyselyn järjestäminen.....	116

6	Tutkimustulokset	118
6.1	Osallistujien kokemukset käytetyistä interventioista	118
6.1.1	NLP-ryhmien kokemukset	118
6.1.2	Relaksaatioryhmän kokemukset	124
6.1.3	Tutkimustulosten esitys ja vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseen interventioiden hyödyllisyydestä: voiko koettu hyöty palvella mentaalisten mallien muuntelua?	127
6.1.4	Vastaus toiseen tutkimuskysymykseen interventioiden yhteydestä empowermentiin: voiko koettua hyötyä kuvata empowermentin käsitteillä?	130
6.2	Tutkimusryhmien osallistujien jaksaminen	132
6.2.1	NLP-ryhmän työkyky	132
6.2.2	Relaksaatioryhmän työkyky	134
6.2.3	Vastaus kolmanteen tutkimuskysymykseen interventioiden käyttökelpoisuudesta opettajien jaksamisen kannalta	141
6.3	Interventioiden hyödyntäminen myöhemmin	143
6.3.1	NLP:n hyödyntäminen koulutuksen jälkeen	144
6.3.2	Relaksaation hyödyntäminen koulutuksen jälkeen	145
6.3.3	Yhteenveto seurantatutkimuksen tuloksista ja vastaus neljanteen tutkimuskysymykseen: interventioiden hyödyntäminen koulutuksien jälkeen	146
6.4	Tutkimuksen luotettavuus	147
6.4.1	Tutkimuksen yleiset luotettavuuden ongelmat	147
6.4.2	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	151
6.4.3	Tutkimustulosten sovellettavuus	155
7	Tulosten pohdinta	158
7.1	Johtopäätökset	158
7.2	Tutkimustuloksista nouseva käyttöteoria	160
7.3	Selityksiä NLP:lle ja relaksaatiolle jaksamisen edistäjinä sekä mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita	163
	LÄHTEET	168
	LIITE 1: Työkykyindeksin kyselylomake	186
	LIITE 2: Rentoutus-äänite	190
	LIITE 3: Väitöstutkimuksen seurantakysely NLP-ryhmälle	193

LIITE 4: Väitöstutkimuksen seurantakysely rentoutusryhmälle ...	194
LIITE 5: NLP-pilottiryhmän maininnat kokemuksistaan	195
LIITE 6: Relaksaatioryhmän maininnat kokemuksistaan.....	201
LIITE 7: NLP-ryhmien kokemukset	207
LIITE 8: Relaksaatioryhmän kokemukset	208
LIITE 9: NLP:n hyödyntäminen koulutuksen jälkeen.....	209
LIITE 10: Relaksaation hyödyntäminen koulutuksen jälkeen.....	214

1 Johdanto

Suomen perustuslain mukaan jokaisella kansalaisella on oikeus maksuttomaan perusopetukseen, jonka kesto on tyypillisesti yhdeksän vuotta. Jokaisella on myös lain mukainen oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemassaan ammatissa. Ja jokaisella on vieläpä oikeus henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen työtä tehdessään tai hankkiessaan siihen tarvittavia valmiuksia. Tähän kaikkeen tarvitaan oppilaitoksia, kouluja, joissa annetaan tarvittavia tietoja ja taitoja sekä tuetaan oppilaan hyvinvointia ja kehitystä. Koulujen henkilökunta, joka varmistaa nämä lakisääteiset oikeudet, koostuu enimmäkseen opettajista. Jotta he pystyisivät toteuttamaan tehtävänsä, he tarvitsevat jaksamista, joka kestää niin tavallisen arjen koettelemuksissa kuin nopeasti muuttuvan yhteiskunnan tuomien haasteiden edessä.

Opettajien jaksaminen on kuitenkin nyt koetuksella - saamme lähes viikoittain seurata keskustelua siitä, miten peruskoulun ja ammattikasvatuksen opettajat ovat stressaantuneita ja uupuneita. Paljon on jo tutkittu stressin ja uupumisen syitä. Halusin omasta puolestani osallistua tähän keskusteluun tutkimalla, syiden sijasta, keinoja, joiden avulla peruskoulun henkilökunta ja yleensä ohjaavissa tehtävissä toimivat voisivat jaksaa paremmin huolimatta monista heitä stressaavista asioista.

Tämän tutkimuksen idea syntyi kauan sitten toimiessani koulumaailmassa nuorena koulukuraattorina. Yhtenäisen peruskoulun ja opetustoimen mahdollisuudet vaikuttaa myönteisesti koko yhteiskunnan kehitykseen tuntuivat hyvin kiehtovilta, koska kaikkihan käyvät läpi saman koulun. Sahlberg (2004) tarkastelee Kasvatus-lehdessä tutkimuksia koulun vaikuttavuudesta ja merkityksestä. Viitaten Creemersiin ja Reynoldsiin (1990) hän toteaa, että koulu vaikuttaa lasten kehitykseen ja se voi myös edistää lasten menestymistä opinnoissa ja myöhemmässä elämässä. Opetusjärjestelyillä ja kouluympäristön ja koulussa toimivien henkilöiden myötävaikutuksella voidaan saada aikaan yllättävän hyviä oppimistuloksia oppilaiden lähtöominaisuuksista riippumatta.

Koulun vastuu syrjäytymisen ehkäisemisessä on erityisen tärkeää suomalaisen yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta. Syrjäytymisen ehkäiseminen laajentaa opettajan työtä sosiaalisesti. Opettajan ohjaustaitojen tarve kasvaa, koska opettaja toimii usein myös koordinoijana, tukiopettajana, erityisopettajana ja opinto-ohjaajana. Näyttää siltä,

että oppilaitosten yhteiskunnallinen vastuu edelleen kasvaa tulevaisuudessa. Ongelmien lisääntyminen ja kasautuminen näkyy sekä yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen että aikuiskoulutuksen tehtävissä. (Mikkola 2002, 193-194.)

Koulun ja opettajan merkitys nuoren kasvulle näyttää siis olevan hyvin suuri. Kuten Lindén (2010, 154-155) tuo esiin, opettajan työ on hyvin itsenäistä ja olennaisesti riippuvaista tekijänsä subjektiviteetista eli persoonasta. Tässä korostuu opettajan valmius kehittyä, koska oppilaiden oppiminen on pitkälle kiinni opettajan kasvusta (Kohonen 1997, 286). Willmanin (2000, 107-115) mukaan opettajalla on perinteisesti suuri merkitys arvojen, asenteiden ja elämäntaidon kasvattajana. Hän korostaa, että juuri siksi jokainen oppilas ja koulu ansaitsee vireän ja työstään innostuneen opettajan. Viinamäki (1997, 17) tutki opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkistä rasittuneisuutta. Hän toteaa, että opettajan toimenkuva edellyttää mahdollisimman hyvää psyykkistä terveyttä, koska oppilaiden hyvinvointi on riippuvainen opettajan hyvinvoinnista ja terveydestä.

Opettajien jaksamista on tutkittu varsin paljon juuri siitä syystä, että opettajien hyvinvointi heijastuu oppilaisiin ja hyvinvointivaikutusten voidaan olettaa näin moninkertaistuvan (Salo & Kinnunen 1993, 4; ks. myös Kinnunen, Parkatti & Rasku 1993, 16). Koulun henkilökunnan terveyttä ja työhyvinvointia on kuitenkin lähestytty useimmiten enemmän työuupumuksen ja kuormitustekijöiden kautta kuin pohtimalla voimaantumista ja voimavaratekijöitä (Saaranen ym. 2004, 330; ks. Ojala & Ahonen 2005, 15; ks. myös Viinamäki 1997, 157-158). Näin opetustyön kuormittavuudesta löytyy kyllä runsaasti tietoa, mutta opetusalan henkilökunnan stressioireista, unihäiriöistä, ahdistuneisuudesta ja yleisestä uupumuksesta on samalla syntynyt kielteinen kuva (Hakanen 2006, 29). Ehkä juuri sen vuoksi kaivattaisiin lisää tutkimusta keinoista, joilla opetustoimen työntekijöitä voitaisiin tukea. Myöskään opettajille kohdistettujen koulutusohjelmien vaikuttavuudesta ei ole juurikaan positiivista näyttöä (ks. esim. Willman 2000, 108).

Saaranen ym. (2004, 337) korostavat työhyvinvoinnin edistämisen ajankohtaisuutta. Koulujen henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseksi tarvitaan heidän mielestään tutkimustyötä ja malleja siitä, mitä henkilöstön työhyvinvointi tarkoittaa ja miten sitä voidaan edistää. Lähestyn omassa tutkimuksessani jaksamisen aihetta juuri tutkimalla

menetelmiä, jotka voisivat antaa voimavaroja työssä jaksamiseen eli nimenomaan edistää työhyvinvointia.

Jaksamista tukevia toimenpiteitä on toki jo käytössä. Valikoima on itse asiassa hyvinkin laaja. On teatterimatkoja, illanviettoja, sponsoroituja liikuntamahdollisuuksia, kuntoutusviikkoja ynnä muuta sellaista. Työnantajat järjestävät myös erilaisia koulutuksia, luentoja ja työnohjausta. Ergonomia ja oikea työasento kuuluvat nekin jaksamisen apukeinoihin. Jotkut menetelmät ovat kuitenkin lähinnä ”one-shot” – keinoja, joiden vaikutus on suhteellisen lyhytaikainen, toiset taas sen laatuista, etteivät ne sovellu kaikille tai ovat täysin kiinni työntekijöiden omatoimisuudesta. Itse halusin tutkia erityisesti sellaisia menetelmiä, jotka voisivat olla osa tavallista työpäivää, esimerkiksi kahvitaukojen tavoin, tai jotka auttaisivat työntekijöitä suhtautumaan työpäiväänsä aikaa ja voimia säästävämmin.

Sen pohtiminen, miten työntekijä jaksaa tehdä työnantajan ja yhteiskunnan vaatimuksien mukaista työtä, ei ole uutta. McClusky (1963, 1970) kehitti 1960-luvulla teorian siitä, miten yksilö hakee tasapainoa velvollisuuksien ja voimavarojen välille. Velvollisuudet kuluttavat energiaa ja voimavaroja tarvitaan velvollisuuksien hoitamiseen. McClusky kutsui velvollisuuksien ja voimavarojen välisen suhteen ylijäämää marginaaliksi ja Ruohotie suomentaa käsitteen ”pelivaraksi” (Ruohotie 2005, 130-132). Voidaan ajatella, että opettajiin kohdistetut odotukset ammatillisesta kasvusta kytkeytyvät McCluskyyn velvollisuuksiin. Voimavaroja niihin vastaamiseen tarvitaan niin paljon, että sopiva marginaali eli pelivara syntyy. Sitä saadan aikaan vähentämällä velvollisuuksia ja/tai lisäämällä voimavaroja (Main 1979, 23; McClusky 1970, 82; Ruohotie 2005, 131).

McCluskyyn teoria velvollisuuksien ja voimavarojen hyvästä suhteesta muodostaa tutkimustyöni viitekehyksen. Teoreettiseen taustaan kuuluu myös Banduran (1997) sosio-kognitiivinen teoria, jonka keskeinen käsite, tehokkuususkomukset, on yhteydessä ammatilliseen kasvuun. Olen myös huomionut Karasekin ja Theorellin (1990) usein käytetyn mallin työn vaatimuksista ja hallinnasta ja näiden suhteen vaikutuksesta oppimiseen ja kasvuun. Keskeinen asema tutkimuksessani on teorioilla mentaalista malleista tai kartoista (Argyris 1992; Argyris & Schön 1996; Ruohotie 2001; Senge 1994). Yksilön mentaaliset mallit tai kartat itsestä ja työstä määräävät hänen toimintatapansa ja näin hänen jaksamisensa ja kehityshalunsa. Tutkimuskysymysteni

taustamalliksi valitsin Ruohotien (2001, 8) silmukkamallin oppimisen kolmesta tasosta. Malli on kehitetty Argyriksen (Argyris 1982) oppimisen kahden silmukan mallista, 'Single- and Double-Loop Learning'. Koska Ruohotie (2001, 5) ja jossain määrin myös Argyris (1998) liittävät käsitteen 'empowerment' yksilön tehokkuususkomuksiin, mentaalisiin karttoihin ja ammatilliseen kasvuun, empowerment on osa tämänkin tutkimuksen viitekehystä.

Opettajien jaksamisen parantamiseksi tarvitaan siis keinoja, jotka antavat lisää voimavaroja ja/tai auttavat vähentämään kuormituksen tunnetta. Kustannussyistä kyseeseen tulevat lähinnä kurssi- tai ryhmämuotoiset keinot, jotka ovat suhteellisen edullisia verrattuna esimerkiksi yksilötyönohjaukseen. Ryhmän suuri etu on myös siinä, että se mahdollistaa sosiaalisen kanssakäymisen. Velvollisuuksien ja voimavarojen tasapainottelussa työntekijä tarvitsee välttämättä jonkinlaisen vertaisryhmän, jossa hän voi työstää uusia ajatuksia, peilata omaa edistymistään muihin ja harjoitella erilaisia uusia käytäntöjä. Jotta uudet tiedot ja tavat muuttuisivat uudenlaiseksi suhtautumiseksi ja vakiintuisivat, niitä pitää työstää, kerrata ja harjoitella (Ojala & Ahonen 2005, 118; ks. myös Sutherland & Cooper 2000, 159-161). Tämä tarkoittaa, että ryhmän pitää olla toiminnallinen.

Omasta koulutustaustastani löytyi kaksi muutosohjelmaa, jotka mielestäni vastasivat vaatimusta kurssimuotoisuudesta ja toiminnallisuudesta: *Neuro-Linguistic Programming* (NLP) ja *relaksaatio*. Tausta-ajatukseni oli, että Neuro-Linguistic Programming (NLP) lisäisi marginaalia eli pelivaraa ensisijaisesti vähentämällä työhön liittyviä velvollisuuksia tai niiden painoarvoa ja relaksaatio puolestaan antamalla lisää voimavaroja paremman henkisen tasapainon muodossa. Näin muutosohjelmat toimisivat tutkimuksessani myös toistensa verrokkeina.

Neuro-Linguistic Programming lyhennetään NLP:ksi ja sitä voisi kuvata lähinnä käytännölliseksi arkipsykologiaksi. NLP:n ideoiden avulla pystymme suhtautumaan elämän tapahtumiin luottavaisemmin, löytämään eri tilanteissa itsestämme niihin vaadittavia voimia ja taitoja, vaikkapa oppimis- ja muutostaitoja, ja samalla olemaan kuluttamatta itseämme loppuun. NLP on eräänlainen muutoksen työväline, jonka avulla opimme mieltämään todellisuuden paremmin kuhunkin tilanteeseen hyödyllisellä tavalla (Bandler 2008; Bandler & Grinder 1979, 7; Chamberlaine & Prince 1998, 15; Grönfors ja Roos 1997, 38). Relaksaatio taas koostuu erilaisista rentoutustekniikoista,

joiden avulla poistetaan kehosta tarpeettomia jännityksiä ja saadaan aikaan hermostollista tasapainoa, mikä tukee yleistä hyvinvointia (Leppänen ym. 1999; ks. myös esim. Hartney 2008, 27-30). NLP on mielestäni hyödyllinen interventiovalinta siksi, että siihen kytkeytyvät useimmat tämän päivän työpaikkakoulutuksessa ja työnohjauksessa käytettävät ideat (ks. luku 4.2), ja relaksaatiolla on puolestaan saatu hyviä tuloksia stressin hoidossa esimerkiksi Toivasen (1994) ja Gockel & Lindholmin (2004) tutkimuksissa. Molemmissa tutkimuksissa löytyi selvää näyttöä siitä, että työstressin haitallisia vaikutuksia voidaan vähentää yksinkertaisilla lihasten rentouttamiseen keskittyvillä menetelmillä.

Nopeiden yhteiskunnan muutosten pyörteissä on mielestäni käynyt niin, että koulutyössä on jääty ikään kuin kulkemaan vanhentuneen kartan mukaan. Opettajien työhön on tullut paljon uusia vaatimuksia, muun muassa yhteiskunnallisen vastuun ja informaatioteknologian muodossa, mutta opetustyötä yritetään tehdä edelleen vanhan kaavan mukaan ja vain lisätä siihen näitä uusia velvollisuuksia. Vaikuttaa siis siltä, että opettajat tarvitsevat jaksakseen sekä uusia mielen karttoja työn haasteista selviytymiseen että samanaikaisesti uusia keinoja hallita työstä aiheutuvan stressin kielteisiä vaikutuksia.

Tutkimukseni liittyy käyttäytymistieteisiin kuten kasvatustieteisiin ja ammattikasvatukseen seuraavilla tavoin:

- 1) Kasvattavien / ohjaavien henkilöiden jaksaminen on yhteydessä ammatilliseen kasvuun.
- 2) Tutkimustulokset saattavat hyödyttää opettajien, kasvattajien ja ohjaajien lisäksi myös heidän ohjattaviensa kehitystä ja kasvua.
- 3) Työni auttaa löytämään uusia keinoja edistää jaksamista.

Kasvatuksen tehtävä ei ole pelkästään edistää kykyä hankkia tietoa, vaan myös kehittää itsenäistä ajattelua ja valmiutta rakentaviin muutoksiin. Kun kasvattaja voi hyvin, hän pystyy paremmin välittämään visioinnin, kommunikoinnin ja innostamisen taitoja. (Puolimatka 2002, 19-20; Sydänmaanlakka 2004, 22-23, 2006, 159, 231.) Tutkimukseni interventiot edustavat suhteellisen uusia, ja nykypäivän yhteiskunnalle ja ihmistieteiden tutkimuksen kannalta vielä melko vieraitakin, suuntauksia. Tällaiselle ihmistä kokonaisuutena tarkastelevalle tutkimukselle löytyy kysyntää (ks. mm. Nurmi 1986, 11;

ks. myös Raatikainen 2004, 9-10), ja hyvää jaksamista voidaan pitää edellytyksenä ammatilliselle kasvulle.

Tutkimukseni on lähinnä eksploratiivinen kenttätutkimus, jossa NLP:llä ja relaksaatiolla saadut voimavarat tulevat näkyviin osallistujien raporteissa heidän omista kokemuksistaan. Tutkimuksen tulokset voivat olla hyödyksi peruskoulun ja ammattikasvatuksen opettajille sekä yleensä ohjaavissa tehtävissä toimiville. Ne saattavat kiinnostaa myös muita, jotka haluavat edistää työssä jaksamista. Tarkoitukseni ei ole verrata NLP:tä ja relaksaatiota keskenään, vaan tutkia niitä kahtena erilaisena mahdollisena muutosohjelmana. Ajatus perustuu siihen, että ne edustavat kahta eri näkökulmaa mentaalisiin malleihin tai karttoihin: NLP mentaalisia karttoja työstä ja relaksaatio mentaalisia karttoja itsestä. Tutkimukseni on yksi puheenvuoro laajemmassa keskustelussa ammatillisen kasvun edellytyksistä ja muutosohjelmista. Haluan myös tutkia tieteellisesti NLP:n ja relaksaation merkitystä jaksamisen kontekstissa.

2 Opettajat muutosten paineessa

2.1 Opettajan työn muutos

Kun tutkimuksen kohteena on opettajien jaksaminen tämän päivän työelämässä, on syytä tarkastella millaisessa yhteiskunnallisessa kontekstissa opettajat toimivat ja millainen on opettajan arki. Tätä aikaa kuvataan muun muassa käsitteillä postmoderni ja jälkitraditionaalinen. Ilkka Niiniluodon (1994, 318) mukaan 'postmoderni' on vielä monimielisempi ja sekavampi käsite kuin 'hallittu rakennemuutos' ja 'tietoyhteiskunta', joiden avulla ihminen on myös yrittänyt hahmottaa ja ymmärtää nykyhetkeä ja tulevaisuutta. Creswell (1998, 79-80) ottaa esille, että postmodernius ei ole teoria, vaan pikemminkin perhe teorioita ja perspektiivejä, joilla on jotain yhteistä.

Epävarmuus ja epäjatkuvuus ovat tämän päivän työelämän tuntomerkkejä. Beck, Giddens ja Lash (1995, 27) käyttivät jo 1990-luvulla yksilöllistymisen käsitettä, joka viittaa kiristyvään kilpailuun ja henkilökohtaiseen yksinäisyyteen. Yhteisöltä ei ollut heidän mielestään odotettavissa mitään apua. Tuominen ja Wihersaari (2006, 178) toteavat, että yksi iso haaste eri alojen ammattilaisille nousee globalisaatiosta. Siinä on lähinnä kysymys prosesseista, joiden seurauksena valtiot alistuvat ylikansallisten toimijoiden vallalle ja joutuvat toimimaan niiden ehdoilla (Beck 1999, 46). Globalisaation myötä kilpailu kovenee kaikilla tasoilla. Sen seurauksena yksilön työnteko yhteisössäkkin muuttuu entistä yksinäisemmäksi (ks. esim. Ilmarinen 2006, 40 ja Lindén 2010, 103-104, 167). Nopeat muutokset, kaaos ja tilapäisyys johtavat siihen, että valmiita toimintamalleja ei löydy mistään, vaan työntekijältä odotetaan omatoimisuutta (Åhman 2003, 60-61). Åhmanin mukaan itseohjautuvuutta, kaikessa epämääräisyydessään, korostetaan niin pitkälle, että työntekijän täytyy lopulta selviytyä täysin oman kekseliäisyytensä varassa. Kaikki nämä ilmiöt näkyvät selvästi opettajan työssä (ks. esim. Luukkainen 2008, 189-202).

Sitä mukaa kun työ lähes kaikilla aloilla muuttuu yhä enemmän tietotyöksi, henkinen hyvinvointi alkaa olla varsinainen haaste työelämässä (Ojala & Ahonen 2005, 23). Vaikka työhyvinvointi periaatteessa on yhtä lailla organisaation kuin työntekijän asia, käytännössä yksilö on viime kädessä itse vastuussa siitä, miten hän jaksaa (Sutherland & Cooper 2000, 125, 159-160). Kuten muillakin työpaikoilla, opettajan työ sisältää yhä

enemmän it-osaamista. Sen hyödyllisyyttä ei ole kuitenkaan pystytty esittämään opettajille oikealla tavalla, minkä vuoksi he eivät ole erityisen kiinnostuneita tietotekniikan käytöstä, vaan katsovat sen lähinnä kuormittavaksi tekijäksi (Haaparanta 2007, 31-34).

Yksilöllistymisen tuoma itseohjautuvuuden vaatimus yhdessä tietotekniikan voittokulun kanssa asettavat nyt suuria paineita opettajalle. Hän on hyvin pitkälle itse vastuussa siitä, miten hän kehittää omia lähestymistapojaan työhönsä, samalla kun hänen kuuluu pysyä ajan tasalla tietotekniikan uusista käyttömahdollisuuksista. Hänen kuuluu myös itse huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, jotta hän selviytyisi hyvin stressitilanteista.

Vanhojen käsitteiden merkitykset ovat nekin jossain määrin muuttuneet. Esimerkiksi Åhmanin (2003, 20) mukaan vallasta on voimassa uusi käsitys, joka perustuu pakottamisen sijasta yhteistyölle ja perusteluille. Varsinaista motivointia ei tämän uuden näkemyksen mukaan tarvita, vaan kehyksiä mielekkäälle tekemiselle (Åhman 2003, 34-36). Ruohotie (1998b, 141) tuo esiin, että vanhat hierarkkiset rakenteet pitää tasa-arvon ja demokratian nimissä korvata tiimeillä ja verkostoilla. Tällaisiin muutoksiin kannattaisi mielestäni kiinnittää huomiota erityisesti nyt, kun opettajan toimenkuva on laajentunut, samalla kun hänen keinojaan opetustilanteen hallitsemiseksi on vähennetty. Opettajan pitää joka tapauksessa edelleen olla auktoriteetti. Varsinkin lapset tarvitsevat auktoriteetteja (Keltikangas-Järvinen 1996, 202), mutta autoritaariset menetelmät eivät enää toimi kouluissa (Rinne & Salmi 2003, 51; Uusikylä 2006a, 106-113; ks. myös Hartney 2008, 83). Jotta opettaja pystyisi tänä päivänä toimimaan auktoriteettina, hänen pitää siis osata käyttää muita kuin autoritaarisia lähestymistapoja. Tarvitaan opettajia ja ohjaajia, jotka pakottamisen ja sanktioiden sijasta motivoivat oppilaitaan luomalla mielekkyyttä ja merkitystä.

Postmoderni tai jälkitraditionaalinen näkemys kasvatuksesta ei ole syntynyt yht'äkkiä. Dreikurs ja Soltz (1981, 18-20) esittivät jo 1980-luvun alussa, että meiltä puuttuvat uudet demokraattisiin periaatteisiin pohjautuvat kasvatusten menetelmät. Lapsia ja oppilaita ei voi enää pakottaa tottelemaan, vaan heitä pitää kannustaa ja rohkaista osallistumaan. Tarvitsemme siksi uusia kasvatus- ja opetusperiaatteita, jotka korvaavat vanhentuneet tavat. Opettajalta odotetaan nyt ennennäkemättömiä ohjaus- ja kasvatustaitoja samalla kun hänet jätetään itseohjautuvuuden nimissä yksin. Esimerkiksi Lindén (2010, 154, 162, 167) kuvaa, miten sitä, että opettaja tekee työtä persoonallaan, nykyään kutsutaan

yksilöllistymisprojektiksi ja yksilön vapaudeksi, mikä loppujen lopuksi tarkoittaa sitä, että työntekijät jäävät sosiaalisesti heitteille.

Opettajan työ tulee todennäköisesti tulevaisuudessa olemaan vielä nykyistä enemmän yhteiskuntapainotteista siinä mielessä, että hän pitkälti vastaa opiskelijoiden hyvinvoinnista ja ohjauksesta muissakin elämän pulmissa kuin suoraan opintoihin liittyvissä. Opettajalta odotetaan vähitellen automaattisesti, ei ainoastaan opiskelijan motivointia ja arvomaailman varovaista säätelyä, vaan myös moniammatillista osaamista ja toimintaa syrjäytymisriskin ennaltaehkäisemiseksi (ks. esim. Mikkola 2002, 193-195).

Myös Syrjäläinen (2002) nostaa tämän ilmiön esiin kysyessään ”Eikö opettaja saisi jo opettaa?” Hän selvittää, miten perheet eri syistä, kuten oma syrjäytyminen tai omasta urakehityksestä johtuva aikapula, ovat luovuttaneet kasvatusvastuun yhteiskunnalle ja kouluille. Hän on samaa mieltä Hellstenin (2001, 9) kanssa siitä, että lapset ovat alkaneet ottaa aikuisille kuuluvaa valtaa sekä kotona että koulussa ja osoittavat aikuisuuden halveksuntaa. Opettajat puolestaan alkavat vähitellen vihata rajojaan kokeilevia lapsia ja nuoria ja voivat huonosti joutuessaan kantamaan väärää taakkaa, eli ottamaan vastuun kasvatuksesta. Syrjäläinen (2002, 94) toteaa ironisesti, että tämän päivän opettajalta vaaditaan, opettamisen lisäksi, että hän on myös sosiaalityöntekijä, poliisi, tuomari, sairaanhoitaja, psykiatri ja psykologi. Hänellä on oltava sisäistä auktoriteettia, jolla hän ylläpitää luokassa järjestystä ja luo motivoivan, oppimisympäristön ilmapiirin. Hänen pitää hallita monenlaisia vuorovaikutustaitoja ja opetusmenetelmiä, joilla hän sekä tukee huippusuoriutujia että motivoi alisuoriutujia (ks. esim. Mikkola 2002; ks. myös Uusikylä 2006a, 65, 84, 89, 93.) Opettajan tulee lisäksi tietää miten selviytyä hankalista tilanteista ja osata kohdata ammattitaidolla erilaisia vanhempia (Niemi & Jakku-Sihvonen 2005; ks. myös Niemi 1998, 9-18 ja Jakku-Sihvonen 1998, 20-24). Ollakseen tuloksellinen hänen on toimittava tehokkaasti, vaikuttavasti ja taloudellisesti. Hänen on osattava huomioda koulutustarpeen ja tarjonnan vastaavuus ja motivoitava opiskelijoita elinikäiseen oppimiseen siten, että koulutusresurssit kohdistetaan koulutukselle asetettujen tavoitteiden mukaisesti (Jakku-Sihvonen & Heinonen 2001, 14-17). Opettajan tehokkuus tulee Cullingfordin (1995, 10-11) mukaan näkyviin luokassa hyvänä ilmapiirinä, hyvänä järjestyksenä, jokaisen oppilaan tarpeiden tiedostamisena ja edistymisen vahvana kannustamisena.

Valtaosa lapsista haluaa koulussa järjestystä ja opetusta. Heillä ei kuitenkaan ole tarpeeksi kypsyyttä pystyäkseen itse vaikuttamaan luokan ilmapiiriin. Koulu- ja opiskelumuönteinen ilmapiiri edistää oppilaiden kehitystä myönteiseen suuntaan. Monet oppilaat ja opettajat kuitenkin kokevat, ettei opettajalla ole tällä hetkellä tarpeeksi mahdollisuuksia luoda tätä opiskelumuönteistä henkeä. Lopputulos on, että ainakin yläkoulun luokissa ja opetusryhmissä saatetaan elää ei-motivoituneiden tai tyrannisoivien oppilaiden ehdoilla. WHO:n 2012 julkaiseman koululaistutkimuksen mukaan suomalaisnuoret pitävät koulusta vähemmän kuin muissa pohjoismaissa ja kansainvälisesti vertaillen suomalaiset koululaiset sijoittuvat heikoimpaan kolmannekseen. Lehtien mielipidepalstoilla on jo kauan näkynyt huolestuneiden vanhempien kirjoituksia (ks. esim. Sairanen 2004).

Yllä olevasta näemme, että opettajien toimenkuva on muuttunut rajusti. Opettajan opetustehtävästä on tullut yhä enemmän kasvatustehtävä. Kasvatustehtävän ja syrjäytymisen ehkäisemisen korostumisen ohella myös oppimisen luonteessa on tapahtunut muutos. Ymmärrys oppimisesta on kehittynyt behavioristisesta mallista kognitiiviseksi oppimiskäsitykseksi, jossa otetaan huomioon myös yhteisöllinen toiminta ja kulttuuri (Puolimatka 2002, 84-87, 93). Opettaja ei enää opeta, vaan ohjaa oppilaiden oppimista. Yhteiskuntamuutokset asettavat toisenlaisia vaatimuksia niin opetusmenetelmille ja opetusmateriaalille kuin oppijallekin. Paluuta vanhaan ei ole, vaan ainoa mahdollisuus on keskittyä koulun ja opetustyön kehittämiseen (Willman 2000, 115). Siihen kuuluu yksilöllisyyden huomioiminen; on kysymys yksilöiden tilanteiden individualisoitumisesta ja työn perustavanlaatuisesta muuttumisesta (Rinne & Salmi 2003, 52). Vaikuttaa siltä, että koululla on kaksi toistensa kanssa ristiriidassa olevaa tehtävää. Toisaalta koulun voimia pitäisi käyttää oppilaiden syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn, toisaalta voimia pitäisi käyttää yksilöiden itseohjautuvuuden ja kilpailukykyisyyden edistämiseen.

2.2 Opettajien jaksaminen ja ammatillinen kasvu

Koulussa kuten muissakin organisaatioissa etsitään jatkuvasti vastausta kysymyksiin, miten työntekijä löytää oman paikkansa toimintaympäristössään ja miten hän pystyy uudistumaan siinä tapahtuvien muutosten mukana. Nämä haasteet vahvistavat elinikäisen oppimisen ja ammatillisen kasvun tarvetta (ks. esim. Kohonen 1997, 286).

Kysymys on siitä, mitä opettajan pitäisi oppia kasvaakseen ja mistä hän saa voimia siihen.

Organisaation tuella on selvästi suuri merkitys henkilöstön jaksamisessa ja stressin hallinnassa (Sutherland & Cooper 2000, 125). Saaranen ym. (2004, 328-341) ”Työhyvinvoinnin rakentumisesta koulu yhteisössä” -tutkimuksen osallistujat raportoivat yhteisöllisen toimintakulttuurin, jossa asioihin voidaan vaikuttaa, yhdeksi vahvaksi työssä jaksamista edistävänä tekijänä (ks. myös Willman 2000, 115). Jaksaminen hoituu todennäköisesti pitkälti itsestään, jos työympäristö ja kulttuuri on sellainen, että se tukee henkilökunnan luottamusta omaan työkykyynsä (ks. Ruohotie 1996, 78, 2005, 67 ks. myös Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005, 63-64 ja Uusikylä 2006b, 13-18). Kun olosuhteet alituisesti muuttuvat, pitää opettajan löytää työympäristöstään rohkeutta luopua vanhoista, tutuista malleista ja luoda omalle työlle uusia konteksteja. Opettajat tarvitsevat tuekseen vuorovaikutusverkostoa, jossa voidaan jakaa kokemuksia ja ratkaista ristiriitoja (Hakanen 2006, 41; Pahkin, Vanhala & Lindström 2007, 62). Organisatorisina toimenpiteinä työyhteisön hyvinvoinnin edistäjinä mainitaan myös oikeista työvälineistä huolehtiminen, riittävät henkilöstöresurssit ja toimivat työskentelytilat (Saaranen ym. 2004, 333).

Henkilöstön hyvinvointia lisää Hakasen (2006, 33-37) ja Pahkinin ym. (2007, 62) mukaan myös tietty työhön panostuksen ja vastineiden välinen tasapaino. Koulutyön kehittäminen edellyttää oppilastyön ohella monien erilaisten vaikutuskeinojen käyttöä (ks. Saaranen ym. 2004, 336; ks. myös Hartney 2008, 76), josta opettajat kaipaavat enemmän tunnustusta. Heiltä odotetaan selviytymistä äärimmäisen moninaisista haasteista ja vielä hyvin kustannustehokkaasti. Siitä pitäisi vastaavasti saada arvostusta, nähdä tuloksia ja tuntea, että työ on palkitsevaa. Työn palkitsemisessa Ruohotie (2005, 275-277) korostaa johdon tuen ja kannustuksen merkitystä. Niemi ja Jakku-Sihvonen huomauttavat, että usein syntyy vaativia tilanteita, joissa opettaja on se julkishallinnon edustaja, joka saa ensimmäisenä kohdata vanhempien turhautumisen seuraukset, ja suosittelevat niiden hallitsemiseksi uutta tutkinto-ohjelmaa, työnohjausta ja moniammatillista yhteistyöverkkoa (Niemi & Jakku-Sihvonen 2005; ks. myös Jakku-Sihvonen & Heinonen 2001, 14-16).

Jotta koulun uudistukset koettaisiin oman ammattitaidon kehittämiseksi, niillä pitää olla selvä yhteys opetukseen ja oppimiseen (Syrjäläinen 2002, 102). Nykyaikaisten

johtamisteorioiden mukaan ihmiset kyllä haluavat kehittyä kunhan he mieltävät uudistukset omina haasteinaan ja ympäristö tarjoaa siihen mahdollisuuksia ja tukea (Ruohotie 2005, 59). Toistuvat vaatimukset työtapojen uudistamisesta, jotka edellyttävät jatkuvaa asennemuutosta ja kekseliäisyyttä, koetaan kuitenkin tällä hetkellä jopa kriisitilanteina. Sopeutuminen ei onnistukaan väkisin, vaan toivo paremmasta on usein ratkaiseva tekijä, jotta muutos toteutuisi. (Ylikoski 1993, 6.) Tähän sisältyy samalla ymmärrys uudistumisen tarpeellisuudesta.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttamiseen tarvitaan ehkä ennen kaikkea uudenlaista ajattelutapaa, joka johtaa vuorovaikutukselliseen toimintakulttuuriin eikä niinkään paljon erityisiä teknisiä toimenpiteitä (ks. esim. Piikivi 1995, 60-64). Sekä esimiesten että työntekijöiden kannattaisi tunnistaa omat vahvuutensa, niin että he oivaltavat miten niitä voidaan hyödyntää uudellakin tavalla työpaikan tarpeisiin (Ojala & Ahonen 2005).

Jaksamista vahvistavia toimenpiteitä tarvitaan myös työyhteisön ulkopuolella. Saarasen ym. (2004, 328-341) tutkimuksessa kävi ilmi, että ammatillisen osaamisen ja kehittämisen lisäksi opettajat hyötyvät harrastuksista ja että myös oman kunnan hoito ja hyvät yksityiselämän ihmissuhteet palvelevat asiaa.

Opettajan työssä jaksaminen tarkoittaa yllä olevan mukaan sitä, että hänellä on voimia arvioida, suunnitella ja toteuttaa työtehtäviään tavoitteen mukaisesti ja uusiutua ammatillisesti. *Opettajan jaksaminen liittyy siis tiiviisti hänen ammatilliseen kasvuunsa.* Jaksamisen ja kasvun edistämistä tukee sellainen toimintakulttuuri, joka rohkaisee työntekijää luottamaan omiin kykyihinsä ja löytämään omat vahvuutensa. Ruohotie (2005, 50-52) puhuu ”kasvuorientoituneesta ilmapiiristä”, johon vaikuttavat niin johdon tuki ja työryhmän toimintakyky kuin työn kannustearvo ja työn aiheuttama stressikin. Nämä koostuvat tietyistä osatekijöistä, joita ovat muun muassa osaamisen palkitseminen ja ammatti-identiteetin kehittymisen tukeminen, ryhmähenki ja ryhmän jäsenten kyky toimia ja oppia yhdessä, vaikuttamismahdollisuudet ja vuorovaikutuksessa oppimisen mahdollisuudet sekä työn aiheuttaman kuormituksen ja muutosvaatimusten hyvä hallinta. Työterveyshuollossa puhuttaisiin tässä vastaavasti hyvästä työkyvystä (ks. luku 3.1).

2.3 Ammattikasvatuksen rooli muuttuvassa työelämässä

Kasvatuksessa ja koulutuksessa yhdistetään, tavoitteista riippuen ja tulosten saavuttamiseksi, hyvin erilaisia menetelmiä ja keinoja. Kasvatus on yläkäsite, johon muut opetuksen ja koulutuksen käsitteet sisältyvät, ja kasvatuksen päämääränä on edellytysten luominen ihmisen monipuoliselle kehitykselle ja kasvulle (Hirsjärvi 1992, 72-73). Kasvatustiede (science of education) on käyttäytymistieteiden ryhmään kuuluva tieteenala, jonka tutkimuskohteena on ihmisen kasvu ja kehitys ja siihen kohdistuva kasvatus ja opetus (Hirsjärvi 1992, 76). Kasvatuksessa on siis aina tavoitteita ja kasvatustiede on tiede, jolla pyritään vaikuttamaan eri keinoin ihmisten henkiseen kasvuun.

Ammattikasvatuksessa on kysymys toisaalta työelämän tarpeista ja toisaalta yksilön tarpeista ja kasvuprosessista. Ammattikasvatus on huomattavasti laajempi käsite kuin ammattikoulutus kattaessaan kaikenlaisen ammattiin kasvamisen sekä kouluissa että työpaikoilla. Ammattikasvatuksen perusteet ovat lähtöisin niin yleisestä filosofiasta kuin kasvatuksen filosofiastakin sekä kaikesta siitä, mikä liittyy työelämään, työhön ja ammattiin. Ammattikasvatukseen kuuluu sekä ammattiin sosiaalistaminen että yksilön persoonallisuuden kehittäminen ja tämä yksilöllinen puoli on noussut jopa entistäkin tärkeämpään asemaan. Nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa on ajateltava toisella tavalla kuin aikaisemmin, jotta pystytään sopeutumaan työelämän uusiin toimintamalleihin ja vaatimuksiin. (Helakorpi 1992, 6-8, 2008, 15, 25.)

Käsitteet kasvatus, opetus ja koulutus korvataan nykyään usein termillä *ohjaus*, joka on väljempi ja soveltuu hyvin käytettäväksi esimerkiksi työelämän opetus- ja kehitystilanteissa. Ohjauksessa on kyse vaikuttamisesta kasvuun ja kehitykseen, sekä työntekijän että työpaikan, ja ohjaus sisältää aina jossain määrin muutoksen dynamiikkaa ja prosesseja (Amundson 2005, 13). Ohjaavalle kasvatukselle luonteenomaisia piirteitä ovat esimerkiksi huolehtiva suhtautuminen ja runsas vuorovaikutus (Hirsjärvi 1992, 129-130). Ohjaavan kasvatuksen idea soveltuu yhtä hyvin kouluun ja työpaikoille kuin lapsiin ja perheisiin. Niinpä käytän omassa tutkimustyössäni ohjaus-käsitettä juuri tällä tavalla, kattamaan käsitteitä kasvatus, opetus ja koulutus. Joskus termit saattavat myös selkeyden vuoksi esiintyä rinnakkain. Sisällytän ohjaus-käsitteeseen sekä opettajien oman kasvun että heidän ammatinharjoittamisensa ja sen vaikutuksen kasvatettaviin. Esimerkiksi

työnohjauksessa on usein kysymys sekä henkilökohtaisesta että ammatillisesta kehityksestä. Muuttuvassa yhteiskunnassa ei voi kasvattaa ilman omaa kasvua. Edellä oleviin kasvatuksen määritelmiin sisältyy lisäksi se ajatus, että opettajat/kasvattajat ovat myös aktiivisesti mukana vaikuttamassa siihen, mihin suuntaan yhteiskunta muuttuu, vaikka tämä aspekti ei suoraan sisälly omaan tutkimukseeni.

Tämä kaikki herättää kysymyksen, miten yhteiskunnan uudet haasteet koetaan ammattikasvatuksen ja perusopetuksen piirissä. Tuominen ja Wihersaari (2006) ovat sitä mieltä, että ammattikasvatus ei voi olla erillään perusopetuksesta ja yleisestä kasvatustieteestä, koska se on keskeinen osa yhteiskuntaa ja koulujärjestelmää. Yhteiskunnan muutos näkyy myös työelämän ja ammattien muutoksena. Ammatteihin kouluttavien ja yleissivistävien koulutuslaitosten rajat ovat hämärtyneet. Kehitykseen voidaan suhtautua ainakin kahdella eri tavalla: uhkana tai mahdollisuutena. Kehitystä (tai muutosta) ei voi välttää. Joko mennään passiivisesti tai vastustaen mukaan tai sitten osallistutaan aktiivisesti kehitykseen. (Tuominen & Wihersaari 2006, 295-296, 299.)

Organisaation rakenteessa, vastuualueissa ja työtehtävissä tapahtuvat muutokset vaativat alituisesti taitojen kehittämistä. Uudelleen organisoinnin seurauksena ihmiset joutuvat päivittäin tilanteisiin, jossa vanhat rutiinit eivät enää toimi. Vaikka tarkoitus on, että ihminen kasvaa työnsä ja sen muutosten mukana (Ruohotie 2005, 49-50), tiukka työtahti, säästötoimet ja jatkuvat muutokset vaikeuttavat uusien rutiinien kehittämistä (Ilmarinen 1999, 197, 2006, 40-41).

Ammattikasvatuksessa siis varaudutaan siihen, että yksilöllisen puolen merkitys kasvaa ja että vanhat rutiinit korvataan uusilla lähestymis- ja toimintatavoilla. Miten arjen haasteista selviytyminen sitten koetaan perusopetuksessa toimivien parissa? Miten pitäisi kouluttaa opettajia opettamaan peruskoulun oppilaita selviytymään hyvin yhteiskunnassa? Pihlainen (1998, 44-45), kuten myös Luukkainen (2008, 191) on sitä mieltä, että opettajien pitää kouluttautua yhtä mittaa koko uransa ajan, jotta he pysyvät ajan tasalla ohjaustehtävässään. Yhtenä komponenttina kehittyvässä ammattilaisuudessa on hänen mielestään opettajan halukkuus osallistua aktiivisesti koulu yhteisöön ja olla vuorovaikutuksessa yhteiskunnan muiden alojen, kuten teknologian, kulttuurin, liike-elämän ja sosiaalityön kanssa. Beirston ja Ruohotien (2003, 115) ja Järvisen (2007, 71) mielestä elinikäisen oppimisen tulisi kuulua itsestään selvänä osana opettajien

voimaantumisprosessiin. Tällaisen kasvuprosessin ylläpitämiseen tarvitaan perusopetuslaissa asetettuja tavoitteita tukevia jatkokoulutusohjelmia.

Perusopetuslaissa (Lakikokoelma 2008, 1 luku, 2 §) perusopetuksen valtakunnallisina tavoitteina ovat, tässä järjestyksessä, tukea oppilaan kasvua ihmisyyteen ja vastuukykyiseen yhteiskunnan jäsenyyteen ja antaa hänelle elämässä tarpeellisia tietoja ja taitoja. Ensisijaisesti tuetaan siis oppilaan henkilökohtaista kasvua, sitten hänen sosiaalista kehitystään ja vasta sen jälkeen opetetaan tietoja ja taitoja. Lain opettajille asettamat velvoitteet voivat tuntua hyvinkin suurilta ja painavilta. Toisaalta vuonna 2001 uudistettu työterveyshuoltolaki (1383/2001, 1 §) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän terveydestä. Työterveyshuolto tähtää sekä työstä johtuvien haittojen ehkäisyyn että työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseen (Antti-Poika, Martimo & Husman 2003, 31).

Valtakunnallisten tavoitteiden pitää tietysti näkyä opetussuunnitelmissa. Aikaisemmin ajateltiin, että opetussuunnitelmien kehittäminen edellytti opettajien kehittämistä. Nyt on luotu toimintamalleja (esim. valtakunnalliset kokeet), jotka enemmän tai vähemmän pakottavat noudattamaan opetussuunnitelmia. Opetussuunnitelmia kehittävät taas lähinnä poliittiset tahot. (Kelly 2004, 122, 12-14; Vitikka 2009, 50-54; ks. myös Vitikka & Hurmerinta 2011.)

Peruskoulutuksen viralliset tavoitteet vastaavat pitkälti minkä tahansa yhteiskunnan kehitystavoitteita julistaessaan, että opetuksen tulee edistää tasa-arvoisuutta ja oppilaiden edellytyksiä kehittää itseään elämänsä aikana (Lakikokoelma 2008, 1 luku, 2 §). Perusopetus kouluttaa periaatteessa aina oppilaitaan nykyisen ja tulevan ajan yhteiskuntaan. Tämä taas tarkoittaa sitä, että opettajat kasvattavat ja kouluttavat erilaiseen yhteiskuntaan kuin missä he itse ovat kasvaneet, mikä vuorostaan vaatii opettajilta valtavasti vastaanottokykyä, verkostointikykyä ja uusia kasvatusmenetelmiä ja suhtautumistapoja.

Työn kuormittavuuteen ei ole helppo puuttua, vaikka työn vaatimuksia pyritään selvittämään esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Työn hallinnan tunnetta pyritään lisäämään myös työnohjauksen avulla (Nieminen 2006, 43-48), mutta loppujen lopuksi ei ole olemassa varsinaista tietoa siitä, mikä muutosohjelma edistäisi opettajien jaksamista (Hakanen 2006, 34-37; Argyris 1998, 105; Sutherland & Cooper 2000, 161;

Senge 1994, 223; Willman 2000, 108). Keskeisiä tekijöitä lienevät joka tapauksessa, työpaikan ilmapiirin ja työtovereiden tuen lisäksi, lyhyetkin keskustelutuokiot, oikea suhtautuminen työmäärään ja vaatimukseen, yksilölliset voimavarat, terve itsetunto ja oman elämän ja työelämän hallinta (Martimo 2003, 86-87; Pahkin ym. 2007, 58-59; Vanhala & Pahkin 2008, 59-60). Pelkästään kehityskeskustelut tai työnohjaukset eivät todennäköisesti riitä hyvinvoinnin ylläpitoon, vaan tarvitaan kehitys- tai muutosohjelmia, jotka saavat aikaan perusteellisempia muutoksia opettajien työarkeen.

2.4 Tutkimustehtävä

Edellisen luvun alussa toin esiin, että kasvatustieteellä pyritään luomaan edellytyksiä ihmisen henkiselle kasvulle. John Dewey, yhdysvaltalainen filosofi, jolla on ollut huomattava vaikutus eri kasvatussuuntauksiin, piti kasvatuksen päämääränä yksilön jatkuvaa, kokemuksellista ja prosessinomaista kasvua (Dewey 1997, 25-31). Ruohotie (2005, 9) on samoilla linjoilla todetessaan, että yksilön kasvu riippuu myös ammatillisesta kasvusta, joka on jatkuva oppimisprosessi, jossa ammattitaidot uusiutuvat vaatimusten mukaisesti. Kasvatuksen ja ammattikasvatuksen yhtenä päämääränä on siis henkinen ja ammatillinen kasvu eli taitojen jatkuva uusiutuminen.

Tällainen kasvu ei kuitenkaan tapahdu ilman varsinaista kasvutarvetta. Alderferin (1969, 1972) ERG-kolmitasoteorian (Existence, Relatedness, Growth) mukaan ihmisellä on perustarve kehittyä niin kauan kuin hänellä on mielestään siihen mahdollisuuksia. Mahdollisuuksien järjestäminen on siis olennainen tekijä ihmisen kehityksessä ja ammatillisessa kasvussa. Kasvatuksen yksi tehtävä onkin luoda edellytyksiä eli mahdollisuuksia yksilön kasvulle (Hirsjärvi 1992, 72-73). Korpelainen (2005, 55-56, 125) tuo tutkiessaan ammatillisen kasvun pelivaraa esiin sen, miten kasvu on itseään ruokkivaa (ks. myös Alderfer 1969): jos yksilö saa tyydyttää kasvutarpeensa, hän etsii jatkossakin tilanteita, joissa voi kasvaa.

Luvun 2.2 lopussa todettiin, että opettajien ammatillinen kasvu kytkeytyy heidän jaksamiseensa. Työssä jaksaminen ei tarkoita vain sitä, että on voimia suoriutua mekaanisesti työpäivän rutiineista, vaan siihen sisältyy tärkeänä elementtinä kasvuprosessi. Työn aiheuttamat psyykkiset kuormitukset estävät helposti tällaisen kasvun (Ruohotie 2005, 52). Sanalla sanoen, jos opettajan työkapasiteetti on hyvä, hän

jaksaa kehittyä, ja edelleen, jos opettajalle suodaan mahdollisuudet kehittyä, hän jaksaa paremmin.

Ammattikasvatuksen tehtäviin kuuluu siis löytää keinoja ihmisen henkisen kasvun edistämiseen (ks. luku 2.3), mikä yllä olevan mukaan sisältää myös yksilön työssä jaksamisen tukemista. *Tämän tutkimuksen tehtävä on sen selvittäminen, millä tavalla jonkin muutosohjelman sisältö voisi lisätä työntekijän jaksamista.*

3 Työssä jaksamisen selityksiä, malleja ja teorioita

3.1 Työssä jaksamiseen sisältyvät käsitteet

Jaksamista on käsitelty paljon ammattikirjallisuudessa. Korpelainen (2005) totesi väitöstutkimuksessaan, että yhtä yleisesti hyväksyttyä jaksamisen määritelmää ei ole olemassa. Usein jaksaminen tuodaan esiin käsitteen negaation kautta käyttäen esimerkiksi ilmaisua ”burnoutin ehkäiseminen”. Positiivisina ilmaisuina taas esiintyvät muun muassa ”työn ilo”, ”työn imu” (work engagement), ”stamina” eli sisukkuus, ”stressin ja vaikeuksien sietokyky” sekä myös jonkinlainen yleinen ”kestävyys”. Jaksaminen liittyy pysyvyyteen ja pitkäkestoisuuteen. (Korpelainen 2005, 63-64.)

Jaksaminen liittyy toimintakyvyn käsitteeseen. Toimintakyky on eräänlainen yleiskäsite, joka kuvaa esimerkiksi ympäristövaatimusten ja omien tavoitteiden yhteensovittamista (Ilmarinen 2006, 117). Toimintakyky voidaan jakaa psyykkiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen toimintakykyyn. Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan kykyä suoriutua henkisesti vaativista tehtävistä. Tähän sisältyvät esimerkiksi muistaminen, oppiminen, ajattelutoiminta ja minäkäsitys sekä oman toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi. *Sosiaaliseen toimintakykyyn* sisällytetään yksilön vuorovaikutustavat ja miten hän toimii sosiaalisesti perhe- ja työyhteisössä ja yhteiskunnassa. Fyysinen toimintakyky viittaa yksilön kapasiteettiin pitää kehonsa terveenä ja vastustaa väsymystä ja sairautta. (Ilmarinen 2006, 126, 140-141, 151; Ilmarinen 1995a, 31.)

Toimintakyvystä käytetään työelämässä usein ilmaisua työkyky. Kapea-alaisen lääketieteellisen määritelmän mukaan työkyky on terveyttä, joka tarkoittaa sairauksien puuttumista. Laajemmin työkyky määritellään yksilöllisten edellytysten ja työn vaatimusten välisenä tasapainona. Tämä tarkoittaa yksilön, yhteisön ja ympäristön muodostamaa kokonaisuutta, joka mahdollistaa yksilön selviytymisen työelämässä. (Antti-Poika, Martimo & Husman 2003, 141-142.) McClusky (1963, 1970) kehitti jo 1960-luvulla velvollisuuksien ja voimavarojen välistä tasapainoa käsittelevän marginaaliteorian, jonka voidaan katsoa liittyvän tiiviisti tämän päivän työkyky-

käsitteeseen (ks. Ilmarinen 2006, 79). McCluskyn marginaaliteoria on pitkälti rinnastettavissa Ilmarisen ym. (2006, 22) työkyvyn tasapainomallin kanssa, johon sisältyy samansuuntainen ajatus tasapainotilan saavuttamisesta joko työntekijän voimavaroja tukemalla tai työkuva säättämällä. Heidän mallissaan puhutaan kuitenkin lähinnä tasapainosta eikä mainita tietyn marginaalin tai pelivaran tärkeyttä (ks. luku 3.3).

Työkyvystä on tullut työterveyshuollon toiminnan kohde ja tavoite. ”Työkykyä ylläpitävä toiminta” -otsikon alle niputetaan nyt kaikki työterveyttä edistävät toimet. Työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky-toiminta) on työyhteisön ja työterveyshuollon yhteinen hanke, jossa parhaimmillaan kehitetään työn hallintaa ja työyhteisön toimivuutta ja lisätään siten työn terveyttä ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Se on jatkuva prosessi ja ohjelma, joka mukautuu työpaikan ja työntekijän tarpeisiin. (Antti-Poika, Martimo & Husman 2003, 141.) Lainsäädännössä työkyvylle ei esitetä mitään virallista määritelmää (Ilmarinen 1995a, 31).

Työkykyindeksi on työterveyshuollon mittaristo, joka kertoo kuinka hyvin työntekijä arvioi itse suoriutuvansa työstään (Tuomi & Ilmarinen 1997, 5). Työkykyindeksi kehitettiin Työterveyslaitoksella vuonna 1981 ja se on toistaiseksi ainoa tutkimuksiin perustuva mittari, joka ottaa huomioon niin yksilön oman arvion työkyvystään kuin muun muassa sairaudet ja sairauspoissaolot sekä henkiset voimavarat. Sen luotettavuutta on tutkittu vertaamalla sen antamia tuloksia sekä kliinisiin työkyvyn määrittämiin että toimintakykytutkimuksiin. Työkykyindeksin avulla työterveyshuolto pystyy tunnistamaan tukitoimenpiteitä tarvitsevat työntekijät ja voi seurata toimenpiteiden tuloksellisuutta. (Ilmarinen 1995b, 76.) Työkykyindeksi on yleisesti käytetty ja arvostettu (de Boer ym. 2007; Feldt ym. 2009; Ilmarinen 1999, 190, 228; Ilmarinen 2006, 56; Radkiewicz & Widerszal-Bazyl 2005; Torgén 2005), joten käytin sitä tutkimuksessani suuntaa antavana jaksamisen mittarina. Siitä huolimatta, että se liittyy lähinnä työstä suoriutumiseen, se on yhdensuuntainen työssä jaksamisen kanssa ja hyvä ennustearvo sille (Antti-Poika, Martimo & Husman 2003, 141-142; Ilmarinen 2006, 56).

Työkykyindeksin mittari koostuu seitsemään osioon jaetusta sarjasta kysymyksiä, joissa otetaan huomioon työn ruumiilliset ja henkiset vaatimukset ja työntekijän terveydentila ja voimavarat. Työkykyindeksin takana voidaan ajatella olevan juuri McCluskyn (1963,

1970) esittämä idea voimavarojen ja vaatimusten suhteesta (ks. luku 3.3). Esimerkiksi van den Berg, Elders, de Zwart ja Burdorf (2009) totesivat työkykyindeksin kuvaavan työntekijän kapasiteettia suhteessa työn vaatimuksiin.

Työkykyindeksin tulokseksi saadaan lukema välillä 7 – 49 (Tuomi & Ilmarinen 1997, 5), ja asiantuntijatehtävissä olevien 30 – 64 -vuotiaiden keskiarvo on noin 40 (Gould & Polvinen 2006, 87). Työkyvyn taso ja tarvittavat toimenpiteet luokitellaan pistemäärän perusteella seuraavasti: Pistemäärä 7 – 27 tarkoittaa alentunutta työkykyä (toimenpiteenä työkyvyn palauttaminen), 28 – 36 kohtalaista työkykyä (toimenpiteenä työkyvyn edistäminen), 37 – 43 hyvää työkykyä (toimenpiteenä työkyvyn vahvistaminen) ja 44 – 49 erinomaista työkykyä (toimenpiteenä työkyvyn ylläpito) (Tuomi & Ilmarinen 1997, 5; ks. taulukko 10 luvussa 6.2.1).

Työkyky näin mitattuna säilyy erinomaisena tai hyvänä vain harvoilla. Ilman tukitoimenpiteitä se alkaa yleensä heiketä jo 45 – 55 vuoden iässä. Työkykyindeksi on käytössä useissa maissa ja tämä yhteinen menetelmä edistää työterveyshuollon kansainvälistä yhteistyötä. (Ilmarinen 1995b, 83.) Työkyvyn luokista käytettävät nimikkeet hieman vaihtelevat. Joskus luokkia on vain kolme ja joskus yllä mainituista neljästä luokasta käytetään termejä 'alentunut', 'huono keskitaso', 'hyvä keskitaso' ja 'hyvä'.

Työkyvyn rinnalle on noussut viime aikoina myös työhyvinvointi-käsite, jossa työyhteisöjen ja työntekijöiden työhyvinvointia arvioitaessa ja edistettäessä otetaan huomioon työntekijöiden voimaantumisorientaatio (Saaranen ym. 2004, 329; ks. myös Ilmarinen 2006, 81). Kun tänä päivänä puhutaan työssä jaksamisesta, siihen sisältyvät kaikki yllä mainitut käsitteet, eli toimintakyky, työkyky ja työhyvinvointi (Pahkin ym. 2007; Vanhala & Pahkin 2008).

3.2 Empowerment työssä jaksamisen yhteydessä

Ihmisten hyvinvointia edistävien hankkeiden yhteydessä yleistyi 1980-luvun puolivälissä käsite 'empowerment'. Sitä käytetään monella eri tavalla, nykyään yleisesti organisaatioiden muutosprosessien yhteydessä ja innovatiivisuuteen pyrittäessä, ja se alkaa olla tuttu jo kasvatustieteissäkin (Järvinen 2007, 60; Ruohotie 2001; Siitonen 1999, 84-85). Sitä käytetään usein myös jaksamisen yhteydessä (Järvinen

2007; Ruohotie 2001; Siitonen 1999). Empowerment tarkoittaa yleensä voimaantumista, mutta sitä käytetään myös voimaannuttamisen merkityksessä. Jaksamisen käsitteen tavoin empowermentin käsitteestäkään ei ole olemassa mitään yhtenäistä määritelmää (Heikkilä-Laakso & Heikkilä 1997, 341). Molemmat käsitteet ovat kuitenkin kentällä ahkerassa käytössä eikä niitä voi sivuuttaa työhyvinvointia edistävien keinojen tutkimuksessa. Pysin käyttämään työssäni empowermentin, voimaantumisen ja voimaannuttamisen käsitteitä rinnan siten, että tilanteeseen sopivin merkitys ilmenee asiayhteydestä.

Empowermentin käsitteen merkitys on muuttunut aikojen kuluessa. Vielä pari vuosikymmentä sitten empowerment tarkoitti voimaannuttamista eli auktoriteetin tai vallan antamista. Nykyään sillä tarkoitetaan sekä vallan luovuttamista eli esimiehen kykyä *voimaannuttaa* tai valtaistaa työntekijöitä että yksilön kykyä *voimaantua* eli työntekijän kykyä löytää voimaa omasta itsestä. Empowerment liitetään siis toisaalta valta-käsitteeseen ja toisaalta voima-käsitteeseen. (Siitonen 1999, 83-85, 91-93; Ruohotie 2001, 4; ks. myös Järvinen 2007, 60-63 ja Nokelainen & Ruohotie 2003, 147-148.) Zimmermanin tavoin Järvinen (2007) korostaa tutkimuksessaan kehitysyhteistyön organisaation empowermentista, että empowermentin merkitys on kontekstisidonnaista. Kyseessä on milloin organisaation kehitys, oppiminen ja muutos, milloin työntekijän motivaatio, kyky ja tehokkuususkomukset. Silläkin riskillä, että sen merkitys vesittyy, empowerment voitaisiin katsoa sateenvarjo-käsitteeksi lukuisille eri kuvauksille jostain muutoksesta parempaan. (Järvinen 2007, 64; Ruohotie 2001, 6.) Vaikka empowerment-käsitteestä on tullut hyvin arkipäiväinen ja monimerkityksellinen, se tarkoittaa edelleen sitä, että yksilöllä tai ryhmällä on parantuneet mahdollisuudet tai lisääntyneet voimavarat hallita erilaisia tilanteita (Niemi 2002, 8). Se liitetään yksilön vapautumiseen eli emansipaatioon ja hänen ammatilliseen kasvuunsa (Järvinen 2007, 63).

Empowerment-käsitteen merkityksen muuttumisesta voidaan vetää suora yhteys yhteiskunnan muutosten seurauksena tapahtuneeseen opettajien ja johtajien auktoriteetin menettämiseen (ks. luku 2). Opettajan ja esimiehen valta ja näin myös voima tuli aiemmin automaattisesti ammattinimikkeestä. Nykyään se pitää ansaita esimerkiksi ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitojen avulla. Ehkä siitä syystä aito vallan luovuttaminen työntekijöille, jotta he sitoutuisivat työtehtäväänsä, on esimiehille nyt

erityisen vaikeaa (Argyris 1998, 103; Ruohotie 2001, 4). He ovat kuitenkin viime kädessä vastuussa työn tuloksista.

Voimaantuminen voimaannuttamisen seurauksena on siis osoittautunut melko pulmalliseksi, varsinkin kun voimaannuttaminen merkitsee johdolle vallasta ja kontrollista luopumista. Argyris (1998) selittää voimaannuttamisen ja näin voimaantumisen huonot tulokset sillä, että johto ei luota muuhun kuin käsky- ja kontrollimalleihin, mikä estää sellaisen henkilökunnan sisäisen sitoutumisen, joka johtaisi voimaantumiseen. Muutoskonsulttien ohjelmat, joiden avulla määritetään visiot ja strategiat sekä täsmennetään työprosessit, saattavat kyllä parantaa varsinaisia työskentelytapoja, esimerkiksi vähentämällä virheiden määrää. Tällainen ulkoinen sitoutuminen perustuu kuitenkin johdon ohjeisiin ja on siksi ristiriidassa itseohjautuvan sitoutumisen ja sen antaman sisäisen voiman kanssa. (Argyris 1998, 98-104.) Esimiehen voimaannuttamisen, toisin sanoen itseohjautuvuuden sallimisen ja resurssoinnin, tarkoitus on, että työntekijä voimaantuu eli osaa itse antaa oikean merkityksen tavoitteiden saavuttamiselle ja motivoituu säätelemään ja hallitsemaan tapahtumia ja toimintatapoja. Voimaantuminen on tässä sidoksissa yksilön tehokkuususkomuksiin ja minäkäsityksiin (Ruohotie 2001, 5; ks. myös Zimmerman 1995).

Siitonen (1999) puhuu voimaantumisprosessista ja kuvaa sitä tietyillä kategorioilla, jotka Järvisen (2007, 77) mukaan peilaavat empowermentin henkilökohtaisia aspekteja. Tällaisen henkilökohtaisen empowermentin tuntomerkeiksi on runsaasti erilaisia ehdotuksia sisältäen muun muassa sellaisia tekijöitä kuin motivaatio, työtilanteen ymmärtäminen, vaikutushalu ja -kyky, tehokkuususkonus, oppiminen, itseluottamus, valintamahdollisuuksien näkeminen, itseohjautuvuus, ongelmanratkaisutaito, vuorovaikutustaidot, uteliaisuus ja optimismi (esim. Adams 1996; Beairsto & Ruohotie 2003; Fetterman 2001; Kincheloe 2003; Kuokkanen 2003). Nämä ominaisuudet löytyvät myös Zimmermanin (1995) esityksestä empowermentista intrapersoonallisten, interaktionaalisten ja behavioraalisten osatekijöiden funktiona (katso alla). Hän kutsuu tätä konstruktia psykologiseksi empowermentiksi, joka on myös tiiviisti yhteydessä organisatoriseen empowermentiin. Tässä ei ole siis kysymys yksilöllisestä oman mielen voimaantumisesta ilman ulkoisia ilmenemismuotoja, vaan siitä, että psykologisen empowermentin osatekijät ovat kontekstisidonnaisia ja liittyvät tiettyihin päämääriin. Näin ollen Zimmerman korostaa, ei ainoastaan itse voimaantumisprosessia eli *miten*

työntekijät voimaantuvat, vaan myös empowermentin lopputulemaa eli näiden prosessien *seurauksia*.

Oman tutkimukseni tavoitteena ei ole tarkentaa empowerment-käsitteen sisältöä, vaan käyttää sitä *selittävänä tekijänä työntekijän jaksamiseen valittujen muutosohjelmien puitteissa*. En mitenkään aliarvioi organisatorisen voimaannuttamisen tärkeyttä. Haluan kuitenkin pitää nimenomaan yksilön empowermentia tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena muun muassa siitä syystä, että organisaatiopainotteiset voimaannuttamistoimenpiteet ovat mitä todennäköisimmin yksinään riittämättömiä. Esimerkiksi työpaikkakoulutukset, palaverit ja sisäiset järjestelyt eivät välttämättä edistä jaksamista (Sutherland & Cooper 2000, 159-161). Myös johtoportaan jonkinasteinen kykenemättömyys voimaannuttaa työntekijöitä ja saada heidät sitoutumaan (Argyris 1998; Senge 1994, 223) kutsuu, jopa suorastaan huutaa, kokeilemaan uusia strategioita. Hänninen (2009, 12) totesi oman voimaantumishjelmansa yhteydessä, että koulutushankkeiden tulisi olla sidoksissa ihmisen elämään kokonaisuudessaan, sekä riittävän pitkiä voidakseen toimia työntekijöiden kasvun tukena.

Esitän alla sekä Zimmermanin (1995) että Siitosen (1999) näkemykset henkilökohtaisesta voimaantumisesta, koska tulen vertaamaan omia tutkimustuloksiani osittain heidän esittämiinsä empowermentin tuntomerkkeihin.

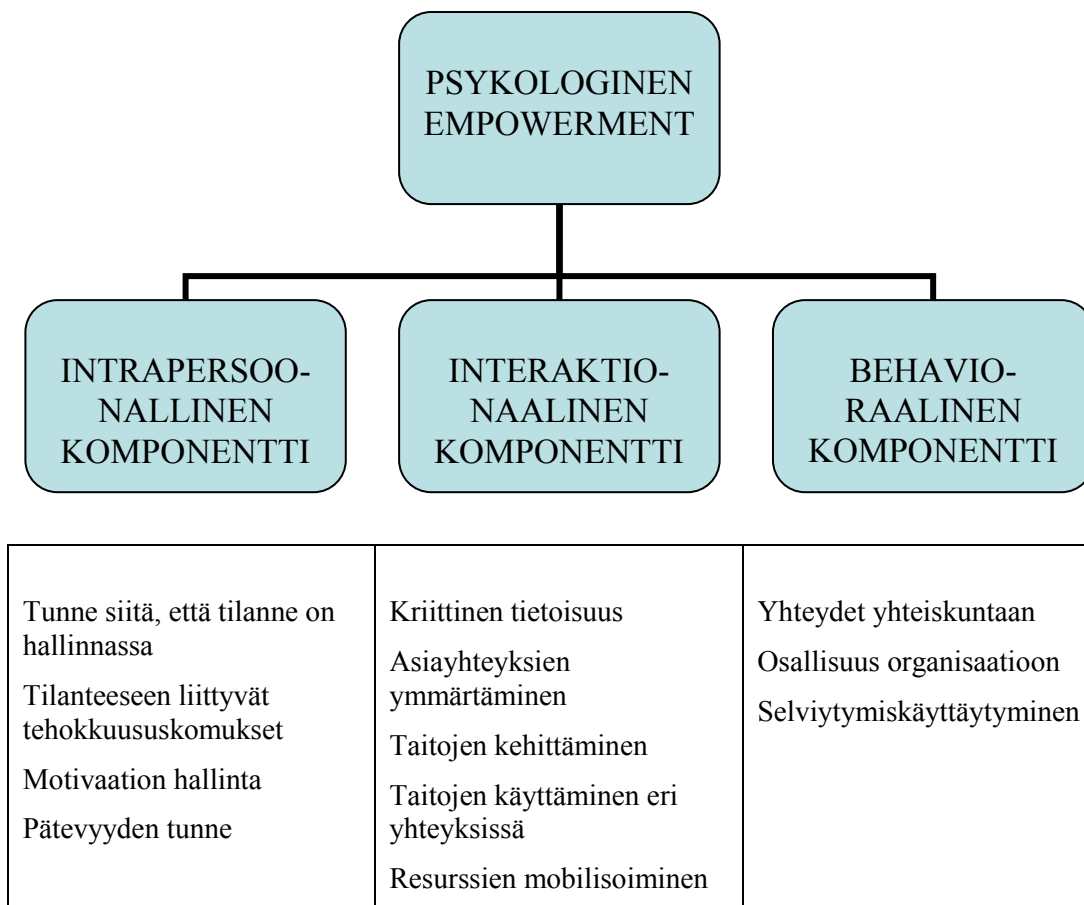
Zimmermanin kuvaus psykologisesta empowermentista

Empowerment on Zimmermanin (1995) mukaan prosessi, jolla ihminen saa omat asiansa hallintaan. Tämä prosessi on henkilökohtainen ja sosiaalinen sekä tarkoitettu päämäärän saavuttamiseen. Empowermentin lopputulemaa (empowered outcomes) voitaisiin Zimmermanin (1995, 585-586) mukaan käyttää eräänlaisena mittarina, kun halutaan tutkia voimaantumiseen tähtäävien interventioiden vaikutuksia osallistujiin. Edellytyksenä tässä on, että empowerment on käsitteellisesti ja kontekstuaalisesti rajattu. Zimmerman kutsuu tällaista konstruktiota, jossa ilmenee keskeisiä empowermentin tuntomerkkejä, psykologiseksi empowermentiksi.

Zimmermanin (1995, 588-590) mukaan psykologinen empowerment on kolmen komponentin, intrapersonallisen, interaktionaalisen ja behavioraalisen, yhdistelmä (kuvio 1). *Intrapersonallinen* osatekijä koostuu yksilön tehokkuususkomuksista,

motivaatiosta ja hallinnan tunteesta. *Interaktionaaliseen* osatekijään sisältyy se, miten yksilö havaitsee työympäristönsä, ymmärtää sen kokonaisuutena ja hankkii resursseja vaikuttamaan siihen. Interaktionaalinen osatekijä tavallaan yhdistää intrapersoonallisen komponentin tehokkuususkomuksineen kolmanteen, toimintapainotteiseen *behavioraaliseen* osatekijään, joka kertoo yksilön käyttäytymisestä. Behavioraalinen osa peilaa, paitsi yksilön yleistä osallistumistaipumusta, myös hänen selviytymistään työtehtävistä, hänen esiin tulevaa stressinsietokykyään ja muutosvalmiuttaan. Se muodostaa siten empowermentin näkyvän osan.

Näiden kolmen osatekijän voidaan nähdä olevan tyypillisiä työntekijälle, jolla on sopivat tehokkuususkomukset, realistinen malli ja ymmärrys työtehtävien sisällöstä ja tavoitteista ja joka suoriutuu työn muutoksista eli jaksaa hyvin työssään. Zimmermanin (1995, 590) mukaan kaikille osatekijöille pitäisi löytää mittauskeinoja, jotta tällainen kuvaus psykologisesta empowermentista olisi kattava.



Kuvio 1. *Psykologisen empowermentin nomologinen verkosto (Zimmerman 1995, 588).*

Psykologista empowermentia kuvaavia käsitteitä ovat Zimmermanin (1995, 590-593) mukaan erityisesti tehokkuususkomukset (self-efficacy), itsearvostus, pätevyys, henkinen terveys ja sisäinen voimantunne, koska ne ovat keskenään samanlaisia rakennelmia ja liittyvät proaktiiviseen käyttäytymiseen.

Myös Hänninen (2009) viittaa kolmeen keskeiseen voimaantumisen näkökulmaan, jotka ovat rinnastettavissa Zimmermanin kolmen empowermentin osatekijän kanssa: *tietoisuuden lisääntyminen itsestä, itsensä paikantaminen suhteessa ympäristöön ja aktiivinen toimijuus.*

Siitosen voimaantumismalli

Siitosen luokanopettajiksi opiskelevien ammatillista kasvua käsitelleessä väitöstutkimuksessa keskeiseksi käsitteeksi nousi voimaantuminen (empowerment), joka osoittautui sisäisen voimantunteen synonyymiksi. Siitonen (1999) pyrki itse voimaantumisprosessin jäsentämiseen, kun taas Zimmerman (1995, 585-586) pikemminkin keskittyi sen tuloksiin. Siitonen (1999, 117) tutki voimaantumista grounded theory -menetelmällä eikä rajaa tuotettua teoriaa mihinkään tiettyyn ammattiryhmään. Voimaantunut ihminen on sellainen, joka on joko itse, tai jonkin ulkoisen muutosohjelman kautta, löytänyt voimavaransa. Voimaantuneen ihmisen ominaisuuksia on vaikea määritellä, koska ne ilmenevät eri ihmisissä eri ominaisuuksina ja erilaisena käyttäytymisenä. Voidaan olettaa, että voimaantuneella ihmisellä on tai hän generoi voimavaroja, jotka auttavat häntä jaksamaan. (Siitonen 1999, 93.) Siitonen (1999, 117-118) antaa ymmärtää, että voimaa ei voi antaa toiselle, vaan voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi. Sosiaaliset rakenteet ja erilaiset vuorovaikutustilanteet saattavat kyllä vaikuttaa henkilön sisäiseen voimantunteeseen, mutta se tapahtuu hänen oman mentaalisen prosessointinsa kautta. Toisin sanoen hänet voidaan saattaa tilaan, jossa hän voimaantuu, jos hän niin tahtoo ja päättää. Mieleen tulee vanha sanonta, että hevosen voi viedä vesilähteelle, mutta sitä ei voi pakottaa juomaan.

Voimaantumisprosessiin siis tarvitaan ympäristön tukea. Siitonen painottaa, viitaten Bellin ja Gilbertin (1996) malliin (the social-personal-professional model), kuinka tärkeää opettajan oma voimaantuminen on – kuitenkin sillä edellytyksellä, että

toimintaympäristö myös samalla mahdollistaa työhyvinvoinnin (Siitonen 1999, 87-88). Tähän social-personal-professional -malliin kuuluu, paitsi vuorovaikutustaitojen kehittäminen, myös itseluottamuksen vahvistaminen, jotta opetusmenetelmät kehittyisivät. Kouluympäristön tukea opettaja saa esimerkiksi turvallisesta tunteesta, että koulu on hänen puolellaan ja hänen osaamistaan arvostetaan. Opettajalle on myös tärkeää, että hän saa itse päättää millä tavalla hän etenee jossakin kehitysohjelmassa. (Bell & Gilbert 1996, 16, 20, 26-30, 36-37.)

Siitosen tulkinta empowerment-käsitteestä on Beirston ja Ruohotien (2003, 117) mukaan hyödyllinen, koska sen avulla saatamme löytää tarvittavia voimaantumisen edellytyksiä. He huomauttavat, että työntekijän varustaminen resursseilla ja valtuuksilla on kylläkin sinänsä tarpeellinen toimenpide, mutta varsinaiseen parempiin työtuloksiin johtavaan voimaantumiseen vaaditaan myös yksilön sisäinen pätevyyden tunne.

Siitonen kutsuu malliaan voimaantumisteoriaksi, joka voi toimia teoriataustana hyvinvointia edistävissä hankkeissa ja tutkimuksissa (Siitonen 1999, 186). Näitä tutkimustuloksia ei ole verifioitu uusilla testauksilla, joten ne ovat, teorian sijasta, pikemminkin malli (ks. esim. Holmström 1970; Merriam 1994, 68; Niiniluoto 2002, 193), josta voidaan dedusoida hypoteesi tai propositio voimaantumisen elementeistä. Siitonen (1999, 177-178, 187) huomauttaa itsekkin, että tämä ei ole sellainen teoria, jonka luotettavuutta voitaisiin perustella esimerkiksi sen toimivuudella: voimaantumiseen vaikuttavia tekijöitä ei voida yleispätevästi osoittaa eikä teoriaa voida käyttää voimaantuneen ihmisen ominaisuuksien selittämiseen tai tutkimiseen. Sen sijaan voimaantumisen perusteiden hahmottelua voidaan hyödyntää tutkimushankkeessa, jonka tavoite on selvittää, miten voitaisiin mahdollistaa ihmisen voimaantumista tietyssä kontekstissa (Siitonen 1999, 187).

Siitosen voimaantumismalliin sisältyy sekä henkilökohtaisia ('halu kehittyä', 'itseluottamus', 'toiveikkaus') että kontekstisidonnaisia ('arvostus', 'ilmapiiri', 'yhteistoiminta') näkemyksiä ja vaikuttimia (Siitonen 1999, 117-158). Mallin perustana on viisi premissiä, jotka yhdessä muodostavat teorian ihmisen voimaantumisesta. Ne kertovat voimaantumisen prosessiluonteesta ja siitä, miten prosessi lähtee ihmisestä itsestä ja määräytyy hänen minä- ja maailmankuvansa mukaan. Tämän prosessin sisäisiä syy-seuraus -suhteita on tosin vaikea osoittaa, koska ihminen voimaantuu omista uskomuksista ja merkityksenannoistaan ja omasta olemuksestaan ja minäkuvastaan

käsin. Voimaantumisprosessiin sisältyy neljä osaprosessia: henkilökohtaiset päämäärät, kyky- tai tehokkuususkomukset, kontekstiuskomukset ja emootiot. (Siitonen 1999, 92-93, 158.)

3.3 Marginaaliteoria

Howard Y. McClusky aloitti uransa jo vuonna 1924 University of Michiganissa aihealueenaan ”educational psychology”. Hän oli edelläkävijä, joka ymmärsi tulevan aikuiskoulutuksen tarpeet ja puhui ensimmäisenä itseohjaamisesta ja elinikäisestä oppimisesta. Hänen mukaansa on vain löydettävä keinot millä työolot pidetään sellaisina, että työntekijä voi käyttää rajatonta ammatillista kasvupotentiaaliaan. McClusky ajatukset tarjoavat yksinkertaisuudellaan monenlaisia mahdollisuuksia operationalisointiin. (Hiemstra R. 1981, 2002, www.infed.org/thinkers/mcclusky.htm.)

McClusky marginaaliteoria on peräisin 1960-luvulta. Sen mukaan työntekijä tarvitsee työn asettamien vaatimusten ja omien voimavarojensa välillä tasapainoillaan sopivan paljon marginaalia, tai pelivaraa, kuten Ruohotie (2005, 130) suomentaa käsitteen. McClusky kehitti kaavan, joka ilmaisi vaatimusten (Load) ja voimavarojen (Power) välisen suhteen niin, että vaatimusten (L) määreet ovat osoittajassa ja voimavarojen (P) määreet nimittäjässä. Tämän kaavan mukaan työntekijän suoritus on funktio niin vaatimusten määrästä kuin myös hänen henkilökohtaisesta kapasiteetistaan, toisin sanoen se on vaatimusten ja voimavarojen suhde. Tätä suhdetta voidaan käyttää kuvaamaan sitä, minkä suuruisen marginaalin työntekijä tarvitsee kohdatessaan (työ)elämän haasteet ja kriisit ilman että hänen tarvitsee käyttää kaikkia voimavarojaan vaatimuksista selviytymiseen. (McClusky 1963, 17.) McClusky (1963, 17, 1970, 83) korostaa kautta linjan riittävän pelivaran tärkeyttä.

Main (1979, 22-23) on hahmottanut McClusky marginaaliteoriaa muuntamalla kaavan muotoon $\text{Power} / \text{Load} = \text{Margin}$, joka on sinänsä hyvin havainnollinen esitystapa. Marginaali pienenee vaatimusten kasvaessa ja seurauksena voi olla aikaa myöten romahdus. Samoin, jos voimavarat ja vaatimukset ovat pitkään yhtä suuret ja ihminen käyttää koko kapasiteettiaan työn vaatimukseen, hän vähitellen uupuu. Vaatimusten on siis oltava, ainakin pitkällä aikavälillä, pienempiä kuin voimavarojen, ja mitä pienempiä ne ovat, sitä suurempi on marginaali. Sekä McClusky (1963, 18) että Main (1979, 23)

painottavat, että kaavaan ei voi sijoittaa vaatimuksia ja voimavaroja kuvaavia todellisia lukuja, vaan avain marginaalin merkitykseen on niiden välisessä suhteessa.

'Load' voi sisältää sekä ulkoisia että sisäisiä vaatimuksia ja velvollisuuksia, jotka joko kohdistuvat henkilöön yhteiskunnan taholta tai ovat peräisin hänestä itsestään. Ulkoisia Load-tekijöitä (L) ovat esimerkiksi velvollisuudet ja tehtävät, jotka liittyvät erilaisiin työtilanteisiin, perheeseen tai yleensä sosiaaliseen elämään. Sisäisiä Load-tekijöitä taas ovat henkilön erilaiset elämään ja häneen itseensä kohdistuvat odotukset, hänen päämääränsä ja arvomaailmansa. Power-tekijät (P) koostuvat puolestaan niistä ulkoisista ja sisäisistä voimavaroista, joita henkilö tarvitsee velvollisuuksista selviytymiseen. Niitä ovat muun muassa fyysinen terveys, status ja varallisuus (ulkoisia) ja elämäkokemus ja hankitut tai opitut taidot, jotka tukevat selviytymiskeinoja ja resilienssiä eli joustavaa toipumista (sisäisiä). Marginaali ilmaisee missä suhteessa P ja L ovat toisiinsa (taulukko 1). Jotta marginaalia muodostuisi, voimavaroja pitää olla enemmän kuin oletettuja velvollisuuksia tai vaatimuksia. (Main 1979, 22-23; McClusky 1970, 82.)

Taulukko 1. *Voimavarojen ja vaatimusten suhteen vaikutukset marginaaliin.*

$P > L$	Marginaali lisääntyy: haasteiden kohtaaminen ja kasvun mahdollisuus.
$P = L$	Ei marginaalia: koko kapasiteetti alituisessa käytössä, uupumisen riski.
$P < L$	Marginaali vähenee: kriisikäyttäytyminen, romahdus tilanteen jatkuessa.

Työterveyshuollossa yleisesti käytetyn työkykyindeksin voidaan ajatella kuvaavan tätä työntekijään kohdistuvien velvollisuuksien ja hänen voimavarojensa suhdetta, mikä tekee sen jossain määrin mitattavaksi. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta (Ilmarinen 2006, 79-80). Ilmarinen (2006, 79-80) ja Ilmarinen ym. (2006, 22-24) eivät kuitenkaan puhu varsinaisesti marginaalista käsitellessään työkyvyn ulottuvuuksia. Silti heidän pohdiskelunsa ja McCluskyn marginaaliteoria ovat hyvin samansuuntaisia. He kuvaavat, miten työkyky rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä optimaalisesta tasapainosta, johon tarvitaan vaatimusten ja voimavarojen jatkuvaa yhteensovittamista. Voimavaroilla,

kuten terveys, toimintakyky, osaaminen ja asenteet, kohdataan, paitsi itse työ, myös työympäristö ja työyhteisö ja kaikki työn organisointiin ja johtamiseen liittyvä.

Tietty marginaali, riippumatta siitä onko se saatu vähentämällä vaatimuksia vai lisäämällä voimavaroja, on joka tapauksessa, kuten McClusky (1963, 17-18, 1970, 82) ja Main (1979, 23-24) edellä esittävät, välttämätöntä työhyvinvoinnille ja edellytyksenä oppimiselle ja ammatilliselle uusiutumislle. Marginaalia tarvitaan esimerkiksi silloin, kun työpaikalla ilmenee yllättäviä tilanteita, jotka vaativat nopeita, ei-rutiinimaisia toimenpiteitä. Alituiset muutokset vaativat nekin aina marginaalia, samoin omien uusien työkontekstien luominen.

McClusky'n marginaaliteoriassa marginaali määräytyy siis velvollisuuksien (Load) ja voimavarojen (Power) välisestä suhteesta. Marginaali on reservienergia (Ruohotie 2005, 132) eli ne ylimääräiset voimavarat, jotka jäävät yksilön käyttöön hänen hoidettuaan velvollisuudet. ”In simplest terms Margin is surplus Power. It is the Power available to a person over and beyond that required to handle his Load” (McClusky 1970, 82).

Tällaisen marginaalin käyttöön suhtaudutaan myös varauksella. Main (1979, 24) kaipaa näyttöjä siitä, että marginaalia oikeasti hyödynnetään, eikä tuhjata työnantajan kannalta tyhjämpäiväiseen toimintaan. Hyviä nykyajan esimerkkejä tästä ovat nettisurffailu, facebook ja twitter. Ei siis ole takeita siitä, että työntekijä aina käyttää marginaaliaan oletetun kasvutarpeensa tyydyttämiseen. Ruohotie (2005, 132) puolestaan pohtii marginaalin välttämättömyyttä oppimisessa. Hänen mukaansa oppimista voi tapahtua myös stressiolosuhteissa, jolloin vaatimukset ylittävät voimavarat. Korpelainen (2005, 65) lisää siihen, että ihminen oppii eniten kriisitilanteessa, jolloin hänen on pakko löytää selviytymiskeinoja. Näin saattaa esimerkiksi Ledouxin (2003, 251) mukaan käydä uhkaavissa tilanteissa, joissa koemme voimakasta pelkoa. Opimme nopeasti toimimaan tavalla, joka poistaa uhan.

Voimme siis äkillisen paineen alla olla myös hetkessä luovia ja kekseliäitä. Edellytyksenä tähän kuitenkin on, että luotamme tarpeeksi paljon omiin kykyihimme selviytyä ja näemme tilanteen voitettavana haasteena (Bandura & Locke 2003; Theorell & Karasek 1996; Toivanen 1995, 8). Hyvässä stressissä eli eustressissä tapahtuu aivokemiallinen reaktio, joka antaa aivoille energiaa (Goleman 1998, 110; Ojala & Ahonen 2005, 124). Tämä tarkoittaa, että vaatimukset ylittävät voimavarat vain

hetkeksi, sitten voimavarat lisääntyvät nopeasti sympaattisen hermoston ja lisämunuaisten ytimen voimistuvalla toiminnalla, jolloin taas syntyy marginaalia (ks. Toivanen 1995, 6).

Tällainen pako- tai taistotila, jossa elimistö niin sanotusti vetää voimavaroja varastosta on pitemmän päälle kuitenkin selvä terveystriikki (Toivanen 1995, 6), ja jatkuva voimavarojen riittämättömyys haittaa loppujen lopuksi aina oppimista (Kauppila 2004, 136; ks. myös Theorell & Karasek 1996, 12). Jos yksilö joutuu pitkän aikaa toimimaan vajailla voimavaroilla, tai vaikkapa, kuten Korpelainen (2005, 65-66; ks. myös Main 1979, 23 ja McClusky 1963, 17) toteaa, voimavarojen ja velvollisuuksien vastaavuudessa, ei jää yli marginaalia, jonka avulla uudistua. Työ muuttuu rutiininomaiseksi ja saattaa vähitellen johtaa stressiin. Jos stressi jatkuu, muistitoimintoihin liittyvät solut alkavat rappeutua ja lopulta jopa kuolla (Ledoux 2003, 249).

Perusasteen opettajan oppiminen ja ammatillinen kasvu edellyttää yllä olevan mukaan positiivista marginaalia. Kuinka suuri marginaalin tulisi olla, jotta se todella johtaa innostuneeseen oppimiseen ja ammatilliseen uusiutumiseen on yksilökohtainen kysymys. Mitä isompi marginaali opettajalla on, sitä enemmän hän todennäköisesti innostuu uusiutumaan (ks. esim. Hartney 2008, 53-59; ks. myös Ruohotie 1996, 78). Korkea-asteen opetushenkilöstöllä on Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen kasvuorientoitunutta ilmapiiriä koskevien tutkimustulosten mukaan yleensä hyvin korkea kasvumotivaatio (Nokelainen & Ruohotie 2008, 54).

Kuviossa 2 on esitetty, miten työntekijän voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin vaikuttavat marginaaliin. Työn pienet vaatimukset ja työntekijän suuret voimavarat johtavat alikuormitukseen ja resurssien vajaakäyttöön, kun taas suuret vaatimukset ja pienet voimavarat johtavat ylikuormitukseen, resurssien riittämättömyyteen ja aikaa myöten romahdukseen. Pienet vaatimukset yhdistettynä pieniin voimavaroihin johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä toimii ilman varsinaista kasvuvoimaa. Jotta työntekijän resurssit tulisivat aktiiviseen käyttöön ja hänessä tapahtuisi oppimista ja uusien tavoitteiden asettamista, hän tarvitsee siis sekä haasteellisia työtehtäviä että voimavaroja niiden kohtaamiseen ja uusien strategioiden luomiseen. (Korpelainen 2005, 65-66; Bandura 1997, 20; Bandura & Locke 2003, 87-89; Karasek & Theorell 1990, 31-40; Theorell & Karasek 1996, 9-12.)

Velvollisuudet

		Pienet	Suuret
Voimavarat	Suuret	<p>Alikuormitus, resurssit vajaakäytössä.</p> <p>Marginaalia muodostuu, mutta jää käyttämättä tai sitä käytetään muihin kuin työn tarkoituksiin.</p>	<p>Resurssit aktiivisesti käytössä, tapahtuu oppimista ja kasvua kunhan voimavarat ylittävät vaatimukset.</p> <p>Marginaalia muodostuu edellyttäen, että voimavarat ylittävät vaatimukset.</p>
	Pienet	<p>Resurssit ja vaatimukset sopivat yhteen, kuitenkin ilman kasvuvoimaa.</p> <p>Mahdollinen marginaali on vähäpätöinen.</p>	<p>Ylikuormitus, resurssit riittämättömät.</p> <p>Marginaalia ei muodostu, kriisi, romahdus.</p>

Kuvio 2. Työn velvollisuuksien ja työntekijän voimavarojen suhteesta muodostuva marginaali ja sen yhteys ammatilliseen kasvuun (Sovellettu: Korpelainen 2005, 66).

Sitä mukaa kun maailma muuttuu, tarvitaan muutoksia myös peruskoulutyöhön ja tapoihin, joilla perusopetuksen opettajat arvioivat ja toteuttavat työtehtäviään. Tämä johtaa helposti siihen, että he, kuten muidenkin alojen työntekijät, jäävät toisella jalalla kiinni vanhoihin toimintatapoihin ja astuvat toisella uusiin vaatimuksiin, ja näin helposti ajautuvat tekemään kaksinkertaisen työmäärän. McCluskyn kaavaan sovellettuna vaatimukset lisääntyvät tällöin voimakkaasti ilman vastaavanlaista lisäystä voimavarapuolelle, jolloin pelivara tai marginaali pienenee vastaavassa määrin. Jotta opettaja pystyisi irtautumaan vanhasta, hänen täytyy kyetä muodostamaan muuttuneesta tilanteestaan uuden mentaalisen kartan. Siinä hän antaa opetustyölleen uusia merkityksiä eli uudelleenmäärittelee sen ja saa siten työnsä uudelleen hyvään hallintaan (ks. Ruohotie 2001, 7-8). Tämä tuo mieleen flow-teorian, jossa luovuus on keskeinen käsite tarkoittaen usein sitä, että pääsee hyvään tasapainoon itsensä kanssa, että pystyy näkemään elämänsä mielekkäänä ja että omaksuu taidon tulla iloiseksi ilman ulkoisia apuvälineitä (Csikszentmihalyi 1990, 39-42; Klein 1990, 21).

Valitsin McCluskyn marginaaliteorian tutkimukseni taustateoriaksi, koska se antaa mielestäni yksinkertaisen kuvauksen siitä, miten työelämän velvollisuuksien tulee olla tietyssä suhteessa käytettävissä oleviin voimavaroihin, jotta työntekijän jaksaminen pysyy yllä. Työssä jaksamista on tutkittu ja käsitelty hyvin paljon esimerkiksi Karasekin ja Theorellin (1990) stressimallin ja Banduran (1997) sosio-kognitiivisen teorian pohjalta. Molemmat saavat tukea Alderferin (1969) tarveteoriasta (ks. luku 2.4). Marginaaliteoria voidaan katsoa jonkinlaiseksi kattoteoriaksi näille muille työssä jaksamisen ja työstä suoriutumisen malleille, joiden esittäminen on myös tarpeen tutkimukseni teoreettista taustaa hahmoteltaessa.

3.4 Karasekin ja Theorellin malli

Edellä mainittuun McCluskyn luomaan teoriaan pelivaran synnystä voimavarojen ja vaatimusten hyvästä suhteesta voidaan hyvin sisällyttää Karasekin ja Theorellin (1990, 31-32) stressimalli, jonka mukaan ylikuormitus syntyy työn hallinnan tai kontrollin ja vaatimusten väärästä suhteesta. Työn hallinnan, sisältäen sekä työntekijän taidot että päätösvallan, voi hyvin laskea yhdeksi voimavaratekijäksi. Jos työn vaatimukset (L) ylittävät työn hallinnan (P), tuloksena on marginaalin (M) riittämättömyys. Theorell ja Karasek (1996) tulivat siihen tulokseen, että työn hallinnan ulottuvuuteen pitää sisältyä niin mahdollisuus käyttää ja kehittää osaamistaan kuin myös työntekijän käsitys siitä, minkälainen päätösvalta ja kontrolli hänellä on työtehtäviin. Henkilö, jolla on päätösvaltaa ja mahdollisuuksia (ks. Alderfer 1969, 148, 1972, 165) käyttää ja kehittää taitojaan, motivoituu ponnistelemaan yhä voimakkaammin ja oppimaan uutta vaatimuksien lisääntyessä, kun vastaavassa tilanteessa henkilö, jolta puuttuu varsinainen päätösvallan ja kontrollin tunne, ahdistuu, kuormittuu ja lakkaa oppimasta uutta. (Karasek & Theorell 1990, 31-38; Theorell & Karasek 1996, 10-11.)

Kuviossa 3 on esitetty, miten yksilön kokemus työtilanteen hallinnasta yhteisvaikuttaa työn psykologisten vaatimusten kanssa (ks. myös Korpelainen 2005, 68). Jos vaatimukset ovat pieniä suhteessa työntekijän osaamiseen, hän alikuormittuu ja saattaa tuntea itseään aliarvostetuksi. Vaatimusten taas ollessa suuret suhteessa työntekijän kokemaan hallintatasoon, seurauksena saattaa olla uupumus ja sairastuminen. Jos sekä vaatimukset että hallinnan kokemukset ovat pieniä, työntekijä etenee suhteellisen mekaanisesti eikä koe kasvun tarvetta. Ainoastaan tilanteessa, jossa työ on

psykologisesti vaativaa ja työntekijä kokee tehtävien olevan hänen hallussaan, hän on motivoitunut oppimaan lisää, uusiutumaan ja käyttämään koko kapasiteettiaan tuottavaan toimintaan.

Psykologiset vaatimukset

		Pienet	Suuret
Hallinnan tunne	Suuri	Alikuormituksen ongelma, mahdollinen tunne arvostuksen puutteesta ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta.	Vapaus kykyjen aktiiviseen käyttöön, oppiminen ja kasvu todennäköistä, tuottavuus, korkea työtyytyväisyys.
	Pieni	Haasteiden puute, joka saattaa johtaa yleiseen passiivisuuteen. Kykyjen hyödyntämisen laiminlyönti, seurauksena taitojen ruostuminen.	Ylikuormituksen ongelma, josta usein seuraa väsymys, ahdistus ja sairastaminen.

Kuvio 3. *Psykologisten vaatimusten ja hallinnan tunteen yhteisvaikutukset (Karasek & Theorell 1990, 31-38; Theorell & Karasek 1996, 1).*

Sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä

Karasek ja Theorell (1990) käsittelevät mallissaan erikseen ulkoisia ja sisäisiä tekijöitä, esimerkkinä johdon halukkuus delegoida valtaa ja työntekijän kokemus omasta mestaruudestaan työn suhteen. McClusky ei erottanut kaavassaan sisäisiä tekijöitä ulkoisista (Main 1979, 22-23; McClusky 1970, 82) eikä selvittänyt niiden määrällistä ja laadullista ulottuvuutta (ks. McClusky 1963, 18) vaan hänen lähtökohtansa oli, että kaikki voimavarojen ja vaatimusten tekijät loppujen lopuksi ovat sisäisiä eli kokemuksellisia. Ulkoiset voimavarat ja velvollisuudet arvotetaan siis sisäisen kokemuksen mukaisesti. Vaikka Karasek ja Theorell (1990) mallissaan työn aktiivisesta kohtaamisesta erottavat ulkoiset tekijät kuten sosiaalinen tuki sisäisistä tekijöistä kuten työn hallinta, saattaa olla, että sosiaalinen tukikin muuttuu loppujen lopuksi sisäiseksi

tekijäksi: kaksi työntekijää saattaa kokea saman sosiaalisen tuen täysin eri tavalla. Myös sellaiset ulkoiset voimavarat kuin terveys ja varallisuus saavat mielestäni merkityksensä yksilön oman merkityksenannon kautta. Ehkä tästä syystä on niin vaikeaa kehittää toimivia muutosohjelmia (ks. esim. Argyris 1998, 105 ja Willman 2000, 108). Saattaakin olla niin, että ne kannattaisi rakentaa ensisijaisesti sisäisesti koetun kautta.

3.5 Sosio-kognitiivinen teoria

Näyttää vahvasti siltä, että ihmisellä on perustarve alituisesti löytää itselleen uusia haasteita ja kasvaa niiden mukana, edellyttäen, että hänellä on mahdollisuus siihen, kuten Alderfer (1969) toi esiin. Käsitys omasta itsestä, eli minäkuva, on tässä tärkeä tekijä. Miten ihminen havaitsee kasvumahdollisuutensa ja kokee tehokkuususkomukset riippuu pitkälti hänen minäkäsityksestään tai ammatillisesta minäkuvastaan.

Banduran sosio-kognitiivisessa teoriassa esiintyy käsite self-efficacy, joka tarkoittaa luottamusta siihen, että suoriudumme tehtävästä, ja joka vaikuttaa siihen, miten ajattelemme, motivoidumme, tunnemme ja käyttäydymme (Bandura 1997, 19). Banduran ja Locken (2003, 87-89, 96-97) mukaan yksilön tehokkuususkomukset liittyvät hänen henkilökohtaisiin päämääriinsä, jotka hän proaktiivisesti asettaa itselleen, ja jotka vaikuttavat suoraan siihen, kuinka motivoituneesti ja hyvin hän suoriutuu tehtävästään. He tuovat myös esiin sen tärkeän seikan, että tehokkuususkomuksia voidaan hankkia ja oppia. Tämä proaktiivinen teoria on ristiriidassa reaktiivisten kontrolliteorioiden kanssa, joiden mukaan yksilö korjaa hänen sisäisen standardinsa ja todellisuuden välisen ristiriidan joko lisäämällä ponnistelujaan tai laskemalla tavoitettaan. Ilman häiritsevää ristiriitaa ei tapahdu mitään korjaavaa toimintaa. (Bandura & Locke 2003, 87, 92-94.)

Bandura (1997, 20, 23) korostaa sosio-kognitiivisessa teoriassaan, että yksilön henkilökohtaiseen toimintakykyynsä liittämät uskomukset on erotettava hänen tulosodotuksistaan eli hänen uskomuksistaan siitä, miten hänen toimintansa saa aikaan jonkin tietyn tuloksen. Tehokkuususkomuksien kautta voidaan saada hyvä arvio tietystä käyttäytymisestä, kun taas tulosodotukset antavat suhteellisen heikon arvion kyseisestä käyttäytymisestä. Sen ajatteleminen, että jokin tulos on riippuvainen omasta toiminnasta, on kannustavaa vain silloin, kuin yksilö luottaa omaan kapasiteettiinsa ja

pitää tulosta suuressa arvossa. Kuviossa 4 esitetään, miten työpaikan tulosodotukset (outcome expectancies) ja yksilön tehokkuususkomukset (self-efficacy) liittyvät toisiinsa (Bandura 1997, 20-24). Jos tulosodotukset ovat pienet ja työntekijän omat tehokkuususkomukset suuret, siitä saattaa seurata hyvässä tapauksessa työpaikan vaihto ja pahimmassa tapauksessa kapinointia ja esimiesten vastustamista. Jos taas tulosodotukset ovat päinvastoin suuret ja tehokkuususkomukset pienet, työntekijä saattaa menettää uskon itseensä ja joutua epätoivon valtaan. Sekä tulosodotusten että tehokkuususkomusten ollessa pienet työntekijä ei aseta proaktiivisesti itselleen uusia päämääriä, vaan hoitaa apaattisesti tehtäviään. Edellytyksenä ammatilliselle kasvulle ja oppimishalulle on tilanne, jossa tulosodotukset ovat tasapainossa tehokkuususkomuksien kanssa. Silloin työntekijä kokee työtehtävät positiivisina haasteina ja motivoituu ponnistelemaan ja uusiutumaan. Hän ajattelee, että tietyt teot tuottavat hyviä tuloksia ja että hänellä on kyky toimia näin, mikä tekee ponnistelut vaivan arvoiseksi.

		Tulosodotukset	
		Pienet	Suuret
Tehokkuususkomukset	Suuret	Työpaikan vaihto, protesti, vastustus, kapinointi.	Sitoutuminen, motivaatio ammatilliseen kasvuun, oppimis- ja kehityshalu.
	Pienet	Ei uusia päämääriä, apatia.	Itseluottamuksen menetys, epätoivo.

Kuvio 4. *Tulosodotusten ja tehokkuususkomusten yhteisvaikutus (Bandura 1997, 20-24; ks. myös Bandura & Locke 2003, 87-89, 96).*

Edellä mainitun perusteella työnantajan olisi ensisijaisen tärkeää varmistaa työntekijälle kehitysmahdollisuuksia ja vahvistaa hänen tehokkuususkomuksiaan. Opettaja haluaa kehittyä ja uusiutua, kun hänellä oman näkemyksensä mukaan on mahdollisuus siihen ja hän pystyy mieltämään olennaiset tavoitteet, joiden pohjalta hän suunnittelee

työtehtäviään. Hän voi suhtautua luottavaisesti työtehtäviinsä ja toimenkuvan muutoksiin, kun hänellä on vahva ja realistinen käsitys omista kyvyistä eli hyvät tehokkuususkomukset.

3.6 Mentaaliset mallit ja niiden merkitys jaksamisessa

Jaksamisen uhattuna oleminen tai niukka pelivara tarkoittaa McCluskyn marginaaliteorian mukaan sitä, että koko kapasiteetti on alituisesti käytössä, jolloin uupumisen riski on suuri ($P=L$), tai kriisitilannetta, jossa marginaali on jo kärsinyt romahduksen ($P<L$) (taulukko 1). Niukan pelivaran korjaamiseen paremmaksi, eli sellaiseen tilanteeseen pääsemiseksi, jossa on taas tarpeeksi voimavaroja velvollisuuksien kohtaamiseen ja ammatilliseen kasvuun ($P>L$), tarvitaan tietynlaisia strategioita.

Karasekin ja Theorellin (1990, 31-32, 35) mukaan työntekijän käsitys siitä, miten hyvin työtehtävät ovat hänen kontrollissaan sekä taitoihin että päätösvaltaan nähden, määräävät hänen kehitysmotivaationsa. Banduran (1997, 20) mukaan luottamus omaan kapasiteettiin, eli hyvät tehokkuususkomukset, johtaa voimavarojen tuottavampaan käyttöön. Molemmat näkemykset korostavat, että työntekijällä pitää olla korkea käsitys työn vaatimuksista sekä mahdollisuus käyttää ja kehittää osaamistaan, jotta hän motivoituisi uusiutumaan. Kun suunnitellaan jaksamisen ja ammatillisen kasvun strategioita, pitää siis ottaa huomioon toisaalta työntekijän käsitys työtehtävistä ja työn tavoitteista ja toisaalta se, miten ne ovat hänen hallinnassaan ja kontrollissaan sekä millainen hänen luottamuksensa itseensä ja omaan kapasiteettiinsa on. Nämä käsitykset työstä ja itsestä vaikuttavat oletettavasti toisiinsa ja myös käsitykseen omista kehitysmahdollisuuksista.

Argyris (1998, 104-105) väittää, että toimivia muutosohjelmia ei ole juurikaan keksitty. Hakanen (2006, 37) toteaa, ettei ole täysin selvää, mikä edistäisi opettajien aitoa työhyvinvointia. Työpaikkakouluttajana olen taipuvainen vahvistamaan tämän. Sellaista ohjelmaa, joka taatusti saisi muutoksia aikaan työpaikoilla, ei löydy. Toisaalta muutosprosesseja ja empowermentia on katsottu pitkälti hallinnollisesta näkökulmasta (Beairsto & Ruohotie 2003, 135-136), eikä työnantaja kyllä pysty millään keinolla voimaannuttamaan kaikkia työntekijöitä, ei ainakaan kovin pitkäksi aikaa (Ruohotie

2001, 8). Olisiko sen sijaan mahdollista löytää strategioita, joiden avulla työntekijä voimaannuttaisi itse itseään eli muutosohjelmia, jotka tähtäävät yleiseen kykyyn uusia asennoitumista? Voisiko työntekijä oppia mieltämään itseä ja omaa työntekoaan uudella tavalla, joka tukisi hänen pelivaraansa? Tämä tarkoittaa sitä, että hän oppisi muodostamaan uusia mentaalaisia karttoja työtodellisuudesta.

Filosofit ovat kautta aikojen pohtineet mentaalaisia karttoja tai malleja ja todellisuuden luonnetta. Platon (400 eKr.) oli sitä mieltä, että todellinen todellisuus sijaitsee tilan ja ajan ulkopuolella, aistimaailman takana. Tätä todellisuutta hän kutsui ideamaailmaksi ja se hahmottuu ”ideoiden” kautta (”hevosen idea”, ”sian idea”, ”ihmisen idea” jne.). Aistimukset ovat todellisia siinä määrin, kuin ne liittyvät näihin ideoihin. Platonin tuttu luolavertaus valaisee tätä. Koko elämänsä ajan selkänsä takana liikkuvien ihmisten, eläinten ja kasvien luolan peräseinään heittämiä varjoja tuijottaneet vangit kuvittelevat varjojen olevan koko heidän takanaan oleva todellisuus. Ja kun heille sitten annetaan mahdollisuus kääntyä, he eivät aluksi olioiden takaa loimottavan tulen sokaisemana pysty näkemään mitään. Kun he sitten pääsevät luolasta ulos, aurinko puolestaan sokaisee heidät. (Platon 1972, 309-314.) Platonin vertaus on paljon käytetty. Muun muassa Dacherin (1993, 121-122) mukaan Platonin luola-allegorian tavoin meidän ideamme ja konseptimme varustavat meidät vain epäsuoralla, pinnallisella ja useimmiten epätarkalla ymmärryksellä, joka on usein ongelmiamme ja väärinkäsitysten lähde. Keisarin uudet vaatteet on toinen klassinen kertomus ihmisten mentaalisisistä malleista (Argyris 1998; Ruohotie 2001; Senge 1994, 175). Argyris (1982, 167-168) käyttää myös käsitettä ’theory-in-use’ kuvatakseen näitä malleja.

Niiniluoto (2003, 35) mainitsee, miten myös Kant (1724-1804) korosti, että ihmismieli aktiivisesti organisoii maailmaa koskevia havaintoja ja käsityksiä erilaisiin käsitejärjestelmiin, jotka ovat hyvin vaihtelevia ja kulttuurisidonnaisia.

Peter Senge (1994) käyttää käsitettä ’mental models’ selittäessään miten toimintamme riippuu siitä, minkälaisia sisäisiä kuvia meillä on maailman menosta. Nämä mentaaliset mallit ovat hyvin vaikuttavia, koska ne määräävät mitä otamme vastaan ja näin ollen myös miten toimimme. Kaksi ihmistä, joilla on erilainen mentaalinen malli tai kartta ympäristöstä, voivat nähdä saman tilanteen aivan eri tavoin, koska he katsovat eri yksityiskohtia ja jättävät osan huomiotta. (Senge 1994, 174-175.) Myös Jashapara (2004, 15) ottaa tämän seikan esiin knowledge management -suuntauksessa pohtiessaan,

miten työntekijöiden yhteistyötä ja työpaikan tiedonkulkua voitaisiin parantaa (ks. myös Kakabadse, N.K., Kakabadse, A. & Kouzmin 2003).

Neurologi Antonio Damasio (2000) puhuu aivojen ympäristöstä luomista 'kartoista' ja 'kuvista' mielen hahmoina, joiden rakenne perustuu kunkin aistin merkkeihin. Hän käyttää myös ilmaisua 'kuvien rakentaminen', ja kuvaa sillä miten me alituisesti millä tahansa mieleen ulkoapäin tai sisältäpäin tulevilla symboleilla muodostamme hahmoja tai kuvia. Damasio kutsuu 'representaatioiksi' neuraalisia hahmoja, jotka liittyvät johonkin havaintoon. Hän korostaa, että emme tiedä, kuinka tarkkoja representaatiot ovat verrattuina havainnon kohteeseen, johon ne liittyvät. (Damasio 2000, 289-291.)

Pyrimme siis koko ajan hahmottamaan omaa ulkoista ja sisäistä ympäristöämme ja luomaan niistä malleja tai karttoja. Roosin ja Grönforsin (1999, 25-27) mukaan tämän orientoitumisen ensimmäinen taso on aistihavainnot, joista etsimme tiedostamattomasti samankaltaisuuksia. Näiden samankaltaisuuksien pohjalta luokittelemme ympäristöä. Kieli perustuu näihin luokituksiin. Näin opimme koko ajan ymmärtämään paremmin ympäristöämme ja mitä siinä tapahtuu. Tämä tiedostamaton säännöstö on meidän henkilökohtainen paradigmamme (ks. Clarke & Clegg 2000, 9), joka määrää sen, miten asennoidumme uuteen informaatioon: mahtuuko se meidän luokkiimme tai kategorioihimme vai hylkäämmekö sen sopimattomana. Mentaalisia malleja tai ajattelumalleja voidaan siis kutsua myös paradigmoiksi. Kuhn (1994) käytti paradigma-käsitettä osittain perusluontoisena oletuksena maailman perusolemuksesta, ja osittain myös eri tapoina hahmottaa maailmaa (Niiniluoto 2003, 35).

Opettajan toimenkuva on uusiutunut monella tavalla, mistä syystä hänen olisi myös uusittava paradigmansa, maailmankuva tai käsitys omasta työstään, jotta hän jaksaisi ja kehittyisi ammatillisesti. Tuottavampaan toimintaan hän tarvitsee muuttuneita mentaalisia karttoja työtehtävistään ja velvollisuuksistaan kuin myös omista tehokkuususkomuksistaan. Ruohotie (2001, 7-8) ja Beairsto ja Ruohotie (2003, 132-134) nostavat esiin mentaalisten karttojen tärkeyden oppimisessa ja ammatillisessa kasvussa.

3.7 Avainteorian valinta

Jaksamista on Suomessa tutkittu aika vähän ammatillisen tai henkisen kasvun yhteydessä. Korpelainen (2005, 81-82) kehitti tähän tarkoitukseen integratiivisen IGM-mallin (Innovativeness, Growth, Margin), jossa hän yhdistää innovatiivisuuden, motivaation ja jaksamisen. Mallin mukaan jaksamista edistävät yksilön voimakas kasvumotivaatio ja se, että hänellä on mahdollisuuksia kasvaa. Myös Korpelaisen (2005, 75-76) kehittämä jaksamisen malli ajaa samaa päämäärää. Siinä valottuu, miten ulkoisesti annetut velvollisuudet ja voimavarat (ulkoinen pelivara) ovat yhteydessä sisäisiin velvollisuuksiin ja voimavaroihin (sisäinen pelivara) ja miten nämä vaikuttavat jaksamiseen. Korpelainen päättelee, että mitä vahvempi yksilön sisäinen pelivara on, sitä vähemmän hän tarvitsee ulkoista pelivaraa. Tämä on yksi oman tutkimukseni lähtökohtia. Työntekijä oppii järjestämään itselleen sisäistä pelivaraa ja voimaannuttamaan itseään eikä ole enää yhtä riippuvainen ulkoisista järjestelyistä ja johdon voimaannuttamisesta.

Oma kantani ja lähtökohtani on, että työympäristön muuttamiseksi itselleen hallittavaksi tarvitaan kykyä muuntaa mentaalaisia kartoja sekä työtilanteesta että itsestä. Mentaaliset kartat itsestä liittyvät tiiviisti tehokkuususkomuksiin. Empowerment on tässä keskeinen tekijä sisäisen voimaantumisen ja itseään voimaannuttamisen (ohjokset omiin käsiinsä) merkityksissä. Empowerment on sidoksissa myös yksilön tehokkuususkomuksiin (Ruohotie 2001, 5).

Ruohotie (2005, 58-59) on kuvannut, miten uudet vaatimukset voivat murtaa työntekijän leipääntymisen ja urarutiinin. Hänen eksploratiivisen oppimissyklin mallissaan ulkoiset muutospainet saavat aikaan kasvua laukaisevia tekijöitä organisaatiossa ja käynnistävät syklisen kasvuprosessin. Työntekijä joutuu uudelleen arvioimaan itseään muutosagenttina, jolloin hän saa mielihyvää ja itseluottamusta toimijuuden tunteesta. Eri asia on sitten, riittävätkö ulkoiset muutospainet yksinään johtamaan ammatillisen kasvun tarpeen heräämiseen. Raportit opettajien uupumisesta (esim. Hakanen 2006, Hartney 2008 ja Lindén 2010) viittaavat siihen, että muutosvaatimukset sinänsä eivät aina laukaise kehitysprosesseja, vaan myös edellyttävät uudenlaisia kehitysohjelmia.

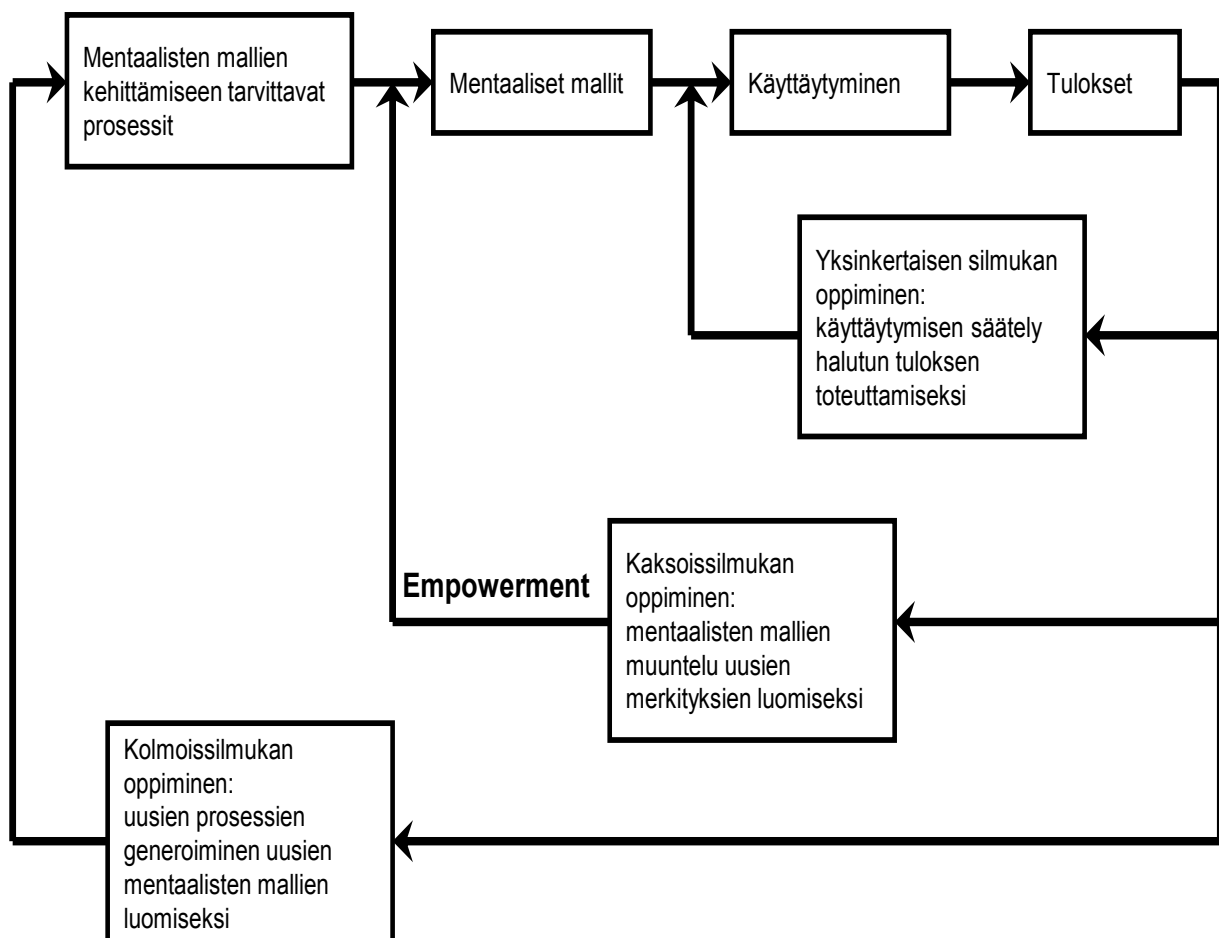
Tällainen kehitysohjelma voisi hyödyntää Ruohotien (2001, 8; Beirsto & Ruohotie 2003, 134) kehittämää mallia oppimisen kolmesta tasosta (kuvio 5). Sen taustalta löytyy Argyriksen ajatus oppimisen kahdesta silmukasta, 'Single- and Double-Loop Learning' (Argyris 1982, 159-183; Argyris & Schön 1996, 20-22).

Ruohotien ja Beirston malli koostuu kolmesta silmukasta. Yksöissilmukan oppimisessa tarvitaan pelkästään käyttäytymisen säätämistä ilman varsinaista syvempää ymmärrystä ja sitoutumista. Tällainen oppiminen soveltuu suhteellisen mekaanisiin työtehtäviin, jossa normit ja arvot pysyvät muuttumattomana, esimerkiksi laaduntarkkailuun. Itseohjautuvuutta edellyttävässä työssä taas tarvitaan kaksoissilmukan oppimista, eli työntekijän täytyy osata muuntaa mentaalaisia mallejaan tai karttojaan työtehtävistä ja velvollisuuksista uusien merkityksien ja strategioiden luomiseksi. Tämä edellyttää, että työntekijä kykenee sivuuttamaan tiettyjä perusarvoja ja toimintastrategioita, jotka ovat olleet hyödyllisiä yksöissilmukan rutiinitehtävien oppimisessa, mutta ovat suorastaan vahingollisia kaksoissilmukan oppimiselle. Siihen, että työntekijä uudelleenmäärittelee työtehtäviään muuntelemalla mentaalaisia karttojaan niistä ja itsestä muutosagenttina, tarvitaan empowermentia inhimillisten voimavarojen vapauttamisen merkityksessä.

Kolmoissilmukassa puolestaan on kyse prosesseista, joilla luodaan kokonaan uusia mentaalaisia karttoja. Tämä edustaa sellaista empowermentia, joka ei enää liity yksilön mahdollisuuksiin säätää omia mentaalaisia karttojaan, vaan useampi itseohjautuva tai valtuutettu yksilö kehittää yhteistyössä muiden kanssa aivan uusia malleja työkuviin. (Argyris 1982, 168; Argyris & Schön 1996, 20-25; Beirsto & Ruohotie 2003, 132-134; Ruohotie 2001, 4, 7-8.)

Kaksi ensimmäistä silmukkaa Beirston ja Ruohotien mallissa (2003, 132) vastaavat Argyriksen (1982, 165-170, 1998) käsityksiä työntekijän ulkoisesta ja sisäisestä sitoutumisesta. Yksöissilmukka riittää ulkoiseen sitoutumiseen, jossa työntekijä suorittaa velvollisuuksiaan johdon antamien ohjeiden ja päämäärien mukaisesti. Sisäinen sitoutuminen, kaksoissilmukka, sen sijaan vaatii työntekijältä itsenäistä toimintaa ja harkintaa velvollisuuksien ja tavoitteiden merkityksistä, eli mentaalisten karttojen muuntelukykä. Tällainen sitoutuminen liittyy tiiviisti empowermentiin sekä voimaannuttamiseen että voimaantumisen merkityksessä. Jotta työntekijä löytäisi sisäistä voimaa eli intoa malliensa muunteluun, hänelle pitää antaa luottamusta ja mahdollisuus toimia omin päin. (Argyris 1998, 99-100.) Kolmoissilmukka taas edellyttäisi valtuuksia

luoda kokonaan uusia mentaalisia malleja, joten tutkimuksessani kuvatut interventiot (ks. luku 4) eivät mielestäni liity varsinaisesti siihen. Käsillä olevassa tutkimustyössä sivuutetaan pitkälti kolmoissilmukka, voimaannuttaminen siinä merkityksessä, että johtoporras luovuttaa valtaa ja luo edellytyksiä kasvuorientoituneeseen ilmapiiriin. Sen sijaan lähtökohtana on, että työntekijä voi voimaannuttaa itseään antamalla itselleen valtuuksia työtehtävän uudelleen määrittämisessä. Tällainen itsensä voimaannuttaminen kulkee tietysti rinnakkain sisäisen voimaantumisen kanssa ja molemmat ruokkivat toisiaan kaksoissilmukan oppimisessa.



Kuvio 5. *Oppiminen yksöissilmukan, kaksoissilmukan ja kolmoissilmukan kautta (Beairsto & Ruohotie 2003, 134; Ruohotie 2001, 8), muokattu Argyriksen (1982) mallista.*

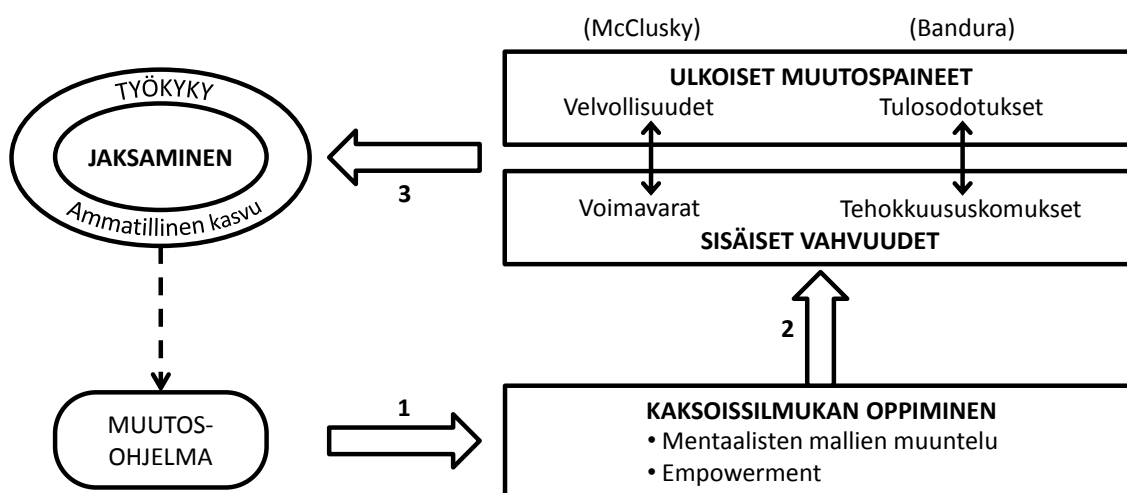
Muutosohjelmat ovat muiden kehittämiä prosesseja, joiden kautta yksilö oppii muuntelemaan ja säätelämään mentaalisia karttojaan, toisin sanoen käsityksiään

velvollisuuksistaan ja voimavaroistaan. Tällä uudelleenmäärittelyllä hän voimaannuttaa itseään ja pystyy siten säätämään käyttäytymistään niin, että syntyy pelivaraa. Järvisen (2007, 88) mukaan Ruohotien ja Beirston silmukkamallin perusteella painopiste voitaisiin siirtää organisaatiosta yksilöön ja hänen kykyynsä säätää malliaan työn tavoitteista ja niiden saavuttamiseen tarvittavasta käyttäytymisestä. Hän pohtii, minkälaiset yksilöt pystyvät luomaan uusia mentaalisia malleja, koska moni työntekijä epäilemättä tuntee, että haluttuun tulokseen pääsemiseksi työssä riittää pelkkä käyttäytymisen säätely eli yksöissilmukan toteuttaminen (ks. kuvio 5). Minusta olisi aiheellista pohtia myös sitä, minkälaiset muutosohjelmat saisivat yksilöt muuntelemaan mentaalisia mallejaan työstä. Työpaikoilla saattaa nimittäin olla suuri määrä työntekijöitä, jotka voisivat toimia kaksoissilmukan oppimisprosessissa, kunhan sopiva valmennus siihen löytyisi.

Haen omassa tutkimustyössäni jaksamiseen Korpelaisen IGM-mallin ja Ruohotien eksploratiivisen oppimissyklin tavoin jonkinlaista positiivista kierrettä tai itseään vahvistavaa prosessia (ks. kuvio 6). Lähtökohtana on, että opettajien jaksamiseen tarvitaan uusia kehitys- tai muutosohjelmia sitä mukaa kun maailma muuttuu. Ulkoiset muutospaineet koostuvat erilaisista velvollisuuksista tai vaatimuksista (McCluskyn 'load') ja tulosodotuksista (Banduran 'outcome expectancies'). Näiden kohtaamiseen tarvitaan sisäisiä vahvuuksia kuten hyviä voimavaroja (McCluskyn 'power') ja sopivia tehokkuususkomuksia (Banduran 'efficacy beliefs'). Koska ulkoiset muutospaineet, kehitys-sanaan implikoidun merkityksen mukaan, aina ylittävät sisäiset kohtaamisvälineet, työntekijän jaksaminen edellyttää, että hän tarvittaessa oppii kokemaan ulkoiset muutospaineet uudella tavalla. Kaksoissilmukan oppimisprosessissa tämä toteutuu: yksilö muuntelee mentaalisia malleja ja antaa työtehtävilleen uusia merkityksiä, toisin sanoen hän uudelleenmäärittelee ulkoiset muutospaineet tai työtilanteen. Samalla hän voimaannuttaa itseään ottamalla ohjaketket omiin käsiinsä. Näin voidaan katsoa, että empowerment tai inhimillisten voimavarojen vapauttaminen (Ruohotie 2001, 4) on edellytyksenä ammatilliseen kasvuun ja hyvään työkykyyn, jotka opettajien jaksaminen implikoi. Empowerment on siis eräänlainen selittävä tekijä paremmalle jaksamiselle.

Kutsuin ensin tätä kuviossa 6 esittämäni mallia *juustomalliksi*, Dr Spencer Johnsonin kuuluisan kirjan 'Who moved my cheese?' mukaan. Dr S. Johnson kuvaa kirjassaan

allegorisesti, kuinka kaksi hiirtä ja kaksi pikkuihmistä reagoivat eri tavoin tilanteeseen, jossa heidän hyvinvoinnin kannalta tärkeä juustonsa on hävinnyt. Hiiret lähtevät nopeasti liikkeelle etsimään uutta juustoa, kun taas pikkuihmiset jäävät odottamaan, että juusto ilmestyisi itsestään takaisin ja kaikki olisi taas kuin ennen. Lopulta toinen pikkuihmisistä ymmärtää, että ei auta muu kuin lähteä liikkeelle etsimään uutta juustoa, sen tuottamasta epävarmuuden tunteesta huolimatta.



Kuvio 6. *Mental Management Model (MMM)*. Prosessi, jossa työntekijä muutosohjelman työkaluilla (1) oppii kaksoissilmukan mukaisesti muuntelemaan mentaalisia mallejaan työtehtävistään, ts. oppii luomaan niille uuden merkityksen ja voimaantumaa (2) niin, että hänen sisäiset vahvuutensa riittävät ulkoisten muutospainoiden kohtaamiseen ja hänen jaksamisen tasonsa pysyy hyvänä (3).

Tämä vertautuu minusta loistavasti työpaikoilla vallitsevaan tilanteeseen: vanha totuttu tapa tehdä työtä ja kokea työn iloa (juusto) ei enää onnistu, vaan joudutaan etsimään uusia toimintatapoja ja asettamaan uusia tavoitteita (uusi juusto), vaikka se pelottaa. Ihmisen sisäiset realiteetit eivät kuitenkaan ehdi muuttua ulkoisten realiteettien tahdissa (Rock 2006, 17), joten pikkuihminen tarvitsee mentaalista valmennusta (mental management) uuden juuston etsimisprosessissa. Vaihdoin siten juustohöylään assosioivan juustomallin nimikkeeksi Mental Management Model (MMM).

Taulukossa 2 esitän yhteenvedon tutkimuksessani käytetyistä teorioista ja malleista, jotka liittyvät työssä jaksamiseen ja ammatilliseen kasvuun. Avainteoriana on McClusky'n marginaaliteoria. Marginaaliin tai pelivaraan vaikuttavat muun muassa

yksilön tehokkuususkomukset, hänen käsityksensä omista kontrollimahdollisuuksistaan ja hänen minäkäsityksensä. Banduran sosio-kognitiivinen malli selittää, miten oikeat tehokkuususkomukset yhdessä positiivisten tulosodotusten kanssa johtavat kasvumotivaatioon ja sen kautta sisäiseen pelivaraan ja jaksamiseen. Argyris (1998) ja Ruohotie (2001) puolestaan kuvaavat, miten yksilö automaattisesti luo työtilanteesta omia mentaalisia karttoja, joiden pohjalta hän toimii. Tästä kehittyi Ruohotien (2001), Argyriksen (1982) ajatuksien pohjalta, kehittämä silmukkamalli, joka toimii taustana omaan MMM-malliini (Mental Management Model).

Taulukko 2. Yhteenvedo siitä, miten tutkimuksen taustalla olevat teoriat ja mallit liittyvät työssäjaksamiseen ja siihen sisältyvään työkykyyn ja ammatilliseen kasvuun.

Käsillä olevan työn malli	McClusky (1963, 1970)	Bandura (1997)	Argyris (1982), Ruohotie (2001)
Mental Management Model (MMM): Käytännön kontribuutio jaksamisen ja kasvun malleihin, rajattuna yksilön sisäiseen pelivaraan.	Työssä jaksamiseen tarvitaan marginaali tai pelivara, joka muodostuu voimavarojen ja velvollisuuksien sopivasta suhteesta.	Työntekijän tehokkuususkomukset ovat yhteydessä työtehtävistä suoriutumiseen.	'Mental models' eli yksilön mentaaliset kartat itsestä ja työtilanteesta määräävät toimintatavat. → Oppimisen silmukkamalli

Tutkimukseni kontribuutio tieteeseen ja työssä jaksamisen edistämiseen on sen selvittäminen, millä tavalla jonkin muutosohjelman sisältö voisi avata työntekijälle mahdollisuuksia lisätä hänen sisäistä pelivaraansa. Työntekijä-nimike viittaa tässä työssä lähinnä henkilöihin, jotka toimivat asiantuntija- tai asiakaspalvelutehtävissä. Käsillä olevan työn tutkimushenkilöt toimivat ohjaavissa tehtävissä ja tutkimustulokset koskevat heitä. Silti jaksamiseen liittyvät taustateoriat ja julkaisut kattavat yleisinhimillisiä tarpeita ja reaktioita (esim. Alderfer 1969, McClusky 1963, Bandura 1977, Argyris 1998, Karasek & Theorell 1990 ja Gould ym. 2006).

On selvää, että työpaikan ilmapiiri ja olosuhteet vaikuttavat jaksamiseen. Yksilö pystyy kuitenkin myös itse vaikuttamaan omaan jaksamiseensa ja kasvuunsa, ilman

työyhteisön toimenpiteitä. Saattaa olla, että työyhteisössä ei olekaan mitään vikaa, vaan työntekijän jaksaminen on muista syistä koetuksella. Hän ei esimerkiksi osaa hoitaa työtään tarkoituksenmukaisesti, vaan kuvittelee, että kaikki pitää tehdä täydellisesti – tai sitten vaatii itseltään liian paljon. Voi toisaalta olla niinkin, että työyhteisö on niin huonolla mallilla, että työntekijän kannattaisi mieluiten sanoa itsensä irti. Hakemani muutosohjelmat kohdistuvat siis yksilöön ja työyhteisö on taustatekijä, jota tässä ei huomioida erikseen; toisin sanoen työntekijä käy hakemassa jaksamispiikin täysin ulkopuoliselta taholta. Kuten Senge (1994, 223) sanoo, kasvumotivaatio ja sitoutuminen vaativat valinnanvapautta. Työntekijä saattaa ehkä helpommin löytää työntönsä ja kasvuhaluksensa vähemmän perinteisillä ja työpaikkapainotteisilla menetelmillä.

4 NLP ja relaksaatio

4.1 Perustelut muutosohjelmien valinnalle

Koska tutkimuksen keskeinen tekijä on yksilön mentaalisten mallien vaikutus hänen työssä jaksamiseensa, oli valittava muutosohjelmia, joiden pohjalta olisi mahdollista analysoida mentaalisia malleja työstä ja itsestä. Mentaaliset mallit tai kartat *työstä* koostuvat esimerkiksi siitä, millaisia merkityksiä yksilö antaa työn vaatimuksille. Mentaaliset kartat *itsestä* koostuvat puolestaan luottamuksesta itseän ja omaan kapasiteettiin, toisin sanoen omiin tehokkuususkomuksiin.

Edellä mainittujen edellytysten lisäksi olisi tärkeää voida sisällyttää muutosohjelma osaksi normaaleja arjen toimintoja, jotta päivitys tapahtuisi automaattisesti. Muutosvaatimukset kulkevat valitettavan usein käsi kädessä säästövaatimusten kanssa, minkä vuoksi muutosohjelmien tulisi olla melko kustannustehokkaita. Samalla ei kuitenkaan saisi tinkiä vaikuttavuudesta, joka on pitkälle kiinni siitä, kuinka paljon uusia taitoja ja tapoja harjoitellaan ja kerrataan (Ojala & Ahonen 2005, 118; Sutherland & Cooper 2000, 159-161; ks. myös Hänninen 2009). Muutosohjelmien kuuluu siis olla toiminnallisia.

Valitsin tutkimukseeni kaksi erilaista arkipäiväistä, kustannusystävällistä ja toiminnallista muutosohjelmaa, joiden avulla voitaisiin edistää yksilön pelivaraa: yhtäältä muutosohjelma, jonka avulla voitaisiin mielestäni muunnella mentaalisia karttoja työstä ja toisaalta ohjelma, jonka avulla säädettäisiin mentaalisia karttoja itsestä. Työn vaatimukset ovat loppujen lopuksi sidoksissa työntekijän kokemuksiin niistä, mikä tarkoittaa, että hänen mentaalinen karttansa työstä riippuu myös hänen mentaalista kartastaan omasta itsestä. Näin ollen muutosohjelma, jolla uusitaan karttaa työstä automaattisesti sisältää myös tämän toisen aspektin, kun taas ohjelma, jolla uusitaan karttoja omasta itsestään, ei välttämättä tarvitse sisältää työaspektia. Mentaalisen kartan muuttamiseen omasta itsestä halusin löytää keinon, joka kohdistuisi suoraan työntekijän henkilökohtaiseen voimantunteeseen.

Ensimmäiseen tarkoitukseen, muuttamaan mentaalista karttaa työstä, valitsin NLP:n (Neuro-Linguistic Programming). NLP on arkipsykologinen tietomalli, joka soveltuu

erittäin hyvin kasvatustieteiden palvelukseen juuri suuntautuessaan edistämään yksilön oppimista ja kehitystä muuntuneiden karttojen avulla (ks. esim. O'Connor & Seymour 1994). NLP:n perustajat Bandler ja Grinder ilmaisevat asian tavalla, joka menettää ytimekkyyttään suomenkielisessä käännöksessä:

We ... do not operate directly on the world. Each of us creates a representation of the world in which we live – that is, we create a map or a model which we use to generate our behavior (Bandler & Grinder 1975, 7).

Toiseksi muutosohjelmaksi, muuttamaan mentaalista karttaa itsestä, valitsin *relaksaation* eli rentoutusmenetelmän, joka koostuu erilaisista tavoista rentouttaa kehoa ja mieltä. Relaksaatio liittyy kasvatustieteiden alaan oppimisen edistäjänä ja vahingollisen stressin poistajana (ks. esim. Kauppila 1999, 2004, 2010).

NLP ja relaksaatio ovat molemmat suuntauksia, joiden avulla pyritään tukemaan ihmisen yleistä hyvinvointia (Ojanen 2004, 10; Roos 2002, 40; Lindh 1998, 80-81; Toivanen 1994, 30-31). Ne eivät ole mitään uusia teorioita, vaan koostuvat lähinnä tekniikoista tai malleista, joita voidaan soveltaa missä tahansa terapiassa, koulutuksessa ja ohjauksessa, kulttuurista tai uskonnosta riippumatta. Molempien suuntauksien päämääränä on käyttäjän parempi olotila ja elämänlaatu (Vikeväinen-Tervonen 1998, 52).

Sekä NLP:stä että relaksaatiosta oli lähtökohtaisesti mahdollista löytää useita pelivaraa tai marginaalia lisääviä elementtejä. NLP sisältää paljon harjoituksia, joilla opitaan määrittelemään uudelleen tilanteita, esimerkiksi muodostamalla uusia mielen karttoja (työ)elämästä. Relaksaatio puolestaan tukee yksilön elinvoimaa parantamalla hänen elimistönsä hermostollista tasapainoa ja vaikuttaa näin hänen mentaaliseen karttaansa itsestä.

Muutosvalmiuksien ja asennoitumisen parantamiseen empowerment-puitteissa on panostettu suhteellisen vähän työelämän kehittämistoiminnassa. Yleensä keskitytään työsuoritukseen eikä juurikaan työntekijän rohkeaan omavaltaiseen toimimiseen, koska johtoporras haluaa pitää langat tiukasti käsissään. Näin toimitaan huolimatta siitä yleisestä perusoletuksesta, että mitä vähemmän valtaa ihmisellä on, sitä vähemmän hän sitoutuu omaehtoisesti. (Argyris 1998; Ruohotie 2001, 6-7.) Aitojen muutosvalmiustoimenpiteiden sijaan painopiste on ollut työterveyshuollon palveluissa,

kulttuuri- ja liikuntaseteleissä, luentopainotteisissa työpaikkakoulutuksissa ja työhyvinvointi-toiminnan retkissä.

Myös NLP:n vaikutuksista työssä jaksamiseen on toistaiseksi hyvin vähän tutkimuksia. Toisaalta, vaikka relaxaation vaikutuksia on tutkittu runsaasti, vain harva tutkimuksista on kohdistunut juuri opettajien jaksamiseen, mikä on jokseenkin hämmästyttävää, opettajien vaativaa työtä ajatellen. Opettaja on kaikenikäisille tulevaisuudentekijä, joka on jatkuvasti uuden ja tuntemattoman rajatilassa ja uhkaa uupua, jollei yhteiskunta tue häntä kaikin keinoin (Luukkainen 2008, 194-200). Tutkimuksessani tarkastelen, edistääkö NLP- ja relaxaatioryhmiin osallistuminen opettajien työssä jaksamista.

NLP ja relaxaatio on myös mahdollista sisällyttää osaksi normaaleja arkipäivän toimintoja, esimerkiksi järjestämällä säännöllisiä lyhyitä rentoutustuokioita tai kokoontumalla lyhyisiin tapaamisiin, joissa asioita käsitellään NLP:n kautta. Eri asteiden kouluissa sopivin ajankohta olisi todennäköisesti koulupäivän päättyessä, joustavasti eri aikoihin, jotta kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus päästä mukaan.

Molemmat tutkimusinterventiot ovat toiminnallisia ja muutosohjelmina suhteellisen edullisia, koska ne ovat ryhmäinterventioita, joiden oletetaan toimivan hyvin ilman yksilöllisten taustatekijöiden huomioonottamista. Yksilöohjaus olisi huomattavasti kalliimpaa. Sen lisäksi, että ryhmäohjaus on kustannusystävällistä, ryhmä toimii myös hyvänä foorumina, jossa voidaan prosessoida uusia ajatuksia, peilata omaa edistymistä muuta ryhmää vasten ja harjoitella erilaisia uusia käytäntöjä. Kauppilan (2004, 28) mukaan ryhmäopiskelussa sosiaaliset taidot lisääntyvät, ennakkoluulot vähenevät ja suvaitsevaisuus lisääntyy, yhteistoimintakyky kehittyy ja tuottavuus kasvaa. Olen myös omista opiskeluryhmissäni huomannut, miten muiden ryhmäläisten kokemukset ja ajatukset vaikuttavat yksittäisen osallistujan kokemuksiin ja ajatuksiin, samalla kun osallistujan mahdollisuus kertoa omista asenteista hyväksyvässä ilmapiirissä auttaa häntä tarkastelemaan asioitaan myös muiden näkökulmasta.

NLP:n ja relaxaation yhteinen lähtökohta on, että ihminen on itse muutosagentti ja voi itse vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa mielen ja kuvittelun avulla. Mielikuvatekniikoita käytetäänkin nykyään monella alalla. Esimerkiksi urheilijat, muusikot ja taiteilijat yhdistävät usein erilaisia rentoutusmenetelmiä ja mielikuvittelua kehittäessään

luovuuttaan ja oppimiskykyään ja valmistautuessaan huippusuorituksiin (Dacher 1993, 83).

Mielikuvat ovat aivojen todellisuutta riippumatta siitä ovatko ne saaneet alkunsa ulkoisesta ärsykkeestä vai ihmisen sisältä. Tuskallisen tilanteen muisteleminen tuo mukanaan myös kokemukseen liittyvät kielteiset fysiologiset vaikutukset. Samalla tavalla on mielikuvien avulla mahdollista myös rentoutua. Mielikuvat vaikuttavat suoraan aivojen toimintaan ja voivat näin myös saada aikaan todellisia muutoksia mielessämme ja toiminnoissamme. Mielikuvilla on siis mahdollista säädellä elimistömme fysiologisiakin toimintoja. (Haapasalo 1997, 235-236.)

Relaksaatio rauhoittaa elimistön toimintoja, muun muassa alentaa verenpainetta, laukaisee lihasjännityksiä ja kumoaa stressin tuottamia muutoksia kehossa (Haapasalo 1997, 236; Toivanen 1994). Korkeassa vireystilassa saattaa olla vaikeaa keskittyä pelkästään mielikuvien muodostamiseen, jolloin rentoutuminen onnistuu helpommin rentouttamalla lihaksia. Kun keho on ensin lihasten rentouttamisen avulla saatu rentoutuneeseen olotilaan, mielikin rauhoittuu ja mielikuvat muodostuvat helpommin. (Dacher 1993, 8; Eek 1995, 12-13; Kauppila 2010.) Tässä yhteydessä sopii muistuttaa Ruohotien (2001, 6-7) ajatuksista siitä, miten muutosprosessi vaatii empowermentia ja energiaa samalla kun se generoi uutta energiaa ja empowermentia, jota suunnataan esimerkiksi sitoutumiseen. Jotta saisimme voimaa uusien mentaalisten karttojen luomiseen, saatamme tarvita myös relaksaatiotyyppejä harjoituksia.

NLP:n lähestymistavat ja relaksaation menetelmät menevät luonnollisesti osittain päällekkäin: rentouttavat mielikuvat lisäävät kehon rentoutumista ja kehon rentoutuessa on helpompi muodostaa mielikuvia (Roos 2002, 41-42; Vikeväinen-Tervonen 1998, 48). Rentoutuksella ja NLP:llä on kuitenkin täysin eri historiallinen tausta. Relaksaatio juontaa juurensa kaukaa, kun NLP taas on vasta 1970-luvulta lähtien kehittynyt tietomalli tai menetelmäjärjestelmä. Vaikka psykoanalyysia ja hypnoosirentoutusta kehittänyttä lääkäriä ja psykiatria Milton H. Ericksonia pidetäänkin nykyään niiden molempien taustahahmona (ks. Kallio 2004b, 74; ks. myös Erickson 1998, 57-58 ja Toivonen & Kauppi, 1995, 17), niitä kannattaa käsitellä kahtena erilaisena interventiona. NLP:stä löytyy paljon erilaisia kommunikaatiokeinoja ja tekniikoita, joiden käyttöön ei tarvita minkäänlaista rentoutusta (Andreas, S. & Andreas, C. 1987, 1989; Bandler 2008, 4; Bolstad & Hamblett 1997), kun taas relaksaatiolla tähdätään

ensisijaisesti vain kehon rentouttamiseen ja mielen rauhoittamiseen. Näin NLP ja relaksaatio edustavat kahta eri lähestymistapaa jaksamisen edistämiseen samalla kun ne myös voidaan nähdä saman kolikon eri puolina.

NLP:ssä kohtaavat muun muassa ratkaisukeskeinen lähestymistapa, useimmat kognitiiviset suuntaukset, työyhteisöön ja johtamiseen tähtäävät suuntaukset kuten MLP (Modular Learning Process, suomeksi: Osaava Esimies) ja organisaation kehittämistä edistävät vanhemmat ja uudemmat oppisuunnat (ks. esim. Ayers 2006; Dawson 1994; Erämetsä 2004; Kotter 1995; O'Hanlon & Weiner-Davis 1990; Schein 1987; Senge 1994; Senge ym. 1994; Swanberg O'Connor 1995). Yrityskonsultointia suorittavien Selinien teos asiakaspalvelusta (Selin, E. & Selin, J. 2005) on suorastaan täynnä NLP:tä, vaikka tätä kirjainyhdistelmää ei edes mainita kertaakaan. NLP-menetelmät yksinkertaisine tekniikkoineen yleistyivät 1990-luvulla erilaisilla ihmissuhde- ja johtamistaidon kursseilla (Sydänmaanlakka 2006, 159). Roosin (2001, 53) mielestä NLP on kokonaan uusi lähestymistapa työelämäyhteyksissä. NLP:n vahvuuksiin kuuluu, että se kokoaa toimivia käytäntöjä monista erilaisista suuntauksista (Bandler & Grinder 1975, 39-40).

Yllä olevan mukaan NLP:n taustalla on monia käyttäytymistieteiden perussuuntauksia ja se soveltuu siinä mielessä hyvin interventioalinnaksi työssä jaksamisen edistäjänä. Koulutusohjelmien vaikuttavuus tuntuu myös olevan joskus hieman kyseenalainen, joten on mielestäni aiheellista tutkia tarkemmin sitä, miten edes jokin niistä toimii. Esimerkiksi Sutherland ja Cooper (2000, 161) toteavat, että työpaikkakoulutuksien osallistujat aivan liian usein jatkavat samoja ei-palvelevia käyttäytymis- ja suhtautumistapoja koulutuksen jälkeen (ks. myös Willman 2000, 108). Tästä voi vetää johtopäätöksen, että monet työpaikkakoulutukset saattavat olla hyödyttömiä.

Relaksaation avulla on taas saatu hyviä tuloksia jaksamisen edistämässä (esim. Toivanen 1994; Gockel & Lindholm 2004), mikä puolustaa sen käyttöä myös tässä tutkimuksessa. Vaikuttaa todennäköiseltä, että myös opettajat ja ohjaavissa tehtävissä toimivat hyötyisivät rentoutustekniikoista, kun ajattelee, miten kovan paineen alla he tekevät vastuullista työtään. Opettajan tehtävähän on jaksaa valmistaa kaikenikäisiä kansalaisia kohtaamaan arvaamattomia muutoksia ja haasteita (Luukkainen 2008, 193. 202; ks. myös luku 2).

4.2 NLP interventiomenetelmänä

Neuro-Linguistic Programming eli NLP kuvataan joskus konstruktivistisena tietomallina ja tutkimussuuntauksena, joskus terapeuttisena suuntauksena tai menetelmäjärjestelmänä, joka yhdistää neurologian ja kielitieteen. Sitä voisi myös kutsua käytännölliseksi arkipsykologiaksi. NLP:n kehittivät 1970-luvulla matemaatikko, tietokoneohjelmoija ja psykoterapeutti Richard Bandler ja kielitieteilijä John Grinder. NLP perustuu systeemiteoriaan, informaatioteoriaan, konstruktivismiin, tekoälytutkimukseen, kielitieteeseen ja kognitiivisen psykologian ideoille. Taustafilosofeja ovat mm. Alfred Korzybski ja Gregory Bateson. NLP ei mallina sitoudu mihinkään psykologiseen teoriaan, vaan tarjoaa joukon tekniikoita ja lähestymistapoja, joiden arvon määrää niiden tehokkuus. Grinder, silloin lingvistiikan professori Santa Cruzin yliopistossa, ja Bandler, saman yliopiston psykologian opiskelija, huomasivat yhteistyötä tehdessään mielikuvien ja kielikuvien vaikutusvoiman. He saivat vaikutteita ja ideoita useilta tunnetuilta terapeuteilta, kuten psykoterapeutti Fritz Perlsiltä, perheterapeutti Virginia Satirilta ja hypnoterapeutti Milton H. Ericksonilta. Myös brittiläisellä antropologilla ja kybernetiikan ja kommunikaatio- ja systeemiteorian asiantuntijalla Gregory Batesonilla oli suuri vaikutus NLP:n kehitykseen. (O'Connor & Seymour 1998, 18-19; Ojanen 2004, 7-10; Bodenhamer & Hall 2004, xi-xii.) Moni NLP-tekniikka on mallinnus Ericksonin lähestymistavoista (Bandler 1993, 7-13; Bodenhamer & Hall 2004, xii).

NLP perustuu pitkälti kognitiivisen psykoterapian konstruktivistiseen ajatteluun. Sen mukaan ihmiset rakentavat omilla mielikuvillaan ja sisäisellä puheellaan ongelmalliset tunteet ja niihin liittyvän käyttäytymisen. Kun sitten muutetaan näitä mielikuvia ja sisäisiä ideoita, myös tunteet ja käyttäytyminen muuttuvat (lisää tästä alla). Asiakasta autetaan myös rakentamaan myönteisiä tavoitteita ja häntä aktivoidaan etsimään omia jo olemassa olevia voimavarojaan, mikä taas tuo NLP:n lähelle ratkaisukeskeistä terapiaa. Kytkentöjä löytyy yhtä lailla käyttäytymisterapioihinkin, esimerkiksi mallioppimisen ja ehdollistamisen tai ankkuroinnin tekniikoissa. (Ojanen 2004, 8-9.)

NLP on kansainvälisesti käytetty lyhenne, jota ei yleensä käännetä. Se tulee englanninkielisestä termistä neuro-linguistic programming, jossa ”neuro” viittaa hermosolujen ja mielen toimintaan ja ”linguistic” kielen käyttöprosesseihin. ”Programming” on suomeksi ohjelmointi. Neurologia kuvaa, miten hermosolujen

toiminnot saavat aikaan kehontiloja, ja miten nämä kehontilat johtavat tiettyyn käyttäytymiseen. Lingvistiikka kuvaa, miten teemme edustuksia ulkoisesta maailmasta erilaisten symbolijärjestelmien kautta (sanat, lauseet, metaforat, eleet, matematiikka, musiikki, taide jne.). Kielen avulla jäsenämme mielessämme kokemuksia ja suunnittelemme strategioita. Kielen kautta kommunikoimme myös muiden ihmisten kanssa. (Hiltunen, Kiviaho & Vikeväinen-Tervonen 2003, 11; O'Connor & Seymour 1994, 25-26.) Kielen ratkaiseva merkitys elämässämme tulee hyvin esiin Eskolan ja Suorannan (2003, 140) toteamuksessa: ”Kieli on sosiaalisen todellisuuden tuote samalla kun se itse tuottaa tätä todellisuutta.” Ohjelmointi kuvaa näitä prosesseja ja paradigmoja, joiden avulla järjestämme ulkoapäin ja sisältäpäin tulevia signaaleja hyödylliseen tapaan (Bodenhamer & Hall 2004, 313) (ks. mentaaliset kartat tai mallit luvussa 3.6). Hyödylliseen tapaan kenen näkökulmasta, voidaan kysyä ja vastaus on esimerkiksi samanlainen kuin kasvatuksen yhteydessä: hyödyllinen yhteiskunnan ja sen jäsenten tarpeiden mukaisesti (Leino, A-L. & Leino, J. 1995, 17). NLP:n eettisyyttä pohtii myös Marcus (1983). Hän tulee siihen tulokseen, että vastaus on yllättävän yksinkertainen: ihmisten käyttäytymiseen vaikuttamiseen kuuluu aina jossain määrin kontrolli, saman aaltopituuden (rapport) hakeminen ja työntekijöiden motivoimisen toivomukset, lyhyesti sanottuna tehokkuuden haku. NLP:n tekniikat ovat sellaisia ilmiöitä, jotka joka tapauksessa ilmenevät joko tietoisesti tai tiedostamattomasti. Jos ei itse käytä niitä tietoisesti, on helposti sen kilpailijan armoilla, joka on perehtynyt niihin. (Marcus 1983, 978.)

NLP:ssä on siis sekä neurologinen että kielellinen ulottuvuus. Neurologisessa ulottuvuudessa nostetaan esiin, miten ajatuksillamme, muistoillamme ja kokemuksillamme on osittain tietty sensorinen *rakenne*, ja osittain tunnepitoinen *sisältö*. Ikävien muistojen rakenne saattaa olla tietynlainen ja hyvien muistojen rakenne aivan toisenlainen. Kun muutamme kokemuksemme rakenteita, muuttuu samalla kokemuksen vaikutus meihin, ja kokemuksen muistelemisen ei saa enää aikaan negatiivista tunnetilaa. Kun muuttaa rakennetta, sisältökin muuttuu. Rakenne koostuu hahmotustavoista, jotka usein ovat tiedostamattomia, mutta tiedostettaessa muutettavissa. Tunnepitoinen sisältö ei ole yleensä tahdonvoimalla muutettavissa. Esimerkki: A on ahdistunut koska hänellä on tietty ongelma, jonka hän mieltää visuaalisesti isona ja mustana suoraan edessään. Kun hän pienentää hahmon, siirtää sen kauemmaksi itseltään ja antaa sille vaaleamman värin, tunnetila helpottuu ja hän

huomaa tai löytää helpommin ratkaisuvaihtoehtoja. Voimme luoda ajatuksillamme erilaisia visuaalisia, auditiivisia ja kinesteettisiä mielikuvia tai rakenteita, joita voimme muuttaa tiettyjen ohjeiden mukaan. Yhdenkin piirteen muuttaminen kokemuksen aistirakenteessa muuttaa neuraalisia kulkuja aivoissa ja voi saada aikaan toisenlaista tunnetilaa. (Grönfors & Roos 1997, 46-47; Haapasalo 1997, 231-232.) Tämä on yksi esimerkki siitä, miten NLP:n menetelmillä ohjelmoidaan ns. neurologisesti.

NLP:n kielellisessä ulottuvuudessa taas etsitään kielen ja mielen välisiä yhteyksiä. Tutkitaan sitä, millaisia mielikuvia ja millaisia kokemuksia kieli tuottaa ja miten mielteet ja kokemus muuttuvat, kun muutetaan sanoja, lausetta tai kielen perusrakennetta. Ihmisten kokemukset ja tavoitteet ilmenevät kaikessa vuorovaikutuksessa puheena, tapahtui vuorovaikutus perheessä, työelämässä tai jossain muualla. Kun tunnetila muuttuu, muuttuu myös se, miten henkilö puhuu asiasta, mitä sanoja ja kielen rakenteita hän käyttää. Samalla tavoin muutosta voi tuoda suoraan kielen avulla muuttamalla sanoja ja lauseita. (Toivonen & Kauppi 1995, 17-19; ks. myös Eskola & Suoranta 2003, 140-141.) Käyttämällä paljon sellaisia sanoja kuin raskas, uupunut, synkkä, surkea jne. saamme helposti aikaan väsymyksen tunnetta. Sanat, kuten ilo, onni, kevyt ja valo sen sijaan nostavat mielialaa. Vuorovaikutustilanteissa voimme valita ja yhdistää sanoja eri tavoin. Esimerkiksi lause ”Hän on vanha, mutta osaava” muuttuu huomattavasti, jos sanoo ”Hän on vanha JA osaava”. Myös lause ”Joskus olen ollut aika taitava, mutta nyt olen tosi surkea” muuttuu voimavaraisemmaksi, jos vaihtaa lauseenosien järjestystä ja sanoo ”Nyt olen tosi surkea, mutta joskus olen ollut aika taitava”. Voimme samoin luoda voimavaraisempia kokemuksia aikamuodoilla, esimerkiksi muuttamalla preesenslause ”Tämä on sinulle tosi rankkaa” imperfektilauseeksi ”Tämä OLI sinulle tosi rankkaa”. Imperfekti siirtää rankan kokemuksen menneisyyteen ja vapauttaa helpommin tulevaisuuden näkymät. Muita vuorovaikutuskeinoja ovat samauttaminen ja johdattaminen (pacing and leading) ja toisen henkilön todellisuuden, tai hänen mentaalisen karttansa siitä, huomioiminen, jotta viesti oikeasti merkitsisi jotakin hänelle. Tässä yhteydessä mainittakoon myös *metamalli*, joka on Bandlerin ja Grinderin (1975) kehittämä lingvistinen kysymystekniikka, jolla tuodaan asiakkaalle näkyviin hänen rajoittavia käsityksiään jostakin ilmiöstä tai tapahtumasta. Vanhan mallin tilalle luodaan sitten uusi mentaalinen malli tai kartta, joka palvelee asiakasta ja hänen tilannettaan paremmin.

Miten NLP:tä harjoitetaan

NLP:ssä tehdään paljon hahmottamisharjoituksia, eli mielletään tilanteita ja tunteita muuttuneella tavalla, kuten edellä olevasta esimerkistä kokemuksen rakenteesta ja sisällöstä kävi ilmi. Samoin tehdään runsaasti erilaisia kielenkäyttöön liittyviä harjoituksia, eli pyritään muuttamaan kokemuksia sanojen ja lauserakenteiden avulla (ks. yllä). Varsinaisia tekniikkoja, joita NLP:ssä käytetään, ovat muun muassa nopea fobian poisto, rajoittavan uskomuksen muuttaminen, hyvän taidon mallintaminen ja tietyn ongelmakuvion poistaminen. NLP-ryhmissä keskustellaan myös ohjatusti arkielämään liittyvistä pulmista, jotta erilaiset näkökulmat ja lähestymistavat saataisiin esiin mahdollisimman monipuolisesti. Pohditaan yhdessä ja pienryhmissä, millainen näkökulma palvelisi parhaiten missäkin tilanteessa. Asioista ei puhuta oikean ja väärän, vaan pikemminkin toimivuuden ja hyödyn kontra harmin, termein.

Oleellinen osa NLP:tä ovat niin kutsutut taustaoletukset (presuppositions), jotka ovat osoittautuneet hyödyllisiksi vuorovaikutustilanteissa ja oman elämän hallinnassa. Taustaoletukset ovat mielestäni ratkaisevia NLP-työskentelyssä ja usein tärkeämpiä kuin monet perusohjelmaan kuuluvat NLP-tekniikat, kuten esimerkiksi silmäliikkeisiin perustuvat miellejärjestelmäharjoitukset (ks. esim. McDermott & O'Connor 1998, 57; O'Connor & Seymour 1998, 48-52; Buckner ym. 1987, 283-287). Taustaoletukset auttavat meitä suhtautumaan ihmisiin ja tapahtumiin hyvinvoinnillemme hyödyllisellä tavalla. Niiden tarkoitus ei ole olla paikkansapitäviä; ei ole kysymys siitä, ovatko ne totta vai ei, vaan ideana on, että ajattelemalla niiden tarjoamalla tavalla löydämme helpommin ratkaisuja ja tavoitetta palvelevia toimintoja. Bodenhamerin ja Hallin (2004) mukaan monen käyttäytymistieteiden eri suuntauksen edustajat käyttävät paljon aikaa teorioiden kehittämiseen ja puolustamiseen. NLP:ssä ei tehdä sitä. Bodenhamer ja Hall (2004, 63) selittävät tämän englanniksi sanoilla, joiden täsmällinen merkitys kärsii suomenkielisessä käännöksessä:

What does NLP do? It simply assumes a certain ideology – and announces these *presuppositions* up front. In other words, it lays its epistemological premises on the table admitting, "We can't prove these ideas." "We cannot demonstrate that they stand as 'true', or 'right', or that they comprise any 'ultimate reality', but we do accept them. We do so because we find them useful in the task of making changes and accomplishing things."

NLP:n vaikutusvoima löytyy siis pitkälti tietyistä lähtökohdista tai taustaoletuksista. Grönfors ja Roos (1997, 44-49) sekä Toivonen (1995, 19-26) mainitsevat esimerkiksi alla olevat:

1. Maailma ja ihmisen kuva maailmasta ovat eri asia.

Me miellämme todellisuuden eri tavoin. Jokaisella on oma tapansa muokata maailmaa mielikuviksi. Me reagoimme kuvaan todellisuudesta, emme itse todellisuuteen. Poimimme joitakin osia maailmasta, poistamme joitakin osia, tulkitsemme ja yleistämme. Valitsemalla mitä poimimme ja miten tulkitsemme voimme muuttaa tunnetilaamme ja suhtautumistamme.

Konstruktivismia edustava Alfred Korzybski (1879-1950) on todennut, että kartta ja maasto ovat eri asioita. Jokaisella on oma yksilöllinen karttansa todellisuudesta. Mikään kartta ei kuvaa todellisuutta kokonaan eikä täysin tarkasti. Myös Howard McClusky (1970, 81) toteaa, että havaintomme ovat hyvin valikoivia ja perustuvat senhetkisiin tarpeisiimme ja intresseihimme.

2. Meillä on jo kaikki tarvittavat resurssit.

Jokaisella meistä on paljon kokemuksia onnistumisesta, oppimisesta, kekseliäisyydestä, ratkaisujen löytämisestä, rauhallisuudesta, jaksamisesta, varmuudesta jne. Arkielämässä on vain kysymys siitä, kuinka kaikki olemassa olevat resurssit saadaan käyttöön oikealla hetkellä. Palauttamalla aistien välityksellä mieleen tilanteita, missä olemme käyttäneet jotakin resursseistamme, aktivoimme sen uudestaan käyttöömmme.

3. Kaiken käyttäytymisen takana on positiivinen aie eli perustarve.

Teemme aina parhaat mahdolliset valinnat oman maailmankuvamme, karttamme, pohjalta. Kulloinenkin käyttäytymistapamme on aina paras mahdollinen juuri sillä hetkellä käytettävissä olevan kartan pohjalta. Maailmankuvan laajentaminen ja uusien näkökulmien löytäminen auttavat meitä ottamaan käyttöön kokonaisuuden kannalta parempia vaihtoehtoja. Esimerkki: Nuoret haluavat itsenäistyä. Tämä on positiivinen aie. Keinot vain voivat vaihdella. Joku alkaa käyttää päihteitä, toinen riitelee vanhempiansa kanssa ja kolmas ottaa eri tavoin vastuuta omasta elämästään. Laajempi tai muuttunut maailmankuva tarjoaa nuorelle useampia, monipuolisempia ja valinnaisvaraisempia toimintavaihtoehtoja.

4. *Viestin merkitys on sen herättämässä reaktioissa riippumatta lähettäjän aikomuksista.*

On sinusta itsestäsi kiinni, millainen on reaktiosi eri tilanteisiin. Parhaita tuloksia ihmissuhdeasioissa saadaan silloin, kun ihminen kohdataan hänen omassa maailmankuvassaan. Tehtäväksi tulee silloin selvittää, millainen toisen ihmisen kartta todellisuudesta on.

5. *Ei ole olemassa epäonnistumista, ainoastaan palaute tai lopputulema (feedback, outcome).*

Kun ajattelemme näin, mikään palaute ei järkytä meitä, vaan voimme rauhallisin mielin säätää toimintaamme kannattavampaan malliin. Ratkaisevaa on, että näemme itsemme ihmisinä, jotka oppivat mistä tahansa kokemuksesta ja jatkavat viisaampina ja pätevämpinä.

NLP:n hyödyt työssä jaksamisen näkökulmasta

NLP:n suuri käyttökelpoisuus perustuu siis siihen, että se hakee toimivuutta, tähtää tuloksiin ja varustaa käyttäjänsä kunnan työvälineillä. NLP:n taustalla olevat ideat on helppo omaksua ja ne voivat saada välittömästi aikaan positiivisia muutoksia suhtautumistavoissa. Työkaluista toiset avautuvat helposti käyttöön kun taas toisia pitää harjoitella. Kun tavoitteena on parempi yleinen jaksaminen työarjessa, melko yksinkertaiset ajatusmallit ja tekniikkakokoelmat riittävät. Terapiatilanteissa taas vaaditaan huomattavasti laajempaa ja monipuolisempaa osaamista, jonka voi saavuttaa vain perehtymällä perusteellisesti NLP:n tekniikoihin ja niiden sisällön yhdistämismahdollisuuksiin. (Bandler 2008; Bodenhamer & Hall 2004, xiii-xvi; Grönfors & Roos 1997; Roos 2002, 94.)

NLP:tä voidaan hyödyntää mitä erilaisimmissa psykologisissa, terapeuttisissa tai työelämän ongelmia ratkovissa koulukunnissa. Bandler ja Grinder (1975) kuvaavat, miten terapian kentällä on monta koulukuntaa, joilla on hyvin erilaisia lähestymistapoja, mutta jotka kaikki kuitenkin onnistuvat jollakin lailla. Sitä mukaa kun onnistumisen yhteisiä piirteitä paljastetaan, voidaan syntetisoida yhä tehokkaampia strategioita. NLP ei siis ole uusi terapiakoulukunta, vaan se tarjoaa tietyn joukon tekniikoita, jotka ovat peräisin lukuisista eri terapiaperinteistä. Ne voidaan integroida muihin terapiamenetelmiin ja muutostoimintoihin ja niiden tarkoitus on edelleen rikastuttaa

muutoshankkeita ja terapiatyylejä, joissa voidaan olla jo ennestäänkin taitavia. (Bandler & Grinder 1975, 39-40.) NLP:tä hyödynnetään tänä päivänä esimerkiksi opetuksessa, terveydenhoidossa, urheiluvalmennuksessa, myyntityössä, liike-elämässä sekä työyhteisöjen ja organisaatioiden kehittämisessä (Ojanen 2004, 10; Grönfors & Roos 1997, 56-65). NLP-koulutuksia järjestetään ympäri maailmaa ja niiden tavoitteena on tarjota käytännöllistä tietoa ihmisen mahdollisuuksista vaikuttaa elämäänsä ja ympäristöönsä, esim. siitä kuinka vuorovaikutus sujuu, mistä voimavarat löytyvät, kuinka motivoitutaan, opitaan, muutetaan tunnetilaa, hallitaan stressiä, neuvotellaan onnistuneesti jne. ”NLP is an attitude and a methodology that leaves behind a trail of techniques” (Bodenhamer & Hall 2004, xvii).

NLP:ssä tavoite ja sen alla oleva tarve muodostavat keskeisen lähtökohdan. Jotta tavoitteella olisi riittävää vetovoimaa, sen tulee aina kytkeytyä johonkin perustavaan laatuun olevaan tarpeeseen. Esimerkiksi jos haluaa harrastaa enemmän liikuntaa, liikunta-aikojen toteutumiseksi pitää löytää vahva perustarve. Samoin on myös tärkeää löytää perustarpeille tavoitteita eli suuntia. Alderfer (1969, 1972) ERG-teoriassaan ja Maslow (1943) teoriassaan tarvehierarkiasta mainitsevat toimentuloon, turvallisuuteen, johonkin kuulumiseen, henkiseen kasvuun tai itsensä toteuttamiseen liittyviä perustarpeita. Näille tarpeille tulisi löytää asianmukaisia tavoitteita, joiden saavuttamisessa tärkeä tekijä on myös yksilön oma käsitys itsestä ja kyvyistään (Bandura & Locke 2003, Karasek & Theorell 1990; Senge 1994, 156-157). Samalla kun NLP:ssä ohjataan ihmistä löytämään perustarpeilleen tavoitteita ja tavoitteilleen perustarpeita, siinä pyritään myös, muun muassa keskusteluaiheiden, taustaoletuksien ja erilaisten harjoitusten kautta, saamaan hänet tiedostamaan oma potentiaalinsa ja kehittämään ja käyttämään sitä aina kulloistenkin vaatimusten mukaisesti. NLP:n avulla tuetaan työssä jaksamista toisaalta säätämällä yksilön velvollisuuksilleen antamia merkityksiä ja toisaalta vahvistamalla hänen itsetuntoaan.

Tutkimuksia NLP:stä

NLP:n hyötyjä on tutkittu jonkin verran, mutta vain harva tutkimus koskee suoraan NLP:n vaikutusta työntekijöiden jaksamiseen tai (työ)hyvinvointiin. Tieteellisiä tutkimuksia onkin tehty lähinnä vain joistain pienistä NLP:n osa-alueista, kuten silmäliikkeiden kongruenssista tiettyjen aistikanavien kanssa tai miten adjektiiveja,

verbejä ja adverbeja (predicates) voidaan hyödyntää kommunikaatio- ja terapiayhteyksissä. Tutkimukset päivittyvät enimmäkseen 1980-luvulle, tulokset ovat ristiriitaisia ja niissä suositellaan lisää tutkimista. (Fromme & Daniell 1984, 387-390; Farmer, Rooney & Cunningham 1985, 717-718; Graunke & Roberts 1985, 525-530; Wertheim, Habib & Cumming 1986, 523-529; Buckner ym. 1987, 283-287; Sharpley 1987, 103-107; Schmedlen, McCormack & Woldt 1987; Hollander & Malinowski 2010, 5.) Monien muiden menetelmien tavoin (ks. esim. Ellenberger (1970) NLP on terapiamuotona ollut kiistanalainen. Varsinkin sen neurologista korostusta on arvosteltu (ks. esim. Buckner ym. 1987, 283-287).

Psyykkiseen hyvinvointiin liittyvien tieteellisten julkaisujen vähyys saattaa johtua siitä, että NLP sai alkunsa vasta 1970-luvun puolivälissä, kun taas paljon tutkitut perinteinen psykoanalyysi, hahmoterapia ja humanistinen terapia juontavat juurensa jo 1800-luvulta ja 1900-luvun alulta (Ellenberger 1970; Bodenhamer & Hall 2004, xi; Ojanen 2004, 73; Sahi 2006, 165). Jonkin verran on kuitenkin tutkittu NLP:n tehokkuutta terapiakeinona esimerkiksi ahdistuksen, fobioiden ja perhevaikeuksien hoidossa. Nämä tutkimukset päivittyvät nekin enimmäkseen 1980-luvulle. Niissä NLP osoittautuu suurin piirtein yhtä hyväksi (tai huonoksi) terapiatekniikaksi kuin muut psykologiset terapiat. Einspruch ja Forman (1985, 589-596) pohtivat referoidessaan joitakin tällaisia tutkimuksia, että heiveröiset tulokset saattavat johtua siitä, että NLP:n käyttäjät eivät ole perehtyneet tarpeeksi perusteellisesti NLP:n sisältöön ja henkilökohtaisesti räätälöityyn harjoittamiseen.

NLP:n käyttöä on vaikeaa ymmärtää perinteisen terapiatyöskentelyn perspektiivistä, koska NLP on hyvin kompleksinen malli, jonka käyttö terapiayhteyksissä vaatii mittavaa harjoittelua (Einspruch & Forman 1985, 594). Joskus NLP-tutkimuksissa on myös käytetty vanhentuneita tekniikoita, jotka hylättiin käyttökelvottomina jo 1970-luvulla (McCormick 1987, 17). Grönfors ja Roos (1997, 34) ovat samoilla linjoilla kirjoittaessaan, että NLP:n osaamista voi kehittää vain harjoittelemalla ja kokeilemalla, pelkkä tiedonhankinta ei saa osaamista aikaan. Esimerkiksi eräässä tutkimuksessa NLP:n toimivuudesta ahdistuksen poistamisessa terapeutteina toimi kolme lähes valmista psykologian opiskelijaa, jotka olivat saaneet vain neljän kuukauden pituisen valmennuksen sekä NLP:hen että vertailevaan terapiamuotoon (self-control desensitization treatments) (Krugman, Kirsch & Wickless 1985, 526-530). Sharpley

(1987, 105-106) toteaakin, että tutkimustulokset asettavat NLP:n samaan kategoriaan kuin psykoanalyysin ja muut suuntaukset, joita ei helposti voi todistaa toimiviksi laboratorio-olosuhteissa. Hän pohtii myös, miten NLP voisi olla hyödyksi muista terapiamuodoista lainattujen strategioidensa kautta ja NLP pitäisi hänen mielestään esittää pikemminkin menetelmä-kokoelmana kuin uutena teoriana. Kuten edellä kävi ilmi, NLP:n perustajat Bandler ja Grinder eivät tarjoakaan uutta terapiaa, vaan lähinnä työkalupakkia (Bandler & Grinder 1975, 40): “What we are offering here is not a new school of therapy, but rather a specific set of tools/techniques which are an explicit representation of what is already present to some degree in each form of therapy.”

Tutkimukset 1990- ja 2000-luvuilta sisältävät kautta linjan aiempaa vaikuttavampia tuloksia NLP:n käyttökelpoisuudesta (Duncan, Konefal & Spechler 1990; Konefal, Duncan & Reese 1992; Hossack & Standidge 1993; Konefal & Duncan 1998; Valentine ym. 2006), ehkä ainakin osittain sen vuoksi, että on luovuttu vanhanaikaisista tekniikoista ja alettu ymmärtää paremmin NLP:n ideoita, jotka keskittyvät ratkaisuihin, tavoitteisiin ja omien voimavarojen tiedostamiseen. Stipancic ym. (2010) toteavat, että NLP on yhtä tehokas interventio kuin muut hyvin asemansa vakiinnuttaneet psykoterapiamenetelmät ja Hollander & Malinowski (2010) osoittavat, että yksi ainoa NLP coaching sessio voi auttaa ihmisiä voimaan paremmin ja pääsemään eroon sosiaalisista vaikeuksistaan ja lievemmistä psykologisista ongelmistaan. Joissakin uusissa suomalaisissakin tutkimuksissa NLP:n vaikuttavuudesta hyvinvointiin on saatu positiivisia tuloksia. Trygve Roosin (2001), Markku Ojasen (2004) ja Salme Sahin (2006) tutkimusten tulokset osoittavat vahvasti NLP:n käyttöarvoa muutostilanteissa, ehkä siitä syystä, että interventioiden suorittajat ovat olleet päteviä ja kokeneita NLP-ammattilaisia.

Roosin (2001) tutkimuksessa NLP:n hyödyntämisestä työelämässä lähtökohtana oli selvittää, miten NLP-prosesseja voitaisiin käyttää hyväksi käyttäytymismuutosten aikaansaamiseksi yritysvalmennuksessa. Tutkimuksessa oli mukana 45 koehenkilöä neljältä eri työpaikalta. Ongelmia, joihin osallistujat halusivat parannusta, olivat esim. traumaattiset menneisyyden tapahtumat, ihmissuhdeongelmat, pelkotilat, jännitys, rajoittavat uskomukset, fobiat, paniikkihäiriö, tupakanpoltto, ihottuma, krooninen päänsärky ja jopa MS-tauti. Tuloksista kävi ilmi, että näiden yksityiselämän ongelmien poistuminen tai väheneminen NLP:n avulla oli vaikuttanut positiivisesti osallistujien

elämänlaatuun työyhteisössä ja yksityiselämässä. Lisäksi suorituskyky oli parantunut merkittävästi ja käyttäytyminen työssä oli muuttunut selvästi tarkoituksenmukaisemmaksi. MS-tautia sairastava oli oireeton vielä kolme vuotta intervention jälkeen, paniikkihäiriö loppui tunnin istuntoon, 30 vuoden krooninen päänsärky hävisi jne. Ero kontrolliryhmän ja NLP-kenttätutkimukseen osallistuneiden tulosten välillä oli häkellyttävä. Kun 31 % tutkituista NLP-ryhmässä ($n = 45$) ilmoitti, että NLP-istunto oli ratkaisevasti parantanut heidän elämänlaatuaan, kontrolliryhmästä ($n = 89$) kukaan ei kokenut, että valmennus olisi vaikuttanut ratkaisevasti siihen. Merkittäviä elämänlaadun muutoksia oli NLP-tutkimusryhmässä ($n = 45$) tapahtunut 48 %:lla, kun taas kontrolliryhmässä ($n = 89$) vain 2 % raportoi sellaisista. Siis kaikkiaan 79 % NLP-ryhmäläisistä ($n = 45$) oli kokenut vähintään merkittävän muutoksen tapahtuneen. NLP-tutkimusryhmän osallistujia ($n = 45$) valmennettiin kuusi päivää, minkä jälkeen jokaisella oli lisäksi yksi kahden tunnin henkilökohtainen istunto. Kontrolliryhmä muodostui 89 henkilöstä, jotka olivat ylipäänsä joskus osallistuneet johonkin NLP-valmennukseen, kuitenkin ilman henkilökohtaista istuntoa. Tutkimus osoitti, että henkilökohtaisten NLP-interventioiden avulla voidaan saavuttaa oleellisesti parempia tuloksia kuin pelkällä valmennuksella. Lisäksi kävi selvästi ilmi, että panostus työntekijöiden elämänlaatuun parantaa suorituskykyä työssä ja vaikuttaa positiivisesti käyttäytymiseen työyhteisössä.

Roos (2006) teki kyselyn henkilöille, jotka olivat osallistuneet Kouvolassa pidettyyn Mental Coaching -ohjelmaan 2-7 vuotta aikaisemmin. Useimmat olivat käyneet silloin 4-6 päivän NLP-kurssin ja kaikki olivat osallistuneet rentoutusharjoituksiin helmimaaliskuussa 2006. Kaikki olivat myös osallistuneet johonkin interventioon, joko johonkin tiettyyn ongelmaan liittyen tai pelkkänä aivojen huoltona. Osanottajien arviot olivat hyvin myönteisiä. Osallistujista 95 % (18/19) vastasi, että kurssimuotoisesta coaching-valmennuksesta oli hyötyä ja että heillä oli käyttöä NLP-menetelmille. Rentoutusharjoituksista 100 %:lla (19/19) oli hyötyä ja 68 % (13/19) ilmoitti, että hyöty oli pitkäaikaista. Kysymykseen coaching-valmennuksen vaikutuksesta oman työelämän laatuun 100 %:lta (19/19) tuli positiivisia vastauksia. Kysymykset kurssimuotoisen valmennuksen vaikutuksesta työyhteisön työelämän laatuun ja henkilökohtaisen valmennuksen vaikutuksesta omaan elämänlaatuun saivat samansuuntaiset arviot.

Tampereen yliopistolla on tutkittu NLP:n tuloksellisuutta psykoterapiassa (Ojanen 2004). Psykkisistä ongelmista kärsineiden ($n = 62$) hyvinvoinnin parantuminen terapian seurauksena oli poikkeuksetta erittäin merkittävää. Suurimmat muutokset tapahtuivat sellaisilla alueilla kuin mieliala, ahdistuneisuus, hyvinvointi, itseluottamus ja tyytyväisyys elämään. Terapiajakson aikana päästiin väestövertailuryhmän ($n = 238$), eli normaalihyvinvoinnin, tasolle kaikkien muiden muuttujien osalta paitsi ahdistuneisuudessa. Vain kahden osallistujan ($n = 62$) tila oli heikentynyt. Sekä asiakkaat että terapeutit arvioivat terapian tuottaneen muutoksia ja arvioivat tapahtuneen muutoksen hyvin myönteiseksi (Ojanen 2004, 45-54). Ojanen toteaa kuitenkin, että on erittäin vaikeaa arvioida asiakkaiden parantumista. Validisia mittareita ei löydy valmiina ja parantuminen tapahtuu hyvin eri tavoin eri asiakkailta, joskus takaiskujen kautta ja joskus huomaamatta. Eikä aina voi tietää, onko parantuminen ollut spontaania vai interventioiden tulosta. Kahden vuoden mittaisessa seurannassa 12 % (viisi asiakasta) ilmoitti ongelmien olevan edelleen pahoja ja 57 % (24 asiakasta) ilmoitti, että ongelmia ei enää ole lainkaan (Ojanen 2004, 57-59, 78-81). Lopuksi Ojanen toteaa, että asiakkaat kokivat saavuttaneensa monia myönteisiä asioita terapian aikana. Muutokset olivat tutkijoiden mielestä yllättävän suuria, kun ottaa huomioon, miten huonoja joidenkin asiakkaiden arvot olivat terapiaan tultaessa. Muutos viittaa siihen, että tuloksia todella saatiin aikaan. Hyvinvoinnin kohentuminen tapahtui keskimäärin hyvin nopeasti ja tulokset olivat myös pysyviä. Tuloksia heikentää kuitenkin se, että osalla asiakkaista ei ollut selvää hyvinvoinnin vajausta, jolloin ei ollut myöskään paljoa tilaa muutokselle (Ojanen 2004, 70-81).

Sahi teki 2006 fenomenograafisen väitöstutkimuksen siitä, minkälaisen merkityksen kuusamolaiset nuoret antoivat NLP-sovelluksena tarjotulle tupakkavalistukselle. Stakes rahoitti tutkimuksen, jonka toteuttivat NLP:hen hyvin perehtyneet vetäjät (Sahi 2006, 93-94). Kolme päivää kestäneessä NLP-koulutuksessa lähdettiin nuorten arkitodellisuudesta ja keskityttiin reflektiivisen ajattelun tukemiseen, nuoren itsetunnon vahvistamiseen, vuorovaikutuksen mahdollisuuksiin ja haluun ottaa vastuuta omasta toiminnastaan (Sahi 2006, 96-164). Koulutuksen tavoitteena oli luoda nuorille tupakaton ajatusmalli ja tutkimustulokset osoittavat, että siinä onnistuttiin. Hyvät tulokset Sahi selitti johtuvaksi muun muassa NLP:n tavoitekeskeisyydestä ja sen taustaoletuksesta, että ihminen on kokonaisuus, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Kun lähdetään nuoren elämysmaailmasta ja arjesta ja rakennetaan hänen kanssaan

tulevaisuuden kuvia ja tuetaan hänen omanlaatuisuuttaan, hän ei anna ryhmäpainostukselle periksi, vaan löytää oman polkunsä ja uskaltää pysyä omilla toimintamalleillaan. (Sahi 2006, 156-157.) Sahi tuli siihen tulokseen, että NLP-menetelmien käyttäminen koulutustilanteessa avaa uusia näköaloja hyvään opetukseen, muun muassa antamalla voimavaroja työn tekoon asiakkaiden parissa. NLP:n yksi keskeinen sisältö onkin positiivinen tavoitteellisuus, jolla pyritään muun muassa kohottamaan itsekunnioitusta. (Sahi 2006, 182, 185.)

Oman tutkimukseni suhde muihin tutkimuksiin NLP:stä

Yllä mainitut tutkimukset sivuavat omaa aiheitani lähinnä osoittamalla NLP:n monipuolisen käyttöskaalan. NLP:n edustama näkökulma on ollut hyvin vähän esillä keskustelussa työssä jaksamisesta, mikä puhuu sen puolesta, että oma tutkimukseni täyttää olemassa olevan aukon. NLP:tä voidaan opiskella monessa yhteydessä ja eripituisissa oppimisjaksoissa muutaman tunnin tutustumiskoulutuksista NLP Practitioner-, NLP Master Practitioner- ja NLP Trainer -tutkintokokonaisuuksiin. Tutkimuksessani käytetyn kuudentoista päivän pituisen NLP Practitioner -koulutuskokonaisuuden vaikuttavuutta on julkaisujen vähäisyydestä päätellen tutkittu hyvin vähän, jos ollenkaan. Tarkempi kuvaus NLP-koulutuksien puitteista löytyy luvusta 5.3.

4.3 Relaksaatio interventiomenetelmänä

Rentoutus-käsitteen käyttö

Rentoutusta ja hypnoosia kuvaavia käsitteitä käytetään rinnakkain. Käyttäessäni tutkimuksessani käsitettä *hypnoosirentoutus* haluan korostaa, että rentoutusinterventioissani ei ollut kyse tavallisista lepohetkistä tai yleisistä vapaa-ajan muodoista (englanniksi "relaxation" kontra "recreation"), jotka nekin voivat tietenkin olla omalla tavallaan rentouttavia. Ruotsissa käytetään esimerkiksi ilmaisuja "mental träning", "självhypnos" ja "alternativa (förändrade) medvetandetilstånd (AMT)", kun halutaan korostaa rentoutumisen osuutta itseensä vaikuttamisessa (självpåverkan) (Eek 1995). Tieteellisissä julkaisuissa käytetään rinnan termejä rentoutus, hypnoosirentoutus,

hypnoosi, hypnoottinen rentoutus, itsehypnoosi ja mentaalitreeni (mental training). Joskus rentoutuksen yhteydessä käytetään myös käsitteitä ”mindfulness”, ”mindfulness-based stress reduction” ja ”relaxation training”. Suomessa on käytössä myös käsite ”relaksaatio” (esim. Aarnio 2004, 264). Tämä käsite on mielestäni yksinkertainen ja kattava, mistä syystä käytän sitä tutkimustyössäni, (hypnoosi)rentoutuskäsitteen ohella.

Rainville ym. (1999) esittävät, että hypnoottisen tilan taustalla olevat neuraaliset mekanismit ovat toistaiseksi tuntemattomia ja että niitä voidaan tarkkailla lähinnä epäsuorilla menetelmillä. Tutkimuksessaan, joka selvitti aivojen eri osien toimintaa kiputilojen kokemisessa, he nimittivät koetilannetta pelkäksi hypnoottiseksi rentoutukseksi (hypnoosi) tai hypnoottiseksi rentoutukseksi kipualieventävillä suggestioilla (hypnoosisuggestioilla). Tietyt hypnoottisessa rentoutuksessa tapahtuneet aivotuimintojen muutokset peilasivat tajunnan muutoksia, jotka yleensä yhdistetään levollisempaan olotilaan ja mielikuvittelun fasilitaatioon. Minua Rainvillen ym. tutkimuksessa kiinnostaa erityisesti rentoutus- ja hypnoosikäsitteiden rinnakkainen käyttö, ja se miten rentoutunut olotila helpotti mielikuvien muodostamista.

Rentoutus- ja hypnoosikäsitteiden rinnakkaisen käytön puolesta puhuu myös Forbesin ja Pekalan (1993) tutkimus, jossa progressiivinen rentoutus (jännitä ja rentouta -tekniikka) ja hypnoosi nostivat ihon lämpötilaa ja laskivat sykettä keskenään samalla tavalla riippumatta siitä, kuinka helposti tai vaikeasti hypnotisoitava henkilö oli. Schoenberger ym. (1997) puolestaan huomasivat tutkiessaan esiintymisjännitystä, että tulokset paranevat, kun rentoutusta kutsutaan koehenkilöille hypnoosiksi. Watanabe ym. (1996) taas kutsuivat autogeenista rentoutusta (rentoutussuggestioiden toistaminen itselle) itsehypnoosiksi. Rentoutusmenetelmiä käytetäänkin myös hypnoositilan saavuttamiseen (Batty ym. 2006).

Myös Whitehouse ym. (1996) rinnastivat rentoutuksen ja itsehypnoosin todetessaan, että rentoutuksen eli itsehypnoosin käyttö parantaa selviytymiskykyä (coping skills) ja vähentää stressiä, vaikka se ei heidän tutkimuksessaan näkynyt immuunijärjestelmän toiminnoissa. Zachariae ym. (1990) ja Kiecolt-Glaser ym. (2001), jotka hekin puhuvat rentoutuksesta ja hypnoosista rinnan (relaxation procedure and hypnotizability; hypnotic-relaxation training), löysivät kuitenkin viitteitä siitä, että rentoutus ja ohjattu mielikuvittelu saattavat vaikuttaa positiivisesti myös immuunipuolustukseen (ks. myös Miller & Cohen 2001 ja Zachariae ym. 2000). Tämä on oman tutkimukseni kannalta

mielenkiintoista siksi, että täsmennän relaksaatiointerventio ni hypnoosirentoutukseksi ja että mittaamaani työkykyindeksiin sisältyvät myös sairauspoissaolot.

Hypnoosirentoutus on kaiken kaikkiaan suhteellisen uusi käsite, jota käytetään, kun halutaan korostaa kehon ja mielen levollisuutta (mm. Kiecolt-Glaser ym. 2001, 675). Hypnoosirentoutus muuttaa kehon fysiologista tilaa, minkä oletetaan johtavan myös muuntuneeseen tajunnan tilaan. Käsite 'muuntunut tajunnan tila' on sinänsä hyvin epämääräinen ja vailla varsinaista määritelmää (Kallio 2004c, 104). Hypnoosirentoutuksessa on kyse suggestio- eli mielikuvaohjauksella tapahtuvasta rentoutumisesta, jossa huomio rajoitetaan tiettyyn kohteeseen ja muu tietoisuuteen sisältyvä pyritään syrjäyttämään. Kun todellisuusorientaatio muuttuu, merkitysjärjestelmätkin voivat muuttua ja uuden oppiminen helpottuu. (Lyytikäinen 2004, 96; Santavuori 2006, 163-166; ks. Coué 1989; ks. myös Kauppila 1999, 2010.) Suggestiot kannattaa liittää johonkin tiettyyn päämäärään ja näin virittää yksilöä motivoitumaan muutokseen, sen sijaan että väkisin yrittää muuttaa häntä (Hammond 1990, 14). Sanotaan, että emme voi muuttaa toista ihmistä, mutta voimme saattaa häntä tilaan, jossa hän itse haluaa muuttua.

Rentoutustekniikoita on monenlaisia ja niiden yhdistelmiä löytyy runsaasti. Itämaisissa kulttuureissa rentoudutaan esim. meditaation, joogan tai taiji'n avulla. Länsimaissakin niitä käytetään jossain määrin, mutta useimmiten rentoutuminen tapahtuu täällä lihasrentoutuksen tai mielikuvamatkan avulla. Suomessa kansansadut ja kalevalainen runonlausunta ovat toimineet rentoutumisen välineinä. Elias Lönnrot (1802-1884) kokosi ja muokkasi osan eri aikoina syntyneistä loitsuista ja tarinoista Kalevalaksi (Lauerma 2004, 76). Santavuori (2001, 5) huomauttaa, että loitsukulttuurin perusta on kykymme olla yhteydessä omaan tajuntaamme ja kyky löytää tietoa. Kallion (2004a, 38) mukaan sairauksien parantamiseen on eri kulttuureissa liittynyt kautta aikojen viittauksia muuntuneiden tajunnantilojen hyödyllisyydestä. Lönnrotin kokoaman Kalevalan perusteella voidaan todeta, että entisajan loitsumailma oli eräänlaista hypnoosirentoutusta. Hypnoosirentoutusta käyttävä opetus ja terveystkasvatus kuuluvat siis keskeisenä osana suomalaisen kulttuuriperintöön. (Santavuori 2001, 9.)

Rentoutustekniikoita

Rentoutusmenetelmät jaetaan nykyään lähinnä kahteen pääryhmään, *progressiiviseen rentoutukseen* ja *autogeeniseen rentoutukseen*. Yhdysvaltalainen Edmund Jacobson kehitti 1920-1930 –luvulla progressiivista rentoutusta, jota kutsutaan myös *jännitä-laukaise* -menetelmäksi. Siinä lihaksia ensin jännitetään ja päästetään ne sitten ihan rennoiksi, jolloin rentoutuja oppii aistimaan ja hallitsemaan kehon jännitystiloja (Jacobson 1952, 40-80). Autogeenista rentoutusta kehitti puolestaan saksalainen psykiatri ja neurologi Jacob Schultz 1900-luvun alkupuolella (Dacher 1993, 58; Schultz 1953). Tässä menetelmässä rentoutuja kohdistaa huomion vuorotellen kehon eri osiin, esimerkiksi toistamalla itselleen, että 'vasen käteni on painava/lämmin/kevyt, oikea käteni on painava/lämmin/kevyt' jne. Ympäristö menettää vähitellen merkityksensä ja myös mieli alkaa rentoutua ja avautua toivotuille suggestioille. Rentoutujan omat toistot jätetään usein kokonaan pois ja hänelle yksinkertaisesti sanotaan (tai hän sanoo itse itselleen), että 'kädet rentoutuvat', 'jännitys häviää kasvoista', 'hartioiden lihakset löystyvät', jne. Molemmissa rentoutusmuodoissa voidaan käyttää mielikuvittelua ja tehdä mielikuvamatkoja. Joskus käytetään suoraan *mielikuvarentoutusta* kokonaan ilman varsinaista lihasrentoutusta, jolloin mieli vaeltaa ja keho rentoutuu siinä sivussa. Esimerkiksi Dacher (1993, 81) puoltaa mielikuvien käyttämistä:

Images can have a very powerful effect on the mind and body. A fearful image results in stress, a relaxing image in relaxation. Most of us respond automatically to these and other images that randomly arise in our minds or appear within our visual fields. By recognizing the power of imagery we can use it to self-direct our minds and bodies.

Metaforarentoutusta, joka on yksi mielikuvarentoutuksen muoto, käytetään muun muassa kun halutaan vertauskuvan avulla löytää uusia lähestymistapoja johonkin pulmaan. Lyhyt kertomus, satu tai symboli tarjoaa sanoman, jonka vastaanottaja voi tulkita yksilöllisesti ja valita siitä hänelle hyödyllisen osan. (Ruotsalainen 2004, 197; Santavuori 2006, 396.)

Sovellettu rentoutus on itsehallintamenetelmä, jossa rentoutusta harjoitellaan viidessä eri vaiheessa ja tarkoitus on, että rentoutustaito etenee pienin askelin kohti pysyvää taitoa. Vaiheessa yksi harjoitellaan progressiivista rentoutusta (jännitä-laukaise) 15-30 min. Vaiheessa kaksi ajatellaan kehon eri osia (lyhytrentoutus), korkeintaan 10 minuuttia. Vaiheessa kolme rentoudutaan hengityksen avulla 3-5 minuuttia

hengittämällä ensin syvään sisään ja rentoutumalla uloshengityksessä. Vaiheessa neljä harjoitellaan erillisrentoutusta: rentoutetaan yksi kehon osa kerrallaan ja pidetään muut osat rentoina. Vaiheessa viisi hengitetään sisään ja rentoudutaan heti uloshengityksellä. (Gockel & Lindholm 2004, 22.)

Näiden rentoutuksen pääsuuntauksien lisäksi löytyy monenlaisia tekniikoita, joita voi käyttää sellaisinaan tai yhdistää perusmenetelmiin. Sellaisia ovat esimerkiksi musiikkirentoutus, äänirentoutus, venytysrentoutus, hengitysrentoutus, valorentoutus ja värirentoutus.

Rentoutustekniikoiden yhdistäminen

Ortonin rentoutusoppaan työryhmän (Leppänen, Aho, Harju & Gockel 1999) mukaan erilaisten rentoutusharjoitusten yhdistäminen toimii hyvin, ja tällainen yhdistelmä voi tulla lähelle hypnoottisia menetelmiä. Hypnoositilan (transsin) ja syvän rentoutuksen välistä rajaa onkin vaikea vetää. Työryhmän mielestä transsi on itse asiassa sangen arkipäiväinen ilmiö. (Leppänen ym. 1999, 35.) Rentoutuneessa olotilassa mieli voi olla hyvin suggestioherkkä ja avoin mielikuville. Tehokas mielikuvatyöskentely edellyttääkin rentoutumista, ja toisinkin päin: mielikuvat voivat olla sanoja tehokkaampia rentoutuskeinoja ja toimia rentouttavina suggestioina. (Leppänen ym. 1999, 26, 13; ks. myös Santavuori 2006, 110.)

Jo Epiktetos (n. 55 – 135 jKr.) kirjoitti, että tapahtumat sinänsä eivät nujerra ihmistä, vaan hänen suhtautumisensa niihin. Sachs (1991, 61-63) toteaa, että sairauteen altistaa se miten ihminen kohtaa elämän käänteet, eivätkä käänteet itse. Jos stressiin ei osaa suhtautua hyvällä tavalla, immuunijärjestelmä kärsii ja seurauksena on sairastuminen (ks. Toivanen 1994, 79). Oikea suhtautumisstrategia taas auttaa terveyden ylläpidossa. Sachs'n mukaan tällainen stressinhallinnan ydin on rentoutumisen opettelu nimenomaan hypnoosirentoutumisena. Hän tuo esiin, että tällainen itse-hypnoosi yhdistettynä egoa vahvistaviin suggestioihin parantaa itsearvostusta ja tervettä elämänhallinnan tunnetta. Bourne (1999, 37) puolestaan toistaa Edmund Jacobssonin vahvan mielipiteen: ”Rentoutuneessa ruumiissa ei voi olla ahdistunutta mieltä”. Mäkirintala (2008, 30) on samoilla linjoilla väitöstyössään ammattimuusikoiden huippusuoritusten ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin yhdistämisestä. Hän toteaa, että on runsaasti

tutkimustuloksia, jotka tukevat rentoutustekniikoiden ja niiden yhdistelmien käyttöä stressin ja jännityksen hallinnassa.

Aikaisempia tutkimuksia rentoutusmenetelmien hyödyistä

Kansainvälisiä julkaisuja rentoutuksen hyödyistä löytyy paljon. Kolmessa eri tutkimuksessa (Lehrer ym. 1994, 353-401; Lehrer 1996, 1-15; Liebelt ym. 1999, 87-95), joissa selvitettiin erilaisten rentoutus- ja stressinhallintamenetelmien mahdollisia vaikutuksia, havaittiin, että niitä selvästi on. Samaan tulokseen, vaikka ei aivan yksiselitteisesti, päätyivät myös Krampen ja von Eye (2006) Michigan State Universitystä, jotka rentoutusmotivaatiota käsittelevässä julkaisussaan esittävät neljän eri tutkimuksen tulokset. Nämä tutkimukset keskittyivät lähinnä autogeenisen ja progressiivisen rentoutuksen rentoutusmotivaatioon ja rentoutusvaikutusten siirtymiseen jokapäiväiseen elämään. Hieman yleistäen he päättelivät, että vaikka sisäinen motivaatio on tärkeää osallistumispäätöksen teossa, rentoutustaitojen siirtäminen arkipäivään (everyday life) onnistui progressiivisen rentoutumisen osalta sisäisesti ja ulkoisesti motivoituneille yhtä hyvin. Jos osallistumismotiiveja on liian vähän tai liian paljon, rentoutustaitojen käyttö arkipäivässä kärsii. Krampen ja van Eyen mukaan neljä motiivia oli sopivin määrä. (Krampen & von Eye 2006, 83-96.)

Omaa tutkimustani ajatellen päätelmäni tästä on, että motivaation ylläpitämiseksi kannattaa aloittaa autogeenisilla rentoutusharjoituksilla, koska, kuten Krampen ja von Eye (2006, 93-94) toteavat, ne innostavat osallistujia eniten jatkamaan. Sen jälkeen voidaan käyttää erilaisia progressiivisiä menetelmiä, joiden vaikutukset Krampenin ja von Eyen mukaan ovat pitkäkestoisempia. Näin olen myös menetellyt oman tutkimukseni rentoutusistunnoissa, vaikka en olekaan aivan vakuuttunut progressiivisten menetelmien pitkäkestoisemmista hyödyistä. Omien kokemuksieni mukaan ne sen sijaan sopivat hyvin keskittymisvaikeuksista kärsiville ja sellaisille, jotka ovat hyvin jännittyneitä rentoutustuokion alussa.

Aiemmin rentoutuskäsitteen käytön selvityksen yhteydessä mainittiin, että Kiecolt-Glaser ym. (2001) Ohio State Universityssa tutkivat immuunijärjestelmän kautta toimivan hypnoosirentoutuksen vaikutuksia stressiin tenttitilanteessa. Hypnoosi-käsite kattoi erilaisia rentoutusmuotoja (mt., 675). Tutkijat käyttivät 'relaxation' ja 'hypnotic

relaxation' –käsitteitä rinnakkain ja myös käsite 'self-hypnotic relaxation' esiintyi. (Itsekin käytän itsehypnoosi-käsitettä ohjelmakohtana yhdessä rentoutusintervention kymmenestä istunnosta.) Tutkijat valitsivat koehenkilöiksi erityisen hypnoosiherkkiä osallistujia. Tutkimusryhmän ja kontrolliryhmän stressitasot mitattiin tenttien yhteydessä. Hypnoosirentoutusinterventiot pitivät immuunijärjestelmän tasapainoisemmassa toiminnassa stressitilanteessa. Tutkijat viittaavat myös muihin tutkimuksiin, joissa rentoutus on vaikuttanut positiivisesti immuunijärjestelmän toimintaan. Sekä Kiecolt-Glaser'n ym. omasta että heidän viittaamistaan muista tutkimuksista löytyy myös näyttöä sille, että immuunijärjestelmä vahvistuu enemmän kun rentoutusharjoituksia tehdään ahkerammin. (Kiecolt-Glaser ym. 2001, 674-682.)

Whitehousen ym. (1996) tutkimuksessa, johon Kiecolt-Glaser ym. myös omassa tutkimuksessaan viittaavat, itsehypnoosi ei kuitenkaan vaikuttanut varsinaiseen immuunitoimintaan, vaikka itsehypnoosin harjoittajat itse kokivat vähemmän stressiä kuin kontrolliryhmä. Kiecolt-Glaser ym. (2001, 679-680) tulevat siihen tulokseen, että jos osallistujien hyvinvoinnin lähtötaso on hyvä, heidän immuunijärjestelmänsä ei ole mahdollista eikä todennäköisesti edes toivottavaa tehostaa (enhance) niin, että se nousisi normaalitason yläpuolelle. Whitehousen tutkimuksen immuunimuutokset jäivät heidän mukaansa suhteellisen pieniksi ehkä siksi, että tutkittavat eivät olleet erityisen stressaantuneita ennen interventioita. Lähtökohtaisesti stressaantuneemmassa interventioryhmässä muutokset saattaisivat näkyä voimakkaampina. Kiecolt-Glaser ym. pääättelevät, että rentoutusharjoitukset saattavat vaikuttaa hyvinkin positiivisesti immuunisuojaan. He nostavat esiin tutkimuksia, joissa sairaudesta toipuminen on nopeutunut ja sairaalassaoloaika lyhentynyt hypnoosirentoutuksen avulla. Myös itsehypnoosin avulla potilaiden kivut ja ahdistukset ovat vähentyneet. Yhtä lailla Taggart ym. (2005) löysivät omissa tutkimuksissaan, että hypnoosirentoutus vähentää stressin vahingollisia vaikutuksia tasapainottamalla autonomisen hermoston toimintoja (ks. myös Toivanen 1994).

Edellä on todettu, että eri rentoutusmenetelmien harjoittajat kertovat tutkimuksissa paitsi positiivisista fysiologisista, emotionaalisista ja sosiaalisista muutoksista myös työtulosten paranemisesta. Opettajien ohjaamat oppilaiden rentoutustuokioiden ovat nekin antaneet hyviä tuloksia, varsinkin silloin kun ohjelmaan liitetään muita aktiviteetteja kuten roolileikkejä ja ongelmanratkaisua. Opetuksessa voitaisiinkin paljon yleisemmin

käyttää erilaisia stressin vähentämiskeinoja. Useista tutkimuksista käy selvästi ilmi, että rentoutus ja mielikuvittelu (visualization) kautta linjan vähentävät stressiä, parantavat keskittymiskykyä ja auttavat opiskelijoita opiskelemaan ja oppimaan tehokkaammin. (Newsome ym. 2006; Credit & Garcia 1999; Cabot 1997; ks. myös du Toit 1996.) Eräässä Bostonissa tehdyssä tutkimuksessa rentoutus antoi oppilaille myös parempaa itsehillintää ristiriitatilanteissa. Samalla ilmeni, että tytöt pitävät poikia enemmän mielikuvarentoutuksesta, kun taas pojat ovat useammin hengitys- ja lihasrentoutusten kannalla. (Dacey 1997, 91-102.)

Lasten ja nuorten koulupäivään ja opetukseen sisältyy ilmeisesti yhä useammin rentoutusta. Rentoutus koulupäivän ohjelmakohtana on laskenut tutkimuksissa oppilaiden verenpainetta ja sykettä ja lisännyt heidän yleistä levollista oloaan ja maltillista suhtautumista asioihin. Näin oppilaat selviytyvät koulun paineista terveellä tavalla ja osoittavat vähemmän stressin oireita. (Courtney 2005; Kraag ym. 2006; ks. myös Lindh 1998.) Rentoutustuokiot peruskoulun luokissa ovat myös laskeneet melutasoa ja parantaneet oppilaiden keskittymiskykyä (Norlander, Moas & Archer 2005; ks. myös Lopata 2003). Pelkkä rentoutus ei välttämättä riitä jännitystilojen tai tenttipelon laukaisemiseen, mutta kun siihen vielä lisätään voimavaraista mielikuvia, jännitykset saattavat helpottua yllättävän nopeasti. Liikunta, esimerkiksi juoksu tai aerobic, joka on myös hyvä jännityksen laukaisija, toimii tehokkaammin, kun siihen liitetään positiivisia suggestioita ja mielikuvaharjoituksia, joko relaksaation tilalle tai relaksaation helpottamiseksi (Driscoll 2006).

Positiivisen vaikutusten vuoksi rentoutusta suositellaan jo tarha-ikäisille. Metafora- eli tarinarentoutukset toimivat yleensä lapsilla paremmin kuin rentoutusmenetelmät, jotka kohdistuvat suoraan lihaksiin tai sellaiset, joissa heille annetaan kirjaimellisia ohjeita. (Scully 2003; Heffner, Greco & Eifert 2003.)

Suomalaisia tutkimuksia relaksaation vaikutuksista jaksamiseen

Toivanen (1994) ja Gockel ja Lindholm (2004) ovat tehneet työntekijöiden jaksamiseen liittyvää tutkimusta. Helinin (1988) väitöskirja koski tilannestressiä ja sen vaikutuksia opiskelu- ja urheilutuloksiin ja siitakin löytyy paljon työssä jaksamisessa hyödynnettävää. Näiden lisäksi on olemassa suomalaisia tutkimuksia, joissa rentoutusta

käytetään yhtenä psyykkisen valmennuksen muotona (Mäkrintala 2008; Vikeväinen-Tervonen 1998).

Toivanen tutki väitöstutkimuksessaan (1994) rentoutumisen vaikutuksia työstressiin. Rentoutusmenetelmä oli tuolilla istuen suoritettu 15 minuutin mittainen rentoutuminen, joka koostui kolmesta eri vaiheesta: keskittyminen hengitykseen (3 min), lihasten jännittäminen (2 min) ja rentouteen vaipuminen (10 min). Harjoitusta jatkettiin päivittäin puolen vuoden ajan. Tutkimuksessa mitattiin pankkitoimihenkilöiden, kotiavustajien ja sairaala-apulaisten kehon hermostollista ja hormonaalista säätelyä ja hartiajännitystä. Säännöllinen rentoutuminen vähensi poissaoloja ja työolosuhteiden kokemista raskaiksi. Lisäksi rentoutumisen paransi stressinhallintakykyä.

Rentoutumisen vaikutuksesta stressihormonipitoisuudet normalisoituivat, hermoston tasapaino palautui ja staattinen lihasjännitys väheni. Jännityksestä seuraavat vaivat, kuten tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet, vähenivät ja parantuneen verenkierron seurauksena aineenvaihdunta tehostui. Kaikissa interventioryhmissä myös erilaiset kiputilat ja säryt ja univaikeudet vähenivät tai loppuivat kokonaan. Myös lääkkeiden käyttö väheni.

Toivasen mukaan työelämän lisääntyvät vaatimukset voivat aiheuttaa työntekijöille epäsuotuisia vaikutuksia. Osalla autonomisen hermoston sympaattinen osa yliaktivoituu ja synnyttää kiivaan hormonaalisen toiminnan kautta ylenpalttista aktiivisuutta ja jopa aggressiivista, lannistumatonta asioiden hoitamisen tarvetta. Osalla taas autonomisen hermoston parasympaattinen toiminta lisääntyy, seurauksena masentuneisuutta, avuttomuutta ja luovuttamisen halua. Molemmissa ryhmissä sairastumisriski on suuri, ensin mainitussa varsinkin sydänvaivoihin ja jälkimmäisessä vatsavaivoihin tai mitä moninaisimpiin muihin terveysongelmiin, jopa syöpään. Ihanne olisi pystyä kohtaamaan työn mukanaan tuomat vaatimukset optimaalisesti, tasapainotellen rakentavan aktiviteetin ja rentouttavan passiviteetin välissä ja välttämällä äärimmäisiä reaktioita. Autonomisen hermoston sympaattinen ja parasympaattinen osa voidaan saada tällaiseen hyvään tasapainoon rentoutustekniikoiden avulla. Yleisesti ottaen stressin hallintaan ja työntekijöiden hyvinvointiin ja tuottavuuteen voidaan Toivasen mukaan vaikuttaa kolmella eri tavalla: luomalla motivoiva työympäristö, opettamalla rentoutustaitoja ja tukemalla ammatillista itsetuntoa. (Toivanen 1994, 66-82; Toivanen 2007.)

Taustana Invalidisäätiö Ortonin tutkimukselle rentoutuksen vaikutuksista työstressiin olivat tuoreet arviot, joiden mukaan lähes puolet EU-maiden työntekijöistä kärsii jonkinasteista stressistä, joka ilmenee väsymyksenä, kyynisyytenä tai heikentyneenä ammatillisena itsetuntona. Tutkimusta johtaneiden Gockelin ja Lindholmin (2004) mukaan työuupumus on uhka yksilön elämänlaadulle ja työkyvyille. Työuupumus ilmenee usein jatkuvana väsymyksenä ja epäilyksenä oman työn merkittävydestä. Työn ilo hiipuu ja ammatillinen itsetunto heikkenee. Masentuneisuus ja stressi rasittavat huomattavasti työntekijöiden terveydenhuollon kustannuksia. (Gockel & Lindholm 2004, 9.)

Gockel ja Lindholm perustelivat tutkimustaan sillä, että pelkkien korjaamishankkeiden lisäksi olisi edullista myös lisätä yksilön omia voimavaroja esimerkiksi rentoutustekniikoilla. He valitsivat sovelletun rentoutuksen tekniikan, koska siitä on tehty useita kontrolloituja tutkimuksia, jotka ovat osoittaneet menetelmän tehokkuuden. Rentoutuksen seurauksena kehon yleinen jännitys laskee, tietoisuus omista reaktioista kasvaa, itseluottamus ja ongelmatilanteiden hallinta paranee ja väsymyksen ja voimattomuuden tunne vähenee. (Gockel & Lindholm 2004, 9-10.) Tällainen itsehallintaan tähtäävä rentoutustekniikka sopii erityisen hyvin stressiongelmien hoitoon. Stressin fyysiset oireet liittyvät usein autonomisen hermoston aktivoitumiseen ja kuten edellä Toivasen (1994) tutkimuksessa tuli selvästi esille, autonomisen hermoston toimintaa voidaan tasapainottaa rentoutustekniikoiden avulla.

Ortonin tutkimuksen tavoitteina oli muun muassa selvittää sovelletun rentoutuksen mahdollisuuksia vähentää yksilön stressitasoa ja lisätä hänen voimavarojaan sekä arvioida sen vaikutusta työssä jaksamiseen (Gockel & Lindholm 2004, 14). Tutkimustulokset osoittivat, että sovellettu rentoutus vaikutti edullisesti autonomisen hermoston toimintaan ja paransi sydäntä suojaavan parasympaattisen osan tehoa. Vaikutus oli merkittävin ryhmässä, jossa vallitsi korkea stressitaso. Enemmistö tutkittavista raportoi hyötyneensä sovelletun rentoutuksen harjoittelusta. Yli 90 % osallistujista ilmoitti, että he suosittelisivat tätä menetelmää muiden käyttöön. (Gockel & Lindholm 2004, 44-49.) Tutkimuksen tiivistelmässä todetaan, että asennekasvatuksen ja tuen tarve uhrautuvien ja perfektionististen työntekijöiden työuupumuksen ehkäisemiseksi on ilmeinen. Sovelletulla rentoutuksella voidaan selvästi vähentää sekä

väsyneisyyttä että lihasjännityksiä ja kipuja ja näin lisätä voimavaroja stressin hallintaan.

Helinin väitöstutkimus (1988) käsitteli tilannestressiä ja sitä miten hyvään tulokseen voi vaikuttaa. Kohderyhminä olivat opetuskoetta suorittavat liikunnanohjaajaopiskelijat, mestaruuskilpailuun osallistuvat huippuampujat ja esiintyvät ammattibalettianssijat. Suoritustilanteen aiheuttaman kuormituksen mittareina käytettiin sykettä, verenpainetta, ihon sähkönjohtavuutta, lihasjännitystä epäkäs- ja ohimolihaksessa ja virtsan biogeenisiä amiineja. Testituloksia verrattiin osallistujien omakohtaisiin arviointeihin, suoritustuloksiin ja ulkoisesti havaittuun jännitykseen.

Helinin tutkimus osoitti, että mitään tiettyä absoluuttisesti oikeata aktivaatiotasoa ei ole. Voimakaskaan aktivoituminen ei välttämättä estä hyvää suoritusta, koska aktivoituminen ennen haastavaa tilannetta on ihmiselle ominainen taito keskittyä suoritukseen. Stressi muodostuu esteeksi hyvälle suoritukselle tai vaarantaa terveyden riippuen henkilöstä ja tilanteesta. Odotukset, tilanteen merkitys, omat taidot, tunne tilanteen hallitsemisesta ja suorituksen monipuolisuudesta vaikuttavat kaikki siihen, milloin aktivaatiotaso muuttuu suoritusta estäväksi stressiksi. Kun suoritus on yksinkertainen ja sen osaa, voi onnistua vaikka koettu aktivaatiotaso olisi korkeakin, kun taas monimutkaisempi suoritus helpommin kärsii siitä. Helinin mukaan opetustilanteeseen liittyi huomattavan suuri tilannestressi, erityisesti miesopettajilla jopa niin korkea, että Helin epäili sen heikentävän terveyttä ja vähentävän halukkuutta ammattiin hakeutumiseen. Opetustilanteen ja siihen liittyneen arvioinnin aiheuttama jännittyneisyys näkyi selvästi myös kuormitusmittareiden arvoissa. Helinin mukaan tilannestressin hallinnassa onkin ennen kaikkea kysymys sopivasta tavasta aktivoitua, suoritustilanteen psykologisesta merkityksestä sekä niiden ohjaamisesta onnistumisen suuntaan.

Rentoutuksen hyödyt yhteenvetona

Edellä on esitetty sekä kansainvälisiä että Suomessa tehtyjä tutkimuksia rentoutusmenetelmän vaikutuksista. Tutkimuksissa on käytetty erilaisia tekniikoita ja niiden yhdistelmiä. Suomalaisista tutkimuksista Toivanen (1994) käytti 15 minuutin kolmivaiheista ohjelmaa, tuloksena parantunut stressinhallintakyky, vähemmän kipuja

ja parempi uni. Gockel ja Lindholm (2004) käyttivät Ortonin tutkimuksessa sovellettua rentoutusta viisine vaiheineen ja tuloksena oli tässäkin parantunut stressinhallintakyky, vähemmän kipuja ja parempi uni. Ulkomaisissakin tutkimuksissa raportoitiin samankaltaisia tuloksia. Todennäköisesti kaikki rentoutustekniikat vähentävät lihasjännityksiä ja palvelevat stressin hallintaa, koska pelkkä lihasten rentouttaminen, rentoutustekniikasta riippumatta, saa aikaan tasapainoa elimistössä (Gockel & Lindholm 2004). Rentoutuneessa olotilassa otamme myös herkemmin vastaan suggestioita ja mielikuvaharjoituksia, mikä avaa monenlaisia vaikuttamismahdollisuuksia. Voimme esimerkiksi sugeroida itse itsemme hyvään stressin ja paniikin hallintaan (Bourne 1999) tai, kuten Helinin (1988) tutkimuksessa, sopivalle aktivaatiotasolle.

Yllä esitetyistä tutkimustuloksista käy ilmi, että kehon rentoutuessa myös elintoimintoja ohjaavan autonomisen hermoston tasapaino palautuu. Sympaattinen hermosto aktivoituu voimakkaiden tunteiden seurauksena tai vaativan suorituksen yhteydessä. Parasympaattinen hermosto rauhoittaa ja ohjaa tyyneyteen. Rentoutuessa sympaattinen ylitöiminta muuttuu parasympaattiseen suuntaan, jolloin autonomisen hermoston toiminta tasapainottuu. Myös päinvastainen vaikutus on mahdollista: silloin kun parasympaattinen puoli on ylikorostunut, eli ihminen on lamaantuneen masentunut, rentoutuminen palauttaa tasapainoa sympaattiseen suuntaan. Autonomisella hermostolla on myös yhteys stressihormonituotantoon. Alkava stressi ilmenee sympaattisen osan voimakkaana aktivoitumisena, jolloin stressihormoneja, adrenaliinia ja noradrenaliinia, alkaa erittyä. Pitkään jatkuva stressi siirtää jossain vaiheessa ylikierrokset parasympaattiseen osaan ja aiheuttaa stressihormoni kortisolin erittymisen. (Ks. Leppänen ym. 1999, 9-10; ks. myös Toivanen 1994, 78-82, 2007.)

Autonomisen hermoston tehtävänä on ylläpitää elimistön tasapainoa eli homeostaasia. Pitkittynyt epätasapaino hermostossa ja hormonierityksessä saattaa johtaa sairauksiin: heikentyneeseen immuunisuojaan, toistuviin flunssiin ja tulehduksiin, aineenvaihduntasairauksiin, sydän- ja verisuonitauteihin, vatsa- ja suolistovaivoihin, unihäiriöihin ja lisääntyneeseen kasvainvaaran (Leppänen ym. 1999, 11-12; Gockel & Lindholm 2004, 9-10; Toivanen 1994, 78-82, 2007).

Rentoutuksella on siis mahdollista ylläpitää autonomisen hermoston ja hormonituotannon tasapainoista toimintaa ja palauttaa se häiriötilanteissa ennalleen (Toivanen 1994, 84-85). Prosessi lähtee liikkeelle lihaksista. Kehon eri osien

rentoutumisen voi helposti käynnistää joko progressiivisella jännitä-laukaise - tekniikalla, autogeenisella toistamisen tekniikalla, antamalla mielelle selvän ohjeen kehon osien tuntemuksista, tai epäsuorasti mielikuvien avulla. Lihaskännitykset haittaavat monia keskeisiä kehon toimintoja, kuten veren kuljetusta eri osiin kehoa, joten lihasten rentouttaminen millä tahansa menetelmällä luo tilaa monelle muullekin muutokselle (esim. Taggart ym. 2005; ks. myös Leppänen ym. 1999). Autonomisen hermoston tasapainottuminen saa aikaan myös hormonierityksen normalisoitumisen (Leppänen ym. 1999, 10-12; Toivanen ym. 1993a, 1993b). Hengitys ja syke rauhoittuvat, verenpaine laskee, sydän lyö tasaisemmin, aineenvaihdunta tasapainottuu ja veren maitohappopitoisuus laskee (Leppänen ym. 1999, 8; Toivanen 1994). Immuunijärjestelmänkin normalisoituu (Leppänen ym. 1999, 12; Kiecolt-Glaser ym. 2001), joten voidaan olettaa rentoutujan pysyvän terveempänä, mihin viittaa myös sekä Toivasen (1994) että Ortonin tutkimuksissa (Gockel & Lindholm 2004) havaittu sairauspoissaolojen selvä lasku.

Kehon levollinen olo näkyy vähitellen myös aivosähkökäyrän tasoittumisena, mikä puolestaan antaa hyvän pohjan henkiseen rentoutumiseen, joka voi olla mielikuvamatkustamista, vapaata maisemaan uppoutumista tai erilaisten toimintojen kokemista mielessä (Lindh 1998, 83-84, 131). Tahdonalainen rentoutuminen rentouttaa myös sen, mihin tahdon vaikutus ei ulotu, eli rentoutuminen on henkinen kokemus silloinkin, kun se on saatu aikaan fyysisen toiminnan kautta (Lindh 1998, 82). Suunnitelmallisesti toteutettuna se soveltuisi niin työpaikkojen kuin työterveyshuollonkin käyttöön (Gockel & Lindholm 2004, 49; Toivanen 1994, 83-86).

Rentoutuminen vaikuttaa siis hyvin monipuolisesti. Rentouttamalla lihaksia rauhoitamme myös henkisiä toimintojamme ja ylläpidämme kemiallista tasapainoa (homeostaasi). Näin rentoutuminen, suhteellisen lyhytkestoisena syvänä lepona, voi purkaa stressin. Eri rentoutusmenetelmät antavat keskenään samansuuntaisia tuloksia (Toivanen 1995, 17). Tärkeintä on säännöllisyys.

Any healing program, particularly one that emphasizes self-regulation of the immune system, must include relaxation as its most important strategy. Mental and physiologic relaxation counteracts the suppression of the immune system caused by stress... When practiced on a regular basis, relaxation techniques reduce an individual's susceptibility to stress and, at the same time, minimize the effects of existing stress. (Dacher 1993, 114-115.)

On siis olemassa lukuisia tutkimuksia rentoutuksen hyödyistä yleensä stressin hallinnassa, kiputilojen ja väsyneisyyden vähentämisessä ja vahingollisen stressin poistamisessa. Tutkimustuloksia rentoutuksen vaikutuksista juuri oman tutkimukseni kiinnostuksen kohteena oleviin opettajiin on kuitenkin varsin niukasti, vaikka esimerkiksi Hartney (2008, 27, 119), suosittelee lämpimästi rentoutusta opettajien stressinhallintakeinoksi. Opettajien itseluottamusta on onnistuttu vahvistamaan hypnoosirentoutuksella ja mielikuvittelulla (Stanton 1995; ks. myös Hartney 2008, 30), mikä on sinänsä tärkeää, koska myös ammatillisen itsetunnon tukeminen on todettu työstressin hallinnan keinoiksi (Gockel ja Lindholm 2004, 9; Toivanen 1994, 82), ja biofeedback ja lihasrentoutus ovat osoittautuneet Tyynenmeren alueella suoritetuissa tutkimuksissa opettajille tehokkaiksi stressinhallintakeinoiksi (Brown & Uehara 1999). Rentoutuksen hyödyistä opettajille kaivataan selvästi lisää tutkimusta.

Mahdollisia syitä relaksaation vähäiseen käyttöön

Rentoutus ja itsehypnoosi eri muodoissa on todettu kustannustehokkaimmiksi stressinhallintamenetelmiksi, koska niitä voi opetella ja niiden käyttöön motivoitua suhteellisen helposti (Shea 1980, 25-26, 28-30, 32-33). Sierpina ym. (2007) tutkivat, miksi hypnoosi- ja mielikuvarentoutusta käytetään niin vähän lääkäri- ja psykiatripiireissä siitä huolimatta, että löytyy runsaasti hyvin dokumentoituja tutkimustuloksia sen tehokkuudesta esimerkiksi päänsäryn, ahdistuksen, fibromyalgian, hypertension, selkäkipujen, masennuksen ja monien muiden sairauksien hoidossa (ks. myös esim. Kohl & Ross 2004). Sierpina ym. tulivat siihen tulokseen, että näitä keinoja ei harjoitella riittävästi, jotta kyky käyttää niitä pysyisi yllä. Myöskään asiantuntemusta asiakkaiden opastamiseksi ei löydy riittävästi. Lääkäreiden vastaanottoaika on liian lyhyt rentoutustekniikoiden käyttämiseen, vaikka lääkärit ja psykiatrit ovat yleensä kiinnostuneita rentoutuksen mahdollisuuksista. Rentoutus ja meditaatio kiinnostavat enemmän kuin biofeedback ja hypnoosi. (Sierpina ym. 2007.)

Stetter (2004) on samoin kuin Sierpina kollegoineen vakuuttunut rentoutustekniikoiden erinomaisesta käyttökelpoisuudesta ja korostaa hänkin rentoutusharjoitusten toistuvuuden tärkeyttä. Eräs syy rentoutusmenetelmien vähäiseen käyttöön saattaa siis olla se, että potilaat eivät ymmärrä tai viitsi käyttää niitä niin säännöllisesti kun tilanne vaatisi, jolloin niiden teho vähenee ja käsitys niiden toimivuudesta hämärtyy.

Stetterin mukaan rentoutusohjaajan tehtävä on vahvistaa asiakkaan motivaatiota löytää itselleen sopiva rentoutuskeino. Se taas saattaa liittyä esimerkiksi siihen, kuinka helposti hypnotisoitava henkilö on. Sebastiani ym. (2005) esittävät omien tutkimustuloksiensa perusteella, että helposti hypnotisoitavat (Highs) ja vaikeasti hypnotisoitavat (Lows) henkilöt ehkä käyttävät eri kognitiivisia strategioita. Highs tuottivat istunnon aikana korkeampia EEG:n alpha ja theta arvoja, kun taas Lowseilla autonomisen hermoston parasympaattinen toiminta lisääntyi (Sebastiani ym. 2005). Tämän mukaan kannattaisi kehittää ja käyttää rentoutusmenetelmiä, jotka tavoittavat sekä helposti että vaikeasti hypnotisoitavat.

Relaksaatio työssä jaksamisen parantajana saattaa olla yhä enemmän tulossa sitä mukaa kun julkaistaan uusia tutkimuksia menetelmän hyödyistä. Saarinen (2007) nostaa väitöstutkimuksessaan tunneälykkästä esimiehestä esiin rentoutustekniikoiden käyttökelpoisuuden ehdottaessaan, että esimiehet voisivat vetää yhteisiä rentoutumishetkiä tunteiden ilmaisun edistämiseksi. Keskittyminen ongelmatilanteiden suoraviivaiseen ratkaisemiseen on osoittautunut riittämättömäksi, joten mental training -tyyppinen koulutus esimiehille puolustaisi selvästi paikkaansa. Esimiehet voisivat oppia säätelemään omia tunteitaan opettelemalla rentoutumista. (Saarinen 2007, 180-181.) Sydänmaanlakka (2006, 123) tarjoaa kirjassaan ”Älykäs itsensä johtaminen” rentoutusharjoituksia hyvin energisoivana keinona henkilökohtaiseen kasvuun nykypäivän kiireessä. Ojala ja Ahonen (2005, 195) mainitsevat hekin terveysohjelmat ja meditaatioharjoitukset osaksi johtamiskoulutuksen menetelmiä, joilla opitaan hallitsemaan paremmin ajankäyttöä ja asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen.

Oman rentoutusmenetelmäni suhde muihin menetelmiin

Siinä missä Gockel ja Lindholm (2004) käyttivät viisivaiheista sovelletua rentoutusta ja Toivanen (1994) kolmivaiheista rentoutusmenetelmää (koostuen muun muassa jännittä-laukaise -tekniikasta), käytin itse tutkimuksessani *monen eri tekniikan yhdistelmää*. Annoin ryhmän kokeilla erilaisia tapoja rentoutua, jotta jokainen voisi löytää itselleen sopivan ja myös tarvittaessa vaihdella tekniikkaa. Aloitin pari interventiokertaa autogeenisellä tekniikalla, jossa rentoutuja toistaa itselle rentoutussuggestioita. Jatkoin sitten luomalla rentoutujalle mielikuvia eri lihasten ja kehonosien levollisesta olotilasta. Vähitellen siirryimme progressiiviseen jännitä-laukaise -tekniikkaan ja jossakin

vaiheessa käytettiin musiikkirentoutustakin. Jotta osallistujat saisivat tutustua myös sellaisiin rentoutus- eli relaksaatiokeinoihin, jotka eivät perustu lihasten rentouttamiseen, heille tarjottiin muunnelmia joistain muista rentoutustekniikoista, kuten pisteeseen katsominen ja Dave Elman -inspiroitu rentoutusmenetelmä. Varsinaiset rentoutustuokit kestivät yleensä noin 20 minuuttia, mutta niiden ohella kokeiltiin myös pikarentoutuksia. Näin loin tutkimuksessani käytetystä rentoutusmenetelmästä erillisen, selkeän kokonaisuuden. Luvussa 5.3 olen esittänyt tarkemmin, miten relaksaatio eli rentoutus tutkimuksessani toteutettiin.

4.4 Tutkimuksen käsitteet, niiden väliset yhteydet ja tutkimuskysymykset

Keskeiset käsitteet ja niiden väliset yhteydet

Tutkimuksen keskeiset käsitteet on esitetty taulukossa 3. Taulukon alla on lyhyt yhteenveto niiden taustoista ja siitä, miten ne liittyvät toisiinsa ja tutkimustehtävään.

Taulukko 3. Tutkimuksen keskeiset käsitteet.

Käsite	Käsitteen sisältö
Työssä jaksaminen	<p>Työssä jaksaminen tarkoittaa toimintakykyä, työkykyä ja työhyvinvointia (Ilmarinen 2006; Pahkin, Vanhala & Lindström 2007; Vanhala & Pahkin 2008).</p> <p>Työssä jaksaminen voidaan rinnastaa myös marginaaliin tai pelivaraan (McClusky 1963, 1970); Ruohotie 2005).</p>
Työkyky	Toimintakyky: yksilöllisten edellytysten ja työn vaatimusten välinen tasapaino, joka mahdollistaa yksilön selviytymisen työelämässä (ks. työssä jaksaminen).
Ammatillinen kasvu	Jatkuva oppimisprosessi, jossa ammattitaidot uusiutuvat vaatimusten mukaisesti (Ruohotie 2005, 9).
Mentaaliset mallit tai kartat – Kaksoissilmukan oppiminen	<p>Yksilön käsitys sisäisestä ja ulkoisesta ympäristöstään (Senge 1994; Roos & Grönfors 1999, 25-27, 1997, 24-25; Jashapara 2004, 15; Kakabadse, N.K., Kakabadse, A. & Kouzmin 2003).</p> <p>Yksilön mentaaliset kartat itsestä ja työtilanteesta, jotka yhdessä määräävät toimintatavat (Argyris 1989, Ruohotie 2001).</p> <p>Kaksoissilmukan oppiminen: mentaalisten mallien muuntelu uusien merkityksien luomiseksi (Ruohotie 2001).</p>
NLP	Arkipsykologinen suuntaus, jonka lähtökohtana on, että todellisuus ja yksilön kartta siitä ovat eri asioita. Karttaa muuttamalla yksilö havaitsee tilanteen eri tavalla ja asennoituminen muuttuu. (Bandler & Grinder 1975.)
Relaksaatio	Rentoutus, hypnoosirentoutus, mental training. Tämän harjoitteen avulla yksilö oppii rentouttamaan lihaksiaan, mikä vähitellen johtaa mielen rauhoittamiseen, ja jonka seurauksena yksilön käsitys itsestä tai hänen sisäisestä ympäristöstään muuttuu voimavaraisemmaksi.
Empowerment	<p>Voimaantuminen eli yksilön kyky mieltää oman voimansa (Siitonen 1999; Järvinen 2007). Parannettuja mahdollisuuksia ja voimavaroja, joilla yksilö voi hallita erilaisia tilanteita (Niemi 2002, 8). Prosessi, jolla yksilö, organisaatio tai yhteisö saa omat asiansa hallintaan (Zimmerman 1995, 581).</p> <p>Voimaannuttaminen tai inhimillisten voimavarojen vapauttaminen; valtuuttaminen (Ruohotie 2001, 4). Niiden rajoitusten poistamista, jotka estävät henkilöä tekemästä työtään optimaalisella tehokkuudella (Ruohotie 2005, 299).</p>

Työssä jaksaminen on laaja käsite, joka liittyy *työkykyyn*, toisin sanoen siihen miten yksilö suoriutuu työstään ja kuinka hyvin hän siinä voi. Kun työntekijä suoriutuu hyvin työtehtävistään, hänen ei tarvitse yhtä mittaa käyttää koko potentiaaliaan niihin, vaan hänelle jää tiettyä marginaalia tai pelivaraa kriisitilanteiden varalle ja ammatilliseen kasvuun. *Ammatillinen kasvu* on puolestaan jatkuva oppimisprosessi, joka pitää työntekijän avoimena muutoksille ja uusille haasteille.

Miten yksilö suoriutuu työstään ja kasvaa ammatillisesti riippuu pitkälti hänen käsityksestään omasta sisäisestä ja ulkoisesta ympäristöstään. Tätä hänen käsitystään kutsutaan *mentaaliseksi malliksi tai kartaksi*, joka määrää sen, miten hän mieltää, havaitsee tai hahmottaa työnsä. Malli toimii työtilanteen representaationa. Ammatilliseen kasvuun tarvitaan uusia mentaalisia malleja tai karttoja. Yksilön itsensä on mahdollista muunnella niitä *kaksoissilmukan oppimisella* ja näin luoda uutta ymmärrystä työtehtävien asettamiin vaatimuksiin (ks. Ruohotie 2001, 7-8).

NLP on arkipsykologinen suuntaus, jonka koulutusohjelmaan sisältyy muun muassa mentaalisten karttojen muuntamisen menetelmiä, joiden seurauksena yksilön asennoituminen tilanteisiin ja asioihin voi muuttua. *Relaksaatio* on 'mental training' -menetelmä, jonka avulla yksilö oppii rentouttamaan kehoaan ja rauhoittamaan mieltä ja myös suhtautumaan voimavaraisemmin itseensä. Sekä *NLP:n* että *relaksaation* avulla voidaan voimaannuttaa itseä tai voimaantua. Tässä käytetään yleisesti englanninkielistä termiä *empowerment*, joka tarkoittaa mm. prosessia, jolla saa omat asiansa hallintaan.

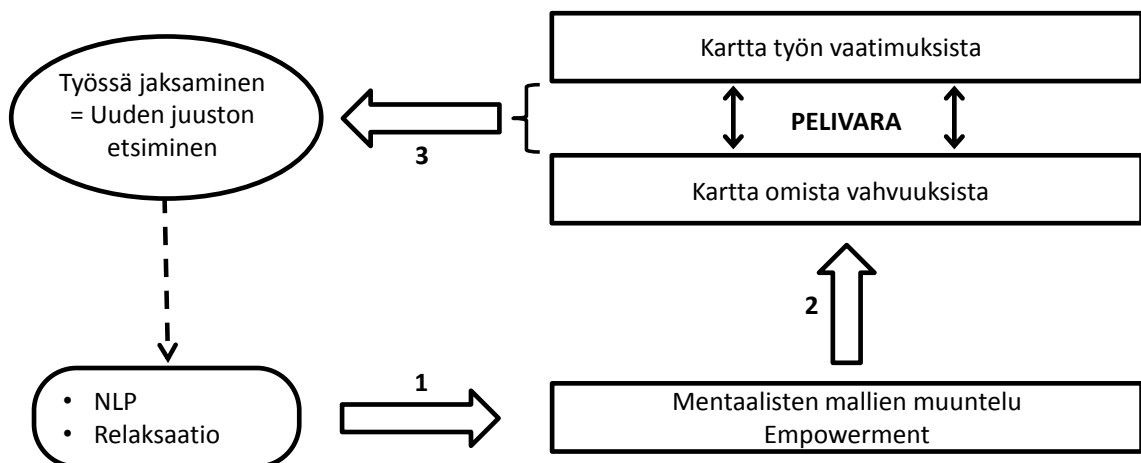
Tämän tutkimuksen tehtävä on tarkastella miten jonkin muutosohjelman sisällöt voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen, johon kytkeytyvät työkyky ja ammatillinen kasvu. McClusky'n marginaaliteoriasta ja Ruohotien silmukkamallista päätellen työntekijän kyky uudelleenmääritellä työtehtäviään, eli muunnella mentaalisia karttojaan itsestä ja työtilanteesta, antaa hänelle *empowermenttiä* sekä voimaantumisen että itsensä voimaantumisen merkityksessä ja avaa näin mahdollisuuksia lisätä pelivaraa. *NLP* ja *relaksaatio* sopivat tältä pohjalta hyvin muutosohjelmiksi, koska niissä yksilö itse nähdään muutosagenttina.

Tutkimuskysymykset

Tutkimustehtävästäni kehkeytyy ensin kolme tutkimuskysymystä:

- 1 Millaisia ovat kokemukset interventioiden hyödyllisyydestä: voiko koettua hyötyä kuvata voimavarojen käsitteillä?
- 2 Miten interventiot ovat yhteydessä empowermentiin: voiko koettua hyötyä kuvata empowermentin käsitteillä?
- 3 Miten interventiot vaikuttavat työkykyyn: miten käyttökelpoisia interventiot ovat opettajien jaksamisen kannalta?

Tutkimusasetelmani (kuvio 7) pohjautuu kuvioon 6 (luku 3.7), jossa työssä jaksaminen rinnastetaan työkykyyn ja ammatilliseen kasvuun. Koko ajan muuttuvassa tilanteessa vaaditaan jatkuvasti uusia taitoja, ja jotta työntekijä jaksaisi pysyä kehityksessä mukana, kuvainnollisesti esittäen olemaan valmis etsimään uutta juustoa, tarvitaan muutosohjelmia, joilla hän oppii muuntelemaan mentaalisia mallejaan tai karttojaan työtehtävistä ja itsestä ja ymmärtämään miten voimaannuttaa itsensä.



Kuvio 7. Tutkimusasetelmani Mental Management -mallin (MMM) pohjalta (kuvio 6). Työssä jaksamiseen tarvitaan muutosohjelmia (NLP ja relaksaatio), joiden antamalla työkaluilla ja voimavaroilla (1) työntekijä kykenee määrittelemään uudelleen työtehtäviään (= muuntelemaan mentaalisia mallejaan) ja varustautumaan empowermentilla. Näillä valmiuksilla varustautuneena hän pystyy luomaan työtilanteelleen pelivaraa antavia karttoja työn vaatimuksista suhteessa hänen omiin

vahvuksiinsa (2). Pelivaran avulla hän jaksaa tarvittaessa uusiutua. (3). Allegorisesti esitettynä: työntekijä saa tukea uuden juuston etsimisessä
Tarkoitukseni oli alun perin tarkastella löytyykö NLP:stä ja relaksaatiosta ylipäänsä apua parempaan työssä jaksamiseen, eikä niinkään tutkia sitä, *miten pitkään* interventioiden jälkeen mahdollinen parantunut jaksaminen kestäisi. Viitaten Sutherlandin ja Cooperin (2000) huomioihin työpaikkakoulutusohjelmien kyseenalaisesta vaikuttavuudesta, myös NLP:n ja relaksaation vaikutukset kerta-annoksina olisivat todennäköisesti ajallisesti rajallisia. Jotta työssä jaksamisen keinojen vaikutus pysyisi yllä, tulisi niidenkin luultavasti olla arjen toimintojen luonnollinen ja toistuva osa. Sen selvittämiseksi, missä määrin tämän minun oman tutkimukseni interventioiden antamia valmiuksia otettiin pysyvään käyttöön, katsoin aiheelliseksi asettaa vielä *neljännen tutkimuskysymyksen*, eli

4 Millaisia ovat kokemukset interventioista kahden vuoden kuluttua: käytetäänkö interventiomenetelmiä koulutuksien jälkeen?

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tieteellinen tutkimus perustuu aina johonkin tieteelliseen metodiin ja metodologian käsitettä käytetään sekä laajassa että suppeassa merkityksessä (Tuominen & Wihersaari 2006, 49). Koska laadullisen tutkimuksen tutkijan tulee määritellä ontologiset ja epistemologiset lähtökohtansa (esim. Janhonen & Nikkonen 2001, 23), kerron ensiksi tutkimukseni *laajoista* lähtökohdista eli sen ontologisista ja epistemologisista periaatteista. Luvussa 5.2 esitän metodologian sen *suppeassa* merkityksessä eli kuvaan suunnitelman tutkimuskysymysten selvittämiseksi ja tutkimuksessa käytettyjä metodeja.

Ammattikasvatus on oma kasvatustieteen tutkimusalueensa. Ammattikasvatusfilosofia jaetaan kahteen osaan, ammattikasvatuksen tieteenfilosofiaan ja ammattikasvatuksen filosofiaan, vaikka käsitteet joskus menevätkin päällekkäin. Ammattikasvatuksen tieteenfilosofia tarkastelee ammattikasvatukseen tieteenä liittyviä kysymyksiä, kun taas ammattikasvatuksen filosofia pohtii ammattikasvatukseen kuuluvia yleisiä ja erityisiä filosofisia kysymyksiä. (Tuominen & Wihersaari 2006, 41-44.) Oman tutkimukseni taustafilosofia sijainnee näiden kahden tarkastelutavan välimaastossa. Ammattikasvatuksen tieteenfilosofiaa työssäni edustaa lähinnä poikkitieteellinen tutkimusotteeni kasvatustieteen laajan käsitteen puitteissa. Esimerkkeinä ammattikasvatuksen filosofiasta taas ovat näkemykseni ammatillisesta kasvusta, opettajuudesta, johtajuudesta ja ohjaamisesta.

5.1.1 Interventioiden taustafilosofiset kannat

Tutkimustehtäväni oli arvioida NLP:n ja relaxsaation vaikuttavuutta työssä jaksamiseen. NLP:ssä pyritään luomaan jaksamista tukevia karttoja todellisuudesta, työn vaatimuksista ja omista vahvuuksista. Rentoutuksella taas pyritään luomaan sisäistä tasapainoa, jonka avulla pystytään havainnoimaan todellisuutta jaksamista edistävällä tavalla. NLP:n perustajien Richard Bandlerin ja John Grinderin (1975, 8-13) mukaan hankimme tietoa maailmasta viidellä aistillamme ja suodatamme sen oman

henkilökohtaisen maailmankuvamme läpi. Tieto koodataan heidän mukaansa kolmen rajoittavan tekijän avulla:

- 1) neurologiset tapahtumat eli aistimukset,
- 2) yksilölliset merkityksenannot ja
- 3) sosiaaliset puitteet, jotka määräävät miten käsittelemme maailmaa sosiaalisesti hyväksytyjen käsitysten puitteissa.

Niiniluoto (2003, 29) kuvaa, miten Karl Popper, yksi 1960-luvun tieteenfilosofian realisteista, on esittänyt samankaltaisen tavan jakaa todellisuus kolmeen erilaiseen piiriin:

Maailma 1 on *aineellinen* maailma, joka sisältää aineelliset, fysikaaliset kappaleet, tapahtumat ja prosessit (ks. Bandlerin ja Ginderin neurologiset tapahtumat).

Maailma 2 on *mentaalin* maailma, joka sisältää ihmismielen, ajatukset, tunteet, havainnot, mielikuvat ja muistot (ks. Bandlerin ja Ginderin yksilölliset merkityksenannot).

Maailma 3 on *kulttuurinen* maailma ja muodostuu kaikista niistä asioista, jotka ihminen luo ja saa aikaan sosiaalisella toiminnalla (ks. Bandlerin ja Ginderin sosiaaliset puitteet).

Sekä NLP:ssä että rentoutuksessa käytetään paljon mielikuvia eli hahmotetaan havaintoja ja karttoja erilaisista ilmiöistä. Mielikuvat ovat aivojen todellisuutta riippumatta siitä, ovatko ne saaneet alkunsa ulkoisesta ärsykkeestä vai sisäisestä kuvittelusta (Haapasalo 1997, 235). Se, miten hahmotamme ympäröivää maailmaa riippuu myös siitä, mitä satumme kulloinkin ottamaan vastaan ja se taas rakentuu sille, minkä olemme koodanneet jo aiemmin ja mihin sisältyy menneisyytemme, tietomme ja tarpeemme (McClusky 1970, 81; Schacter 2001, 62-64).

NLP lähestyy *pragmatismia* siinä mielessä, että tässä käytännön ajattelutapa ratkaisee, miten koemme todellisuutemme. Siitä huolimatta niin oman lähestymistapani kuin myös NLP:n taustalla on kuitenkin edelleen kriittiseen realismiin perustuva näkemys todellisuudesta. Pragmatistille ihmisen elämän käytännöistä riippumaton maailma sinänsä ei ole mielenkiintoinen, vaan vain se on tärkeää, mikä osoittautuu hyödylliseksi elämässä ja näin verifioituu inhimillisessä toiminnassa. Sanojen ja lauseiden merkitystä ei voi pragmatismien mukaan analysoida niiden totuusehtojen avulla, vaan mielekkyyden nousee kokemuksesta ja toiminnasta. Pragmatismien nykyaikaista muunnelmaa edustaa Putnamin (2001) sisäinen realismi, jonka mukaan maailma sinänsä on tyhjä abstraktio,

joka saa sisältönsä ainoastaan kieleemme kautta hahmotettuna ja jäsennettynä. Tätä suuntausta voidaan Niiniluodon mukaan kutsua *kielelliseksi idealismiksi*: olemassaolo on nimetyksi tulemista. Subjektiivinen idealismin edustajan piispa Berkeleyyn mukaan taas olemassaolo on havaituksi tulemista. (Niiniluoto 2003, 30, 37-38.)

Realismille, kuten myös NLP:lle ja relaksaatiolle, erottelu todellisen maailman ja maailmankuvan välillä on luonnollinen perusta. Maailmankuva tai todellisuuskuva saattaa jäsentyä eri tavoin erilaisten uskomusten ja taustanäkemyksen pohjalta (Niiniluoto 2003, 36-37, 211). Niiniluoto (2003, 36) antaa esimerkin todellisuuden esineellisestä ja kokemuksellisesta erosta: Kun käsittelen todellisuutta käytännöllis-esineellisen työn kautta (viljelen maata tai hakkaan puita), maailma toimintani kohteena muuttuu. Jos sen sijaan hahmotan maailmaa kokemuksellisesti ja tiedollisesti, maailma sinänsä ei muutu, vaan ainoastaan maailmankuvani, käsitykseni ja näkemykseni maailmasta. Husserlin (1859-1938) fenomenologia voidaan ymmärtää yritykseksi tutkia systemaattisesti niitä tapoja, joilla ihmiset voivat suuntautua tiedollisesti maailmaan. Kun Husserlin oppilas Heidegger (1889-1976), joka myös tunnetaan eksistentiaalismin yhtenä keulahahmona, puhuu ”maailmasta”, hän tarkoittaa juuri tätä ihmisten uskomusten, odotusten ja intressien kautta jäsenyvää elämismaailmaa. (Niiniluoto 2002, 53, 55, 2003, 36.)

Bandlerin ja Grinderin mukaan (1975, 24, 44-45) kieli on kokemuksen representaatio, ja kielen kautta saamme tietoa toisen maailmankuvasta. Diskurssianalyysikin, joka on suuntaus, jossa tutkitaan tekstiä tai puhetta eri näkökulmista, perustuu siihen, että koehenkilöt eivät ainoastaan koe maailmaa eri tavoin ja muodosta erilaisia maailmankuvia, vaan myös kertovat kokemuksistaan eri sanoin. Siksi narratologit – kertomuksen tutkijat – erottavat kertomuksessa tarinan (mitä kerrotaan) ja diskurssin (miten kerrotaan). (Metsämuuronen 2006, 226.) Bandler ja Grinder (1975) puhuvat kielen pintarakenteesta (*surface structure*) ja syvärakenteesta (*deep structure*) kuvatessaan tapaa, miten ihmiset kertovat kokemuksistaan. Se mitä kuulemme ihmisen puheen pintarakenteessa, on se, mitä on jäänyt jäljelle, kun syvärakennetta on muokattu kolmella pääperiaatteella (Bandler & Grinder 1975, 22):

- 1) poistolla (*deletion*),
- 2) yleistyksellä (*generalization*) ja
- 3) merkityksen muuntamisella (*distortion*)

Bandler ja Grinder kehittivät lingvistisen kysymystekniikan *metamallin*, jonka avulla voidaan löytää ihmisen kertomien omien kokemusten perusteella puutteellisuuksia ja vääristymisiä hänen maailmankuvassaan, eli mallissa ympäristöstä. Se tapahtuu siten, että hänet saadaan löytämään puheen syvärakenteesta puuttuvia palasia, joiden avulla hän pystyy rakentamaan tarkemman mallin ympäristöstään. Nämä kuvaukset heijastuvat sitten myös puheen pintarakenteeseen ja antavat henkilölle kokonaisemman tai rikastetun kuvan hänen todellisuudestaan. Näin hän huomaa lisää käyttäytymisvaihtoehtoja. (Bandler & Grinder 1975, 40-53.)

Toivosen (1999) kuvailemasta Teun van Dijkin diskurssianalyysitekniikasta löytyy mielestäni samantapaisia rakenteita kuin Bandlerin ja Grinderin kysymystekniikan metamallista. Alkuperäistä tekstiä tiivistetään tai lyhennetään tiettyjä sääntöjä noudattaen ja samalla pyritään säilyttämään alkuperäisen tekstin pääsanoma niin hyvin kuin mahdollista. Van Dijk erottaa rakenneanalyysissään *mikrostruktuurin* ja *makrostruktuurin*. Makrostruktuurin yläpuolella on lisäksi vielä tekstin *superstruktuuri* (esimerkiksi onko sanomalehden teksti uutinen, pääkirjoitus, pakina jne.) Makrostruktuurit vastaavat tekstin niitä osia, jotka edustavat sosiaalisen todellisuuden kokonaisuuksia. Mikrostruktuurissa on sellaista, jolla ei välttämättä ole merkitystä makrotason kannalta. Alkuperäisestä tekstistä poistetaan merkityksettömät yksityiskohdat, minkä jälkeen yleistetään ja konstruoidaan. Kuudesta säännöstä, joilla mikrotaso muutetaan makrotasoksi, tärkeimmät ovat *poisto*, *yleistys* (esim. Kalle soittaa pianoa ja Matti kitaraa → pojat ovat musikaalisia), ja *konstruointi*. Kolme muuta makrosääntöä ovat valintasääntö (selection), suoran siirtämisen sääntö (zero) ja arviointisääntö (evaluation). (Toivonen 1999, 132-133.)

Van Dijk siis käyttää samoja termejä kuin Bandler ja Grinder, eli poisto, yleistys ja konstruointi. Konstruoinnin tilalla Bandler ja Grinder tosin käyttävät termiä 'distortion', joka sanakirjan mukaan tarkoittaa vääristämistä. Suomenkielisessä NLP-kirjallisuudessa 'distortion' on käännetty termillä 'merkityksen muuntuma' (esimerkiksi Hiltunen ym. 2003, 149), joka on hyvin lähellä konstruointia. Vaikka termit siis ovat melkein samoja, Bandler ja Grinder käyttävät niitä NLP:n metamallissa toisin päin kuin van Dijk. Missä van Dijk tarkoituksella pyrkii poistamaan ja yleistämään, Bandler ja Grinder yrittävät metamallillaan päästä pintaa syvemmälle ja saada täsmällistä tietoa henkilön kokemuksesta, jotta terapiasta ja ohjauksesta tulisi täsmäkäsittelyä. He korostavat silti

maailmankuvan muokkaamisen hyötyä näiden poisto-, yleistys- ja muuntamisprosessien avulla, esimerkiksi ylenpalttisen tiedontulvan pois karsimisessa (Bandler & Grinder 1975, 9). Joskus nämä muokkausprosessit kuitenkin johtavat siihen, että maailmankuvamme vääristyy tavalla, joka ei palvele meitä, vaan sen sijaan rajoittaa vaihtoehtomme ja valintamahdollisuutemme.

5.1.2 Konstruktivismi interventioiden paradigmana

Myös tutkijalla on oma maailmankuvansa, joka heijastuu hänen tutkimuksensa kaikkiin vaiheisiin. Tässä käytetään usein paradigma-käsitettä ja sillä tarkoitetaan, kuten luvussa 3.6 esitettiin, nykyään tieteessä lähinnä tutkijan näkemystä siitä, mitä hänen pitäisi tehdä ja miten. Samalla se kertoo myös tutkimuksen perusoletuksista, arvoista ja toimintatavoista. (Gummesson 2000, 18.) Denzinin ja Lincolnin (2000, 19) mukaan kaikki tutkimus on tulkitsevaa ja sitä opastaa joukko uskomuksia ja vaikutelmia maailmasta. Kun tutkija ilmaisee paradigmansa avoimesti, lukija pystyy muodostamaan itselleen käsityksen siitä, miten se on vaikuttanut tutkimukseen.

Tällainen paradigma, jossa (uusi) tieto tulkitaan taustalla olevan uskomusjärjestelmän perusteella jotta siihen ylipäänsä voitaisiin ottaa kantaa (Kuhn 1994, 24-34), kulkee punaisena lankana sekä NLP:ssä että relaxaatiossa. Kun emme voi varmasti tietää, minkälainen ulkoinen maailma on, voimme yrittää luoda siitä itsellemme meitä mahdollisimman hyvin palvelevan mallin tai kuvan, jonka pohjalta toimimme. Tämä on *konstruktivistinen* lähtökohta. Konstruktivismiin eri muodoissa painotetaan ihmisen kykyä rakentaa itse oma todellisuutensa (Puolimatka 2002, 32). Glaserfeldin (1989) luonnehdinnassa konstruktivismi on pragmatismien eräs muoto, jossa on keskeistä se, miten ihminen saavuttaa sellaisen tiedon, joka mahdollistaa hänen selviytymisensä (Enqvist 1999, 29). Bandler ja Grinder noudattivat NLP:tä kehittäessään selvästi konstruktivismien periaatteita. Damasion (2000, 289-291) tapaan (ks. luku 3.6) he ovat sitä mieltä, että emme toimi suoraan maailmassa vaan muodostamme ensin maailmasta oman representaatiomme eli teemme siitä kartan, jonka avulla sitten synnyttämme käyttäytymisemme (Bandler & Grinder 1975, 7). Joskus mallimme todellisuudesta ei toimi. Silloin saatamme tarvita ohjausta, jonka jälkeen maailmankuvaamme on laajennettu niin, että löytyy vaihtoehtoja:

When therapy, whatever its form, is successful, it involves a change in the clients' models in some way which allows clients more choice in their behavior (Bandler & Grinder 1975, 53).

Kuvamme todellisuudesta ei kuitenkaan muutu helposti, koska meidän on vaikea nähdä sellaista, joka on maailmankuvamme ulkopuolella. Åhman (2003) päättelee, että vasta kun vanhat uskomuksemme, asenteemme ja arvomme eivät enää toimi, jos edes silloin, olemme valmiit harkitsemaan paradigmanmuutoksia. Ei voi kuitenkaan odottaa, että ihmisen oma muutostarve kasvaisi niin voimakkaaksi, että hän on valmis muuttamaan maailmankuvaansa. Siinä vaiheessa on jo todella vaikeaa löytää toimiva korjaustoimenpiteitä. Ehkä siksi tieteen tehtäviin kuuluu muun muassa ennakoida tulevia tilanteita ja kehittää uusia lähestymistapoja (Aaltola 2007, 24-26; Anttila 1996, 69). Tutkimukseni ja sen interventiot ovat yksi esimerkki tällaisesta lähestymistavasta.

Lyhyesti sanottuna NLP:n ja relaksaation lähtökohtana on se, että emme kohdista toimintaamme suoraan ympäristöömme, vaan luomme malleja ja karttoja, jonka pohjalta toimimme. Nämä mallit tai kuvamme maailmasta määräävät sen, miten *koemme* asioita, minkälaisen *merkityksen* annamme asioille ja minkälaisia *valintamahdollisuuksia* meillä on. Näiden karttojen/mallien avulla ohjaamme käyttäytymistämme. Ne muodostavat meidän todellisuutemme. Ymmärrämme myös muiden ihmisten käyttäytymistä ainoastaan heidän mallinsa tuottamien valintojen pohjalta. (Bandler & Grinder 1975, 2, 7-8, 14-16.) Joskus tarvitsemme uusia karttoja tai malleja, jotka edustavat maailmaa toisella tavalla. Niiden rakentamiseen on käytettävissä eri tekniikkoja. Kuten Ruohotie (1998b, 30) toteaa, vaihtoehtojen kuvittelu on opeteltavissa oleva taito.

Ihmiskäsitykseltään tutkimukseni lähtökohta on konstruktivistinen ja voluntaristinen, koska siinä heijastuu usko ihmisen kykyyn ohjata omaa kehitysprosessiaan ja kykyyn toimia omaehtoisesti oman maailmankuvan luomisessa. Konstruktivistisuus tulee esiin myös ihmisen tapana muodostaa käsityksiä maailmasta hänen käytettävissään olevista kielellisistä ja kokemuksellisista mahdollisuuksista ja tietorakenteista käsin. (Puolimatka 2002, 27, 41, 44; Ledoux 2003, 104.) Totuus on Niiniluodon (2003, 9) mukaan semanttinen suhde kielen ja todellisuuden välillä, ja kieli on Bandlerin ja Grinderin (1975, 24) mukaan kokemuksemme representaatio. Ihmisen todellisuus heijastuu siis hänen kielenkäytössään.

5.2 Tutkimuksen metodologia

5.2.1 Tutkimusotteen valinta

Tutkijalla on aina omat motiivit ja päämäärät tutkimusta tehdessään ja ne voivat muotoilla tutkimusstrategiaa ja ohjata analyysin kulkua. Siksi on tarpeen tiedostaa ne ja tuoda ne näkyviin. Toimintani kouluttajana ja työnohjaajana sekä kaikki muukin työtaustani on luonnollisesti lyönyt leimansa sekä tutkimukseni aiheen valintaan että lähestymistapoihini. Maxwellin (1996, 15-16) mukaan tutkijoiden omaelämäkertoista näkyy selvästi, että päätökset siitä mitä tutkitaan ovat usein hyvinkin henkilökohtaisia.

Omia vaikuttimiani juuri tällaisen tutkimuksen suorittamiseen oli ainakin kaksi. Ensinnäkin halusin antaa oman panokseni kasvatus- ja ohjaustehtävissä työskentelevien toimintamahdollisuuksien parantamiseen, koska katson heidän olevan avainasemassa yhteiskunnan muutoksessa. Toiseksi olen huomannut pitkän kouluttajanurani aikana NLP-koulutuksen ja rentoutustuokioiden tuoman suuren hyödyn ja halusin siksi tutkia juuri näiden menetelmien vaikutusta opettajien jaksamiseen. Tutkimusmetodologia tarjoaa nykyään hyvin monipuolisia lähestymistapoja, joten pohdin alla suhteellisen perusteellisesti mihin metodiin tutkimukseni kannattaisi sijoittaa.

Tutkimuksessani on keskeistä tutkittavien näkökulma ja aineiston induktiivinen analyysi, mikä on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen tunnusmerkkejä (Bogdan & Biklen 1992, 29-33; Eskola & Suoranta 2003, 19, 165). Esimerkiksi Creswellin (1998, 15, 255) mukaan kvalitatiivinen tutkimus on prosessi, joka auttaa meitä ymmärtämään sosiaalisia ja ihmisiin liittyviä pulmia. Se on eksploratiivisena tutkimuksena paikallaan myös silloin kun haluamme ymmärtää ilmiöitä, joita ei ole tutkittu erityisen paljon eikä tutkija tunne tutkimuksessa esiintyviä muuttujia kovin hyvin (Creswell 2003, 22). Tämä sopii hyvin NLP:hen ja relaxaatioon, joita on tutkittu hyvin vähän työssä jaksamisen näkökulmasta. Maxwellin (1996, 63) mukaan ei ole olemassa keittokirjaa, jossa olisi valmiina kvalitatiivisen tutkimuksen resepti. ”Se riippuu”, on hänen mukaansa sopiva vastaus lähes kaikkiin kysymyksiin siitä, miten kvalitatiivisia menetelmiä pitäisi käyttää.

Kvalitatiivista ja kvantitatiivisesta tutkimusta ei enää nykyään eroteta jyrkästi toisistaan. Gorard (2010, 249) on jopa sitä mieltä, että kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen klassinen jaottelu tutkimussuunnitelmassa on täysin turha, jopa vahingollinen. Niinpä, minimoidakseni omien intressieni vaikutuksia tutkimustuloksien tulkintaan, halusin saada mitattavissa olevaa näyttöä interventioiden mahdollisesta vaikuttavuudesta tai sen puutteesta. Tämä vei tutkimustani *'mixed methods researchin'* suuntaan. Tällainen tutkimusote on suhteellisen uusi lähestymistapa, johon tarvitaan sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia tutkimuskysymyksiä (Creswell 2003, 114). Mixed methods -menetelmiä pidetään hyvinkin käyttökelpoisena kasvatustieteellisessä tutkimuksessa ja niitä käytetään yhä enemmän (Johnson & Onwuegbuzie 2004, 17; Patton 1990, 10-11). Edellytyksenä pidetään yleensä kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen yhdistämistä (ks. Onwuegbuzie & Combs 2010, 425), mutta esimerkiksi Morse (2010, 340) esittää, että näin ei tarvitse aina olla, vaan mixed methods -tutkimukseen voi myös sisältyä eri tyyppisen datan tai populaatioiden analysoimista. Mixed methods -menetelmää on kutsuttu myös nimellä ”the use of multiple methods”, mutta Morsen (2010, 340) mielestä tästä on kysymys vain silloin, kun käytetään useampia menetelmiä samaan tutkimuskysymykseen vastaamiseen. Filosofisesti tällainen tutkimustapa edustaa loogista ja pragmaattista ”kolmatta aaltoa” tai kolmatta tutkimussuuntausta (Johnson & Onwuegbuzie 2004, 17). Richardson (2000, 934) käyttää puolestaan termiä ”mixed genres”, joka tarkoittaa, että tutkijalla voi olla ”different ‘takes’ on the same topic”.

Mixed methods -kentältä löytyy yhtenä tutkimustapana triangulaatio, jota voidaan käyttää, kun halutaan, kuten tässä tutkimuksessa, verrata kvalitatiivisessa strategiassa tehtyjä havaintoja kvantitatiivisiin tuloksiin (Onwuegbuzie & Combs 2010, 411). Triangulaatiolla voidaan tarkoittaa erilaisten aineistojen, teorioiden ja menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa (esim. Eskola & Suoranta 2003, 68) ja tässä omassa tutkimuksessani olisi pikemminkin kyse aineisto- ja menetelmätriangulaatiosta* kuin

* *Aineistotriangulaatio* tarkoittaa sitä, että yhdessä tutkimuksessa yhdistellään useammanlaisia aineistoja keskenään (esim. haastatteluja, tilastotietoja jne.). *Menetelmätriangulaatio*ssa tutkimuskohdetta tutkitaan useilla eri aineistohankinta ja -tutkimusmenetelmillä. Joitakin ilmiötä saatetaan tutkia ensin *kyselylomakkeilla* ilmiön yleisyyden kartoittamiseksi ja *havainnoilla* voidaan tutkia ilmiön esiintymismuotoja. (Eskola & Suoranta 2003, 40-41; ks. myös Janesick 2000, 391.)

tutkija- tai teoriatriangulaatiosta. Halusin yhdistää useampien aineistojen (eri ryhmien kokemuksia) ja useammanlaisten aineistojen (eri ryhmien kokemukset, työkyvyn arviot) tuloksia. Strategiat ovat siis riippumattomia toisistaan ja esiintyvät samanaikaisesti eikä kronologisesti (ks. Onwuegbuzie & Combs 2010, 411, 425).

Tutkimus sijoittuu myös toiminta- ja tapaustutkimuksen välimaastoon (Heikkinen 2001; Jyrkämä 1999; Merriam 1994). *Toimintatutkimus* on sopiva lähestymistapa silloin, kun on kysymys ihmisistä, ryhmistä ja yhteiskunnasta ja olosuhteiden parantamisesta eikä taustalla olevia tekijöitä voi hallita (Jyrkämä 1999). *Tapaustutkimusta* taas tehdään usein silloin, kun halutaan arvioida miten tietty käytäntö tai ohjelma toimii (Merriam 1994, 49). Perinteinen toimintatutkimus olisi edellyttänyt tietynlaista spiraalinomaista interventioiden kehittämisen tutkimista, mikä minusta sen sijaan olisi erinomainen aihe jatkotutkimukselle (ks. luku 7.3). Perinteisessä tapaustutkimuksessa taas tutkija itse ei yleensä osallistu tutkimuskohteen toimintaan aktiivisesti, kun nyt tutkimuksessani olen toimintatutkimuksen tapaan tiiviisti mukana tutkimusprosessissa. Aineistoa kylläkin arvioin vasta tutkimustoiminnan loputtua, mikä puolestaan on ominaista tapaustutkimukselle, mutta ei toimintatutkimukselle (Lehtonen 2007, 245-246). Molemmat suuntaukset tähtäävät kuitenkin muutoksien aikaan saamiseen arkielämän käytäntöihin kohdistuvilla interventioilla ja ovat yhdistelmiä kuvauksesta ja tulkinnasta tai arvioinnista (Heikkinen 2001; Merriam 1994; Eskola & Suoranta 2003, 126). Kun painopiste on mieluummin löytämisessä kuin todistamisessa, voidaan ilmeisesti ymmärtää tutkimus yhtä hyvin tapaus- kuin toimintatutkimukseksi (ks. Cohen & Manion 1994, 106-107, Heikkinen & Jyrkämä 1999, Linnansaari 2004, 127, Merriam 1994, 9, Cohen & Manion 1994, 106-107 ja Peltola 2007, 123). Siinä missä toimintatutkimuksen tuloksilla pyritään parantamaan epäkohtia, pyritään tapaustutkimuksen tuloksilla lähinnä ymmärtämään erilaisia vaikutustekijöitä. Tutkimuksen luotettavuus riippuu tässä tutkijan havainnointitekniikasta ja triangulaation käytöstä tulosten tulkintavaiheessa. (Merriam 1994, 9, 176; ks. myös Heikkinen & Jyrkämä 1999, Linnansaari 2004, 127 ja Cohen & Manion 1994, 106-107.)

Omissa tutkimusryhmissäni pyrin tarjoamaan kaikupohjaa, jota vasten osallistujat voivat tarkastella omia ideoitaan (työ)elämän vaatimuksista ja tarvittaessa luoda itselleen sopivampia mentaalisia karttoja vaatimuksien ja voimavarojen välisestä suhteesta. Näin osallistujien jaksamistaso pysyisi ennako-oletukseni mukaan yllä tai

paranisi, niin että he myös kykenisivät vaikuttamaan aktiivisesti omaan ammattitodellisuuteensa. Siteeraan Richard Bandleria (1985, 8):

I want you to learn how to drive your own bus. If you don't give your brain a little direction, either it will just run randomly on its own, or other people will find ways to run it for you – and they may not always have your best interests in mind. Even if they do, they may get it wrong!

Tutkimukseni on siis lähinnä eksploratiivinen kenttätutkimus (ks. esim. Kuula 1999) ja raportointini koostuu yksityiskohtaisista kuvauksista, jotka pohjautuvat empiiriseen aineistoon ja ovat käytännönläheisiä (ks. Merriam 1994, 41-43; ks. myös Syrjälä ym. 1994, 14-16) Kuvailen interventioiryhmiin osallistuvien kirjaamia kokemuksia ja selitän niiden mahdollista merkitystä työssä jaksamiseen.

Hypoteesin tai proposition (ks. Maxwell 1996, 53) sijasta pitäydyin käyttämään termiä 'oletus', kun ennakoivasti lähdin siitä, että NLP ja relaksaatio voivat varustaa opettajia ja muita ohjaajia voimavaroilla, jotka edistävät työssä jaksamista lisäämällä heidän pelivaraansa. Edellytyksenä uuden tiedon syntymiseen on, että tutkimuskohteesta muodostetut ennako-oletukset tiedostetaan ja otetaan huomioon tutkimuksen esioletuksina. Voisi olla jopa suotavaa kehitellä työhypoteeseja, eli oletuksia siitä, mitä tuloksia analyysi saattaa antaa. (Eskola & Suoranta 2003, 20.)

5.2.2 Tutkimuksen tiedonhankinta

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen ("Millaisia ovat kokemukset interventioiden hyödyllisyydestä: voiko koettua hyötyä kuvata voimavarojen käsitteillä?") selvittämiseksi järjestin NLP-koulutuksen ja rentoutusryhmän. Interventioiden hyödyllisyyden arvioimiseksi valitsin avoimen kysymyksen tekniikan, joka soveltuu hyvin muun muassa kartoitukseen ja kuvaukseen sekä tilanteisiin, jolloin tutkimushenkilöiden kokemukset saattavat vaihdella ja kokemusten laadusta ei ole ennakkotietoa (Hirsjärvi ym. 2003, 128; Metsämuuronen 2006, 231, 233, 235). Interventioiden päätyttyä esitin siis osallistujille yksinkertaisesti kysymyksen "Mitä NLP Practitioner on antanut sinulle" ja "Mitä rentoutus on antanut sinulle?" Tällä tavoin sain osallistujien mielipiteet interventioiden vaikutuksista omin sanoin ilmaistuna ja siten informatiivisempina kuin jos olisin pyytänyt vastauksia etukäteen muotoiltuihin kysymyksiin (Valli 2001, 110-111; ks. myös Alasuutari 2011, 83). Samalla tavoin

esimerkiksi Saarasen ym. (2004, 329-331) ”Työhyvinvoinnin rakentumisesta kouluyhteisössä” -tutkimuksessa osallistujat itse saivat kertoa, mistä heidän voimavaratekijänsä muodostuivat. Tutkijat totesivat, että kouluyhteisön henkilöstön kehittämiseksi on tärkeää saada tietoa henkilöstön omista työhyvinvointikokemuksista ja voimavaratekijöistä. Laadullisissa tutkimuksissa vastauksista saadaan enemmän informaatiota, kun ne luokitellaan tai kategorisoidaan vasta tutkimuksen kuluessa, sen sijaan että niille annetaan valmiita luokituksia heti tutkimuksen alussa (Creswell 1998, 77). Kuten Ledoux (2003, 228) sanoo: ”Subjektiiivinen kokemus on määritelmän mukaan sellainen, jonka vain sen kokeva ihminen tietää suoraan, ja subjektiivisten tilojen sanalliset kuvaukset ovat suorin tapa arvioida sitä.” Avoimella kysymyksellä pyrin myös varmistamaan sitä, että omat vaikuttimeni eivät päässeet ohjaamaan vastausten sisältöä. Esittämäni kysymykset olivat tietenkin johdattelevia siinä mielessä, että niissä implikoitiin jonkinlaisia kokemuksia. Osallistujien oli kuitenkin täysin mahdollista ilmoittaa, ettei koulutus ollut antanut mitään.

Tutkimuksen kiinnostuksen kohteena oli interventioiden mahdolliset yhteydet parempaan työssä jaksamiseen. Sen johdosta en halunnut fenomenologian tavoin syventyä siihen, kuinka osallistujien kokemukset rakentuivat sisältäpäin (Niiniluoto 2003, 36-37; ks. myös Creswell 1998, 38 ja Huotelin 1996, 22) ja mitä prosessissa oli yhteistä, enkä fenomenografian tavoin analysoida mitä siinä oli erilaista (Puolimatka 2004, 20; Marton 1988, 152-153). En siis tutki osallistujien vastauksien sisäisiä yhteyksiä tai sisältöeroja, vaan niiden yleistä hyötyä työssä jaksamiseen.

Jotta voisin tutkia interventioiden yhteyksiä työssä jaksamiseen, täytyi tutkimushenkilöiden kokemuksia jollakin tavoin kuvata. Lähinnä oli kyse vastausten hahmottamisesta ja tiivistämisestä, jota tarkoitusta varten loin niille valmiiden mallien sijasta omia luokkiani. Avoimien kysymyksien vastausten analyysimenetelmänähän voidaan Eskolan ja Suorannan mukaan käyttää arvioivaa luokittelua ja kategorisointia tietyn etukäteisolettamuksen näkökulmasta käsin (Eskola & Suoranta 2003, 151-152, 154-157, 166, 181, 187). Osallistujien vastauksia eli kokemuksia kutsuin siis voimavaroiksi ja luokittelin ne eri sisältöryhmiin (ks. Creswell 2003, 132; ks. Onwuegbuzie & Combs 2010, 406-407). Koska esitän myös alkuperäiset vastaukset tutkimustulosten yhteydessä, lukija voi muodostaa oman näkemyksensä luomieni

luokkien luonteesta ja seuraavat tutkijat voivat soveltaa vastauksiin muita kuvausmenetelmiä ja mahdollisesti löytää vastauksille uusia käyttötarkoituksiakin.

Toiseen tutkimuskysymykseen (”Miten interventiot ovat yhteydessä empowermentiin: voiko koettua hyötyä kuvata empowermentin käsitteillä?”) hain vastausta vertaamalla ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä saamiini tuloksia aikaisemmin esitettyihin, esimerkiksi Siitosen (1999) ja Zimmermanin (1995), käsityksiin henkilökohtaisen empowermentin tuntomerkeistä.

Kolmannen tutkimuskysymyksen, ”Miten interventiot vaikuttavat työkykyyn: miten käyttökelpoisia interventiot ovat opettajien jaksamisen kannalta?” avulla halusin selvittää, voidaanko tutkimushenkilöiden voimavarakokemukset yhdistää parempaan työkykyyn ja siihen rinnastettavaan parempaan jaksamiseen. Tällä tavoin pyrin myös vähentämään omien tutkimusintressieni vaikutusta tuloksiin Apuvälineeksi valitsin Työterveyslaitoksen kehittämän työkykyindeksin, joka antaa numeerisen lukuarvon sille, kuinka hyvin työntekijä arvioi suoriutuvansa työtehtävistään (ks. luku 3.1). Tätä tarkoitusta varten osallistujat täyttivät koulutuksen alussa ja lopussa työkykyindeksin laskemisessa käytettävän lomakkeen (liite 1). Vastauksista laskin osallistujien työkykyindeksin ennen ja jälkeen interventioita.

Työkykyindeksi on mittari, joka antaa konkreettisen luvun yksilön työkyvystä. Silti se ei kerro tarkemmin mistä hyvä tai huono työkyky johtuu. Saadakseni käsityksen muuttuneen työkyvyn syistä pyrin vertaamaan osallistujien raportoimia voimavaroja heidän työkykyindeksiensä muutoksiin. Näkyisikö esimerkiksi osallistujan raportoima parempi uni tai kommunikaatiokyvyn paraneminen työkykyindeksin muutoksena? Parantunut työkykyindeksi tarkoittaa parempaa jaksamista (Antti-Poika, Martimo & Husman 2003, 141-142) ja se olisi siis ilmeisesti seurausta lisääntyneistä voimavaroista. Toisaalta myös jaksaminen sinänsä on voimavara. Tutkimusryhmiin osallistuvien ei kuitenkaan tarvinnut erottaa voimavara- ja jaksamiskäsitteitä toisistaan, vaikka itse erotan ne tutkimusjärjestelyssäni tutkimustulosten tarkastelun helpottamiseksi.

Selvitin siis interventioiden yhteyttä työssä jaksamiseen järjestelyllä, jossa toisaalta osallistujat itse kirjasivat omia kokemuksiaan interventioista ja toisaalta heidän työkykyään mitattiin työkykyindeksillä. Strategia (ks. Creswell 2003, 209) on visualisoitu taulukossa 4.

Taulukko 4. *Tutkimusjärjestely, jossa kokemukset käsitellään voimavaroina, ja jaksamista työkyvyn muodossa mitataan työkykyindeksinä.*

	NLP	Relaksaatio		NLP	Relaksaatio
Voimavarat Tutkimuksen kvalitatiivinen strategia	Henkilön kirjaamat kokemukset	Henkilön kirjaamat kokemukset	Työkyky (Jaksaminen) Tutkimuksen kvantitatiivinen strategia	Työkyky- indeksi	Työkyky- indeksi

Tarkoitukseni ei ollut tutkia interventioiden pitkäaikaisvaikutusta. Oletin jopa, että niiden vaikuttavuus, jos sellaisesta tulisi näyttöä, vähitellen haihtuisi ilman toistoa, esimerkiksi liikuntasuorituksen tuottaman hyödyn tavoin. Halusin kuitenkin selvittää, missä määrin koulutusten antamat taidot, valmiudet ja työvälineet siirtyivät osallistujien pysyväksi omaisuudeksi. Siksi muotoilin neljännen tutkimuskysymyksen, ”Millaisia ovat kokemukset interventioista kahden vuoden kuluttua: käytetäänkö interventiomenetelmiä koulutuksien jälkeen?” Tätä varten järjestin vielä seurantakyselyn kahden vuoden kuluttua koulutuksen päättymisestä. Katsoin työkykyindeksin mittaamisen uudelleen tässä vaiheessa hyödyttömäksi, koska monet hallitsemattomat seikat olisivat voineet vaikuttaa siihen. Halusin lähinnä selvittää osallistujien oman käsityksen NLP:n ja relaksaation käytöstä koulutusten jälkeen.

Suunnitelma tutkimuskysymyksiä selvittämiseksi esitetään taulukossa 5. Vastaan tutkimuskysymyksiin esittämällä tutkimushenkilöille erilaisia tiedusteluja (avoimet kysymykset, työkykyindeksiin liittyvät kysymykset ja seurantakysely), jotta voisin selvittää interventioiden vaikuttavuuden opettajien jaksamiseen. Kuten Maxwell (1996, 74) sanoo: ”Your research questions formulate what you want to understand; your *interview* questions are what you ask people in order to get that understanding.”

Taulukko 5. *Suunnitelma tutkimuskysymyksiä selvittämiseksi.*

Tutkimuskysymykset	Suunnitelma kysymyksiä selvittämiseksi
Millaisia ovat kokemukset interventioiden hyödyllisyydestä: voiko koettua hyötyä kuvata voimavarojen käsitteillä?	Avoin kysymys: Mitä NLP / Rentoutus on sinulle antanut? → Vastauksien luokittelu voimavaroina
Miten interventiot ovat yhteydessä empowermentiin: voiko koettua hyötyä kuvata empowermentin käsitteillä?	Tutkimushenkilöiden voimavarojen vertaaminen esimerkkeihin empowermentin tuntomerkeistä
Miten interventiot vaikuttavat työkykyyn: miten käyttökelpoisia interventiot ovat opettajien jaksamisen kannalta?	Työkykyindeksit työkyvyn ja työssä jaksamisen mittarina
Millaisia ovat kokemukset interventioista kahden vuoden kuluttua: käytetäänkö interventiomenetelmiä koulutuksen jälkeen?	Seurantakysely

Jätin tutkimuksestani pois varsinaisen kontrolliryhmän, koska ei olisi ollut mielekästä kysyä henkilöiltä, jotka eivät olisi osallistuneet minkäänlaiseen koulutukseen, mitä koulutus on heille antanut. Työkykyindeksin seurannan kontrolliryhmässä olisi toki voinut suorittaa, mutta aikaisemmista tutkimuksista tiedetään jo, että normaaliväestöllä työkyky laskee ajan funktiona. Uusien Gouldin ym. (2012) tulosten mukaan kuitenkin suomalaisten 45 vuotta täyttäneiden joukossa työkyvyn lasku on hidastunut.

Omassa tutkimuksessani kahden erilaisen muutosohjelman osallistujat saivat toimia toistensa verrokkiryhminä. Molempien ryhmien koulutuksen ulkoiset puitteet olivat täsmälleen samat ja jos niiden välillä ilmeni eroa, se olisi todennäköisesti seurausta muutosohjelmien erilaisesta sisällöstä.

5.3 Aineisto

5.3.1 Interventioiden yhteydessä hankittu aineisto

NLP-interventioksi valitsin standardimuotoisen kansainvälisen NLP Practitioner -koulutuksen, jotta interventio olisi toistettavissa. Päätin myös järjestää NLP-interventiolle pilottitutkimuksen, lähinnä kolmesta eri syystä: halusin 1) varmistaa NLP Practitioner -koulutuksen puitteet, 2) tarkistaa avoimen kysymyksen toimivuuden tiedonkeruukeinona ja 3) katsoa löytyisikö ylipäänsä tukea oletukselleni NLP:stä muutosohjelmalla parempaan työssä jaksamiseen. Varmistuakseni tutkimukseen osallistuneiden kokemusten samankaltaisuudesta toistin interventiot lisäksi vielä usealle jälkitutkimusryhmälle. Pilottitutkimus ajoi tietenkin osittain samaa asiaa, koska ajattelin hyödyntäväni myös sen tuloksia osana tutkimustani.

Relaksaation vaikutusta jaksamiseen tyydyin selvittämään yhdellä tutkimusryhmällä, koska Toivasen (1994) ja Gockeilin ja Lindholmin (2004) tutkimukset antoivat mielestäni riittävästi esitietoa rentoutuksen vaikutuksista oletukseni tueksi. Relaksaatioryhmälle suunnittelin oman kokemukseni pohjalta kymmenen rentoutusistunnon kokonaisuuden, joka koostui erilaisista yleisistä rentoutusmenetelmistä, ja joka myös oli käsitykseni mukaan toistettavissa samanmuotoisena uusille rentoutusryhmille. Tutkimusryhmät ja erilaiset toimenpiteet tarkoituksineen on esitetty taulukossa 6.

Taulukko 6. Tutkimuksen ryhmät ja toimenpiteet: NLP-ryhmät, relaksaatioryhmä ja seurantakysely.

NLP pilottiryhmä	Koulutus + Mitä se on antanut -kysymys. Tarkoitus: a) varmistaa koulutuksen puitteet, b) varmistaa osallistujien kyky muotoilla vastauksia avoimeen kysymykseen ja c) selvittää, löytyykö vastauksista tukea oletukselleni NLP:n toimivuudesta muutosohjelmana.
NLP tutkimusryhmä	Työkykyindeksin alkumittaus → NLP Practitioner -koulutus → Mitä se on antanut -kysymys + työkykyindeksin loppumittaus.
Relaksaatio tutkimusryhmä	Työkykyindeksin alkumittaus → Rentoutuskurssi → Mitä se on antanut -kysymys + työkykyindeksin loppumittaus.
NLP 3 jälkiryhmää	NLP Practitioner -koulutus → Mitä se on antanut -kysymys Tarkoitus: varmistaa vastausten samansuuntaisuutta.
Seuranta	Kysely interventioiden hyödyistä kaksi vuotta myöhemmin varsinaisiin tutkimusryhmiin osallistuneilta.

NLP-koulutuksen toteutus

NLP Practitioner -koulutus on 132 tunnin tai 16 päivän pituinen (www.nlp-yhdistys.fi). Kaikissa tutkimuksen NLP-ryhmissä koulutus tapahtui osittain viikonloppuisin (perjantai-lauantai-sunnuntai, 24 tuntia tai lauantai-sunnuntai, 16 tuntia) ja osittain iltaisin (4 tuntia).

NLP:n 132 tunnin koulutuskokonaisuus on aika iso, mutta katsoin NLP Practitioner -koulutuksen olevan paras interventiovalinta siitä syystä, että sillä on vakiosisältö. Tämä takaisi intervention toistettavuuden mahdollisimman samanlaisena. NLP Practitioner -koulutuksen tavoitteena on tarjota käytännöllistä tietoa ihmisen mahdollisuuksista vaikuttaa elämäänsä ja ympäristöönsä, mikä tietenkin vie oman aikansa. Pitkässä koulutuksessa osallistujat ehtivät paremmin työstää ja sulatella uusia suhtautumistapoja. Itse olen työpaikkakouluttajana havainnut, että useimpien koulutusten heikko kohta on siinä, että asiat vain esitetään niissä eivätkä osallistujat ehdi kunnolla harjoitella ja omaksua asioiden sisältöjä.

Kaikista NLP Practitioner -koulutuksista löytyvät seuraavat aihepiirit (ks. myös luku 4.2):

NLP:n perusteet: miten mieli, kieli ja keho toimivat yhdessä, maaston ja kartan erottaminen

Mielle-editointi: mielikuvien rakenteiden säätäminen: kun kokemuksen rakenne muuttuu, tunnetilakin muuttuu

Oppiminen: motivaatio- ja oppimistekniikoita

Oma jaksaminen: perustavaa laatua olevien tarpeiden kartoitus sekä niiden eri toteutumiskeinojen hakeminen

NLP:n taustaoletukset: muutama suhtautumistapa, joiden tarkoitus on helpottaa kommunikaatiota ja ratkaisujen löytämistä

Ankkurointi: tekniikoita, joilla voimme ohjata tunnetiloja ja vahvistaa tarvittavia voimavaroja

Viestin perillemeno: miten saamme toisen henkilön ottamaan vastaan viestimme ja toimimaan sen mukaan

Tavoitteet ja ongelmanratkaisu: tavoitteiden laatiminen ja saavuttaminen

Kalibrointi: havaintojen tekeminen toisen henkilön tunne- ja olotilasta, jotta välttyään väärinkäsityksiin johtavilta tulkinnoilta

Toiminnan loogiset tasot: sen selvittäminen millä toiminnan hierarkisella tasolla (esim. tapatasolla tai identiteettitasolla) jokin käyttäytyminen on

Aikajänne: aikakäsitteen mieltäminen eri tavoin jotta tiettyä tilannetta palveleva hahmotustapa löytyisi

Uskomukset: toiminnan taustalla olevat ajatusjärjestelmät, niiden löytäminen ja tarvittaessa muuttaminen

Näkökulman säätäminen: vuorovaikutuskokemusten tarkastelu eri osapuolten positioista

Erotteluhylyt: sisäisiä, automaattisia informaation prosessointityylejä, joilla motivoidumme ja avaudumme viestinnälle

Uudelleenmäärittely: prosessi tai metodi, joka muuttaa tietyn tapahtuman tai ilmiön merkityksen ja antaa uusia kokemis- ja toimintavaihtoehtoja

Metaforat: vertauskuvat, joiden avulla vaikeasti hahmotettavat asiat tai kokemukset kuvautuvat konkreettisiksi ja ymmärrettäviksi

Kielimallit: NLP:n lingvistinen ulottuvuus, meta-malli, Milton-malli, ja sanojen valinnan merkitys. Meta-mallilla pyritään tuomaan näkyviin asiakkaan tiedostamattomia todellisuudenkäsitteitä (karttoja), Milton-mallilla taas ohjataan asiakasta löytämään itse sopivia sisältöjä monimerkityksellisille ilmaisuille

Mallintaminen: eri tapoja tehdä malleja todellisuudesta ja tarkkaa havainnointia onnistuneen toiminnan prosesseista

Erilaiset sovellutukset

- *Swish:* ongelmakuvion nopea poistaminen ja tavoitekuvion vahvistaminen

- *Menneisyyden muuttaminen*: ongelmallisten tapahtumien työstäminen jälkikäteen uusilla voimavaroilla
- *Nopea fobian poisto*: pelkotilan hävittäminen neutralisoivilla mielikuvilla

(Andreas, S. & Andreas, C. 1987, 1989; Bandler 1985; Bandler & Grinder 1975; Chamberlaine & Prince 1998; Dilts 1997; Grönfors & Roos 1997; Toivonen & Kauppi 1999.)

NLP-koulutuksissa ei yleensä anneta etätehtäviä, vaan kaikki tapahtuu paikan päällä. Kaikkia yllä mainittuja sisältökohtia käsitellään järjestelmällisesti. Koulutus on hyvin toiminnallinen, mikä tarkoittaa sitä, että kouluttaja ensin alustaa aiheet, joita osallistujat sitten itse harjoittelevat parityöskentelynä ja/tai joista keskustellaan pienryhmissä. Koulustilanteessa opittua harjoitellaan (ilman etätehtäviä) sitten omassa arjessa, ja seuraavan tapaamiskerran alussa työstetään osallistujien kokemuksia ja ajatuksia, joiden päälle seuraavat sisällöt sitten rakennetaan.

Relaksaation toteutus

Relaksaatiolle ei ollut samanlaista valmista vakio-ohjelmaa kuin NLP:lle. On kylläkin olemassa rentoutusohjaajan koulutuksia (esim. www.shy.fi), joiden pääsisältö on määrätty ja siten toistettavissa, mutta niissä koulutuksen päätavoitteena on lähinnä opetella ohjaamaan muita ihmisiä rentoutumaan. Relaksaation tutkimusinterventioksi loin itse koulutuskokonaisuuden, joka koostui kymmenestä rentoutusistunnosta (taulukko 7), joiden sisältö perustui tavallisimpiin rentoutustekniikoihin ja mielikuvaharjoituksiin (ks. myös luku 4.3). Näin myös tutkimuksen relaksaatio-osuus on mielestäni NLP:n tavoin toistettavissa. Rentoutusistuntojen tavoitteena oli, että osallistujat löytävät niiden avulla oman rentoutumistaitonsa. Eri tarpeita varten, kuten stressin hallintaan ja terveyden vahvistamiseksi, opeteltiin muodostamaan erilaisia mielikuvia. Rentoutusistunnoissa käytettiin myös yleistä hyvinvointia vahvistavia suggestioita. Rentoutusohjauksessa suggestio-käsite tarkoittaa lähinnä muutoksiin ohjaavaa mielikuvittelua (esim. Lyytikäinen 2004, 96). Kallio (2004b, 16) kuvaa suggestiotyöskentelyä kommunikaation muotona, jonka tarkoituksena on saada henkilö kokemaan asioita tai toimimaan tavalla, jota ei tapahtuisi ilman tätä kommunikaatiota.

Tutkimuksen suggestiot korostivat hyvinvointia, itsetuntoa ja hallintaa:

- Päivä päivältä opit tuntemaan itsesi paremmin
- Opit kuuntelemaan ja arvostamaan itseäsi enemmän
- Voit löytää itsestäsi monta hienoa ominaisuutta
- Jokaisessa ihmisessä on paljon enemmän voimavaroja kuin hän tietääkään
- Pystyt ottamaan kiinni haasteista
- Löydät rakentavan tavan toteuttaa itsellesi tärkeät asiat sopusoinnussa ympäristön kanssa
- Osaat suunnitella ajankäyttösi niin, että kaikelle tarpeelliselle löytyy kuin huomaamatta oma aikansa
- Pystyt suhtautumaan avoimesti muiden mielipiteisiin ja erilaisiin näkemyksiin
- Sinulla on paljon kokemusta, joka on monella arvokkaalla tavalla sovellettavissa työssäsi
- Päivä päivältä opit myös hallitsemaan itseäsi paremmin ja reagoimaan tilanteisiin tarkoituksenmukaisella tavalla
- Rentoutuessasi voit oppia ja ymmärtää
- Voit löytää uusia mahdollisuuksia suhtautua asioihin
- Sinulla on oikeus iloita ja nauttia elämään kuuluvista asioista
- Pystyt kohtaamaan arjen haasteet
- Päivä päivältä terveytesi vahvistuu
- Ansaitset mielekkään ja terveen elämän
- Löydät kosketuksen sisäiseen voimaasi

Osallistujat saivat ensimmäisessä tapaamisessa rentoutuspäiväkirjan, johon heidän piti kirjata, miten he olivat rentoutuneet interventioiden välisinä aikoina ja kommentoida rentoutumisen vaikutuksia ja tuntemuksia. Se tapahtui vapaaehtoisuuden pohjalta, koska sellaista on vaikea velvoittaa tekemään. Osallistujat saivat myös tutkijan tekemän rentoutusäänitteen, jota heidät pyydettiin kuuntelemaan 2-7 kertaa viikossa (äänitteen teksti, ks. liite 2). Myös muiden rentoutusäänitteiden käyttö oli toivottavaa ja osallistujia kannustettiin siihen.

Rentoutusinterventiot suoritettiin 29.9.2005 – 9.2.2006 kymmenenä 2 oppitunnin mittaisena istuntona, työpäivän jälkeen. Aluksi pohdittiin yhdessä rentoutukseen liittyviä asioita ja kokemuksia. Sen jälkeen ohjaaja alusti tapaamisen rentoutustekniikan tai teeman. Noin 40 minuutin kuluttua intervention alusta aloitettiin 20-30 minuutin mittainen rentoutusharjoitus koulutusrakennuksen auditoriossa, jossa oli mukavammat tuolit kuin luokkahuoneessa. Virkistykseen jälkeen palattiin luokkahuoneeseen ja

suoritettiin rentoutuksen purku. Jokaisen istunnon päätteeksi ohjaaja kertoi pienen tarinan tai kaskun. Istunnot toteutettiin seuraavasti:

Rentoutusistunto nro 1: Ohjaaja (tässä tapauksessa tutkija itse) kertoo osallistujille (hypnoosi)rentoutusopastuksen idean ja pitää noin 20 minuutin esimerkkisession. Esimerkkisessio koostuu autogeenisestä rentoutuksesta ja lyhyestä mielikuvamatkasta, joka tähtää puhdistautumiseen. Tuotetaan mielikuva siitä, miten rentoutuja pääsee eroon kaikesta tarpeettomasta tai vahingollisesta ja miten tilalle tulevat rauha, tasapaino ja harmonia. Tämän jälkeen seuraa purku, eli keskustelu rentoutuksen herättämistä tunteuksista (tai tunteuksien puutteesta). Lopuksi pieni tarina.

Rentoutusistunto nro 2: Ohjaaja selvittää lyhyesti stressin fysiologisia vaikutuksia elimistöön ja miten ajatuksemme vaikuttavat olotilaamme. Kuvataan miten ajatukset aiheuttavat tunteita, joiden hermoimpulssit ”käännetään” kemiallisiksi yhdisteiksi, jotka siirtyvät vereen ja vaikuttavat kehon eri toimintoihin (McDermott & O’Connor 1998, 120-121). Sitten seuraa 30 minuutin rentoutus, jossa kerrataan autogeenista lihasrentoutusta ja puhdistautumista. Mielikuviin lisätään nyt minäkuva eli itsetuntoa vahvistavia suggestioita, joiden tarkoitus on monipuolistaa osallistujien asennoitumis- ja toimimismahdollisuuksia. Lopuksi vaihdetaan taas ajatuksia tämän kerran rentoutusharjoituksesta ja kuunnellaan tarina.

Rentoutusistunto nro 3: Osallistajat kertovat, miten kotirentoutusharjoitukset sujuvat ja työstetään esiin tulevia kokemuksia. Ohjaaja havainnollistaa, miten säännölliset rentoutusharjoitukset palvelevat elimistön toimintoja esimerkiksi alentamalla haitallisten kemikaalien määrä kehossa (Hall 2001; Selye 1976). Tällä kertaa rentoudutaan perinteisellä lihasrentoutuksella eli luomalla rentoutujalle mielikuvia eri lihasten ja kehonosien levollisesta olotilasta. Mielikuvatyöskentely keskittyy terveyden vahvistamiseen puutarhametaforalla sekä suorilla suggestioilla: rentoudu, visualisoi, kerro itsellesi, että ansaitset hyvän terveyden. Virkistämisen jälkeen keskustellaan kokemuksista ja kuunnellaan tarina.

Rentoutusistunto nro 4: Alussa keskustellaan siitä, miten rentoutuminen on alkanut sujua. Pohditaan myös ihanteellista minäkuva ja mitä siihen liittyy. Sen jälkeen kerrataan taas perinteistä lihasrentoutusta ja hahmotetaan rentoutuneessa olotilassa toivottua minäkuva. Purun jälkeen ohjaaja esittelee vaihtoehtoisia rentoutusäänitteitä ja kertoo niiden hinnoista ja mistä niitä saa. Lopuksi taas pieni tarina.

Rentoutusistunto nro 5: Yleinen keskustelu aluksi, jolloin osallistajat voivat rauhoittua työpäivän jälkeen ja valmistautua uuteen syvennystekniikkaan. Ohjaaja vie nyt ryhmän rentoutuneeseen tilaan pisteeseen katsomisen tekniikalla. Rentoutusta syvennetään ja osallistajat saavat tehdä mielikuvamatkan lapsuuteensa. Purku tehdään sitten kolmen hengen ryhmissä, missä työstetään kokemuksia ja ajatuksia. Lopputarina.

Rentoutusistunto nro 6: Alkukeskustelu, joka saa viedä niin paljon aikaa kuin tuntuu tarpeelliselta. Sen jälkeen suunnitellaan vielä ennen rentoutustuokiota tulevaisuuden kuvioita. Rentoutuksessa harjoitellaan taas pisteeseen katsomista ja ohjelmoidaan rentoutuksessa haluttua tulevaisuutta, jota sitten voidaan mallittaa. Sessio päättyy tavanomaiseen purkuun ja lopputarina.

Rentoutusistunto nro 7: Alkukeskustelu ja valmistautuminen rentoutustuokioon. Muutetaan Dave Elman –hypnoosia rentoutusmenetelmäksi ja keskitytään oman voimavarapaikan löytämiseen. Purku. Harjoitellaan vielä stressinpoistoa mielikuvamenetelmällä ennen lopputarinaa.

Rentoutusistunto nro 8: Tutustutaan ”jännitä – laukaise” –tekniikkaan ja ohjaaja antaa osallistujille sellaisia suggestioita, joista on sovittu yhdessä. Tutustutaan erityyppiseen rentoutusmusiikkiin ja ohjaaja esittää sopivan valikoiman. Purku. Harjoitellaan myös ’hymyrentoutusta’, jossa hymyillään kehon jokaiselle osalle, ja kuunnellaan lopuksi tarina.

Rentoutusistunto nro 9: Käytetään musiikkirentoutusta ja yhdistetään siihen voimia tarjoava mielikuvamatka. Ohjaaja kysyy ensin voimavaratoivomuksia ja osallistujat ankkuroivat toivotut voimavarat niin, että ne saadaan käyttöön aina tarvittaessa. Purku ja lopputarina.

Rentoutusistunto nro 10: Yleinen keskustelu kaikista istunnoista ja pohdiskelua siitä, miten osallistujat jatkavat omin päin. Harjoitellaan itsehypnoosia tai pikarentoutusta. Auditoriossa suoritetaan yhdistelmärentoutus ja annetaan osallistujien toivomia suggestioita. Käydään mielikuvamatkalla talossa, josta löytyy ilon, viisauden ja kiittollisuuden huoneita. Purku, tarina ja tutkimuslomakkeiden täyttäminen.

Omalla koulutuskokonaisuuden ohjelmallani tarjosin siis mahdollisimman yksinkertaisella tavalla useampia eri rentoutustekniikoita, joita osallistujat saivat kokeilla ja yhdistää itselleen sopiviksi rentoutusmenetelmiksi. Tällaisella relaksaatiotarjottimella voi kuka tahansa ammattitaitoinen rentoutusohjaaja toistaa intervention.

Rentoutusintervention kymmenen kahden tunnin tapaamista saattaa vaikuttaa lyhyeltä verrattuna NLP-intervention kuuteentoista päivään. Rentoutusinterventio sisältää kuitenkin tapaamiskertojen välillä omatoimisia harjoituksia. NLP-koulutuksissa taas ei annettu mitään etätehtäviä.

Taulukko 7. *Rentoutusistuntojen aikataulu ja ohjelma.*

Rentoutusistuntojen aikataulu		
Ke	29.9.04	Autogeeninen rentoutus + puhdistautumismetafora
Ke	6.10.04	Autogeeninen rentoutus + puhdistautumismetafora + asennoitumistaito
Ke	20.10.04	Liharentoutus + immuunisuojan vahvistaminen
Ke	27.10.04	Liharentoutus + toivotun minäkuvan hahmottaminen
Ke	3.11.04	Pisteen katsominen + matka lapsuuteen
Ke	10.11.04	Pisteen katsominen + tulevaisuuden kuviot
Ke	24.11.04	Musiikkirentoutus + mielikuvamatka
JOULULOMA		
Ke	19.1.05	Jännitä-laukaise-menetelmä + musiikki + yleistä vahvistusta
Ke	26.1.05	Dave Elman –inspiroitu menetelmä + voimavarapaikan löytäminen
Ke	9.2.05	Yhdistelmärentoutus + toivottuja voimavarasuggestioita

Tutkimusryhmien osallistajat

Tutkimuksen kohderyhmä koostui pääasiassa opettajista tai muuten ohjaavissa työtehtävissä olevista. Itse olin tutkijana tutkimuksen järjestäjän roolissa. Molempiin interventioiryhmiin osallistui opettajien lisäksi myös joitakin muiden ammattien harjoittajia (taulukot 13 ja 14). Peruskoulun opettajathan kasvattavat oppilaita yhteiskuntaa varten, muokkaavat ja luovat arvoja, asenteita ja elämisen taitoja (Willman 2002, 108), joten monitoimiryhmä on eduksi. Sekaryhmän tarkoitus oli tuoda mukaan vaikutteita ja näkökulmia useammalta eri yhteiskunnan alalta. Näin ryhmiin saattaisi syntyä interventioiden kuluessa eri ammattiryhmien välistä vuorovaikutusta, mikä auttaisi laajentamaan osallistujien maailmankuvaa ja helpottamaan mentaalisten kartojen säätämistä. Samalla kun se lisäisi opettajien verkostoitumista, siitä voisi olla hyötyä tulevassa kasvatustyössä. Kuulan (1999, 78) mukaan kasvatuksen instituutiot ovat olennainen osa yhteiskuntaa, ja siten myös kasvatustieteen toimintatutkijoiden muutostehtävät ulottuvat yhteiskuntaan laajemmin. Kasvatuksen kontekstoiminen muihin sosiaalisiin käytäntöihin on hänen mukaansa varmasti perusteltua.

NLP:n pilottitutkimukseen (3.10.2003 – 5.3.2004) osallistui 26 vapaaehtoista 21 – 53 vuotiasta henkilöä (taulukko 13). NLP:n varsinaisessa tutkimuksessa (1.10.2004 – 29.1.2005) oli mukana 27 henkilöä. Hekin osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisuuden pohjalta. NLP:n jälkitutkimusryhmiin (23.9.2005 – 25.4.2008), joiden tarkoitus oli varmistaa vastauksien samansuuntaisuus, osallistui yhteensä 60 vapaaehtoista henkilöä.

Rentoutusryhmään (29.9.2004 – 9.2.2005) ilmoittautui 27 henkilöä, joiden ikä vaihteli 28 – 66 vuoden välillä (taulukko 14). Rentoutusintervention osalta en katsonut tarpeelliseksi järjestää esitutkimus- tai jälkitutkimusryhmiä. Aikaisemmat tutkimustulokset olivat jo osoittaneet rentoutuksen käyttökelpoisuuden jaksamiskeinona. Sitä paitsi minulla oli jo aikaisemmin pidetyistä rentoutuskoulutuksistani näyttöä siitä, että relaksaatioyhteyksissäkin osallistujat pystyvät koulutuksen jälkeen kuvailemaan kirjallisessa muodossa kokemuksiaan.

Osallistujat saivat tietoa tästä koulutusmahdollisuudesta OAJ:n ja koulutoimistojen kautta, lehti-ilmoituksista ja sähköpostin välityksellä. Rentoutusistuntojen kokonaishinta oli 50 euroa. NLP Practitioner -koulutuksen hinta oli pilottiryhmäläisille 320 euroa, varsinaisen tutkimusryhmän osallistujille 350 euroa ja jälkitutkimusryhmäläisille 400-650 euroa. Osallistujat vastasivat itse osallistumiskustannuksistaan (maksamalla itse tai anomalla rahat työnantajalta), mikä tarkoittaa, että he osallistuivat interventioihin ilmeisen vapaaehtoisesti ja todennäköisesti motivoituneesti.

Tietojen keruu

Sekä NLP-ryhmien että rentoutusryhmän osallistujille annettiin koulutuksen lopussa A4-paperiarkki, jossa luki ”Mitä NLP Practitioner / (hypnoosi)rentoutus on antanut sinulle?”. Osallistujia pyydettiin kirjaamaan siihen vapaasti interventioissa muodostuneista kokemuksista. Nämä kuvailut muodostavat tutkimusaineistoni ja tutkimustulosten tarkastelussa ’voimavarat’-käsitteen sisältöjä.

Varsinainen NLP-tutkimusryhmä ja rentoutusryhmä saivat myös täytettäväkseen työkykyindeksi-kyselylomakkeen saapuessaan ensimmäiseen koulutustilaisuuteen ja viimeisen koulutustilaisuuden jälkeen. Työkykyindeksit laskettiin lomakkeiden tietojen pohjalta ja osallistujat luokiteltiin sen perusteella eri työkyvyn tasoihin (ks. luku 3.1).

Interventioiden mahdollinen vaikutus työkykyyn näkyi vertaamalla lähtö- ja lopputilanteiden indeksejä toisiinsa.

5.3.2 Seurantakyselyn järjestäminen

Helmikuussa 2007, kaksi vuotta varsinaisten tutkimuskoulutuksien päätyttyä, lähetin tutkimusryhmäläisille seurantakyselyn (ks. liite 3 ja liite 4), jossa pyysin heitä kertomaan mitä NLP-koulutuksessa tai rentoutusistunnoissa opittua he olivat käyttäneet eniten ja minkälainen heidän voimavaratilanteensa oli sillä hetkellä. Kysyin myös, mikä sillä hetkellä parhaiten palvelisi heidän jaksamistaan työssä.

Seurantakyselyllä halusin saada tietoa interventioiden hyödyn kestosta. Oletukseni oli, että NLP-koulutus, joka tähtää muun muassa uudenlaiseen suhtautumiseen työn ja yksityiselämän käännteisiin, oli saanut aikaan hieman pitkäkestoisempia vaikutuksia kuin rentoutusistunnot. Relaksaation toimivuuden edellytyksenä taas on jotenkuten säännöllinen toisto. Omatoimisuuden varaan jätettynä rentoutustekniikat jäävätkin helposti käyttämättä, varsinkin kun ihmisten aikataulut ovat usein tiukkoja ja työ- tai elämäntilanne on stressaava, eli juuri silloin kuin rentoutusta toisaalta kaikkein eniten tarvittaisiin. Lähtökohtani olikin molempien interventioiden osalta, että, kun on kysymys yleisestä arkipäivän jaksamisesta eikä täsmäterapiasta, vaikutuksen ylläpitämiseksi tarvitaan aina jossakin muodossa muistutusta ja toistoa. Tutkimuksen koko rakenne on esitetty alla (kuvio 8).

Tutkimuksen tausta:	Opettajien/ohjaajien keskeinen asema yhteiskunnan kehityksessä Yhteiskunnan muutokset Opettajien/ohjaajien tarve uusista muutosohjelmista työarjen haasteiden kohtaamisessa NLP ja relaxaatio muutosohjelmina, jossa yksilö nähdään muutosagenttina
Tutkimustehtävä:	Tutkia kahta muutosohjelmaa, joiden avulla yksilö voi itse vaikuttaa omaan työssä jaksamiseensa
Tutkimuksen taustalla olevat teoriat ja mallit:	Marginaaliteoria (McClusky) Sosio-kognitiivinen teoria (Bandura) Mentaaliset mallit ja niiden merkitys uusiutumisessa (Argyris, Ruohotie) Empowerment (Siitonen, Zimmerman)
Tutkimusote ja -tapa:	Mixed methods research
Tutkimusstrategia:	Avoin kysymys NLP-ryhmien ja rentoutusryhmän osallistujille heidän kokemuksistaan interventioista Tutkimusryhmäläisten työkykyindeksin mittaus Seurantakysely
NLP Practitioner –ryhmät	Rentoutusryhmä
Pilottitutkimus lokakuu 2003 – maaliskuu 2004 - varmistaa koulutuksen puitteet ja käyttökelpoisuus - tarkistaa osallistujien kyky muotoilla vastauksia avoimeen kysymykseen	
Tutkimusryhmän koulutus 1.10.2004 – 29.1.2005	Tutkimusryhmän koulutus 29.9.2004 – 9.2.2005
Työkykyindeksien alkumittaus 1.10.2004 Työkykyindeksin loppumittaus 29.1.2005 Kirjalliset vastaukset kysymykseen: Mitä NLP Practitioner on antanut sinulle?	Työkykyindeksin alkumittaus 23.9.2004 Työkykyindeksin loppumittaus 9.2.2005 Kirjalliset vastaukset kysymykseen: ”Mitä (hypnoosi)rentoutus on antanut sinulle?
NLP jälkitutkimus-ryhmät 2005-2008 varmistaakseni avoimen kysymyksen vastauksien samansuuntaisuuden	
Tutkimustulosten analyysi: - työkykyindeksien (ennen ja jälkeen) vertailu toisiinsa - osallistujien kokemusten jäsentely voimavaraluokkiin - kokemusten tarkastelu empowermentista käsin - voimavarojen vertailu työkykyindeksiin	Tutkimustulosten analyysi: - työkykyindeksien (ennen ja jälkeen) vertailu toisiinsa - osallistujien kokemusten jäsentely voimavaraluokkiin - kokemusten tarkastelu empowermentista käsin - voimavarojen vertailu työkykyindeksiin
Seurantakysely: - Mitä NLP-koulutuksesta olet käyttänyt? - Mistä asiasta NLP-koulutuksessa on ollut sinulle eniten hyötyä? - Millainen voimavaratilanteesi on nyt? - Oletko osallistunut jälkeensä muihin vastaaviin koulutuksiin?	Seurantakysely: - Kuinka usein olet jatkanut rentoutusta omin päin? - Millä tavalla rentoutuskurssi on vaikuttanut sinuun? - Millainen voimavaratilanteesi on nyt? - Mikä palvelisi nyt mielestäsi parhaiten jaksamistasi?
Tutkimuksen luotettavuuden arviointi Tutkimustulosten merkityksen ja hyödyntämismahdollisuuksien pohdinta Tutkimustuloksista nouseva käyttöteoria Jatkotutkimuksen aiheita	

Kuvio 8. Yhteenveto tutkimuksesta.

6 Tutkimustulokset

6.1 Osallistujien kokemukset käytetyistä interventioista

6.1.1 NLP- ryhmien kokemukset

Pilottitutkimuksesta (lokakuu 2003 - maaliskuu 2004) kävi ilmi, että NLP-koulutuksen järjestelyt olivat toimivia ja että osallistujat pystyivät vastaamaan avoimeen kysymykseen. Sain myös tukea oletukselleni NLP:n toimivuudesta muutosohjelmanä. Kaikkiaan 23 osallistujaa 26:sta vastasi kyselyyn (kolme oli viimeisenä koulutuspäivänä poissa), ja erillisiä mainintoja kirjattiin kaikkiaan 152. Lähes kaikki maininnat oli niiden luonteen perusteella mahdollista jakaa kahdeksaan sisältöluokkaan, joita kutsuin voimavaraluokiksi. Vastauksille, jotka eivät sopineet mihinkään voimavaraluokkaan, varasin luokan ”sekalaiset ...”. Luokkien tarkoitus on tiivistää aineisto niin, että sen tuoma informaatio ilmenisi helpommin (ks. Creswell 2003, 132; ks. Onwuegbuzie & Combs 2010, 406-407) ja niiden nimet ovat nousseet esiin spontaanisti kokemusten sisällöistä ja muodostavat jonkinlaisen yhdistävän otsikon niille. Toisenkin arvioijan luokittelu olisi voinut olla mielenkiintoista saada, mutta ei kuitenkaan välttämätöntä, kun luokittelun tarkoitus oli hahmottaa kerättyä materiaalia. Vaikka materiaali olisi tiivistetty hieman eri tavoin, sen ydinsanoma olisi ollut sama, eli tutkimushenkilöiden raportit uusista ihmissuhdetaidoista, ajattelutavoista jne. Samoja lausumia toistettiin nimittäin kaikissa seuraavissakin NLP-ryhmissä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan muutenkin katsoa tarpeettomaksi, että kaksi tulkitsijaa tekevät samat päätelmät, jos lukija saa riittävästi tietoa tutkimusmateriaalista ja voi itse arvioida tutkijan tekemät jäsenyykset (Mäkelä 1990, 59). Sitä varten NLP-pilottiryhmän osallistujien alkuperäiset vastaukset ja niiden jako alla oleviin sisältöryhmiin tai voimavaraluokkiin on esitetty liitteessä 5.

1. Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja
2. Uusia ajattelutapoja, uutta suhtautumista, vaikutusmahdollisuuksia
3. Työkaluja arki- ja työelämään
4. Muutosvoimaa, energiaa, iloa
5. Itsetuntemus, usko itseeseen, itsehoito

6. Oppimiseen ja ohjaustaitoihin liittyvää
7. Rentous, levollisuus
8. Ryhmän, keskusteluiden ja koulutustilanteiden merkitys
9. Sekalaiset kommentit

NLP-pilottiryhmän vastauksissa mainittiin eniten *'muutosvoimaan, energiaan ja iloon'* (luokka 4) liittyviä kokemuksia (18 % maininnoista, 78 % vastaajista). Lähes yhtä paljon mainintoja tuli luokkaan 2, *'uusia ajattelutapoja, uutta suhtautumista ja vaikutusmahdollisuuksia'* (17 % maininnoista, 61 % vastaajista. Kolmanneksi eniten raportoitiin luokkaa 3, *'työkaluja arki- ja työelämään'* (13 % maininnoista, 65 % vastaajista) ja suunnilleen yhtä paljon luokkaan 1, *'ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoihin'* liittyviä kokemuksia (13 % maininnoista, 57 % vastaajista) ja saman verran meni myös luokkaan 5, *'itsetuntemus, usko itseen ja itsehoito'* (12 % maininnoista, 65 % vastaajista). Myös luokkaan 8, *'ryhmään, keskusteluihin ja koulutustilanteisiin'* liittyviä kommentteja oli runsaasti (12 % maininnoista, 52 % vastaajista). *'Rentoudesta ja levollisuudesta'* tuli 8 mainintaa, kun taas *'oppimiseen ja ohjaustaitoihin liittyvistä'* asioista vain 4 mainintaa.

Luokkien sisällöt menevät väistämättä osittain päällekkäin, koska sama maininta olisi usein ollut mahdollista sijoittaa ainakin pariin eri luokkaan. Esimerkiksi maininta ”Keinoja hoitaa omaa työtä paremmin” (luokka 3, työkaluja arki- ja työelämään) voi viitata myös siihen, että on saatu parempia vuorovaikutustaitoja (luokka 1, ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja) tai uudenlaista suhtautumista asioihin (luokka 2, uusia ajattelutapoja, uutta suhtautumista, vaikutusmahdollisuuksia). ”Myönteistä huomiota elämänhallintaan ja itsehoivataitoihin” -vastaus (luokka 2, uusia ajattelutapoja) sopisi myös luokkaan 5 (usko itseen). Oppimiseen ja ohjaustaitoihin liittyvät kokemukset/maininnat (luokka 6) voisivat kuulua yhtä hyvin ihmissuhdetaitoihin. Erityisesti luokkaan 3, työkaluja arki- ja työelämään, sijoitetut maininnat olisivat sopineet moneen muuhunkin luokkaan.

Samalla vastaajalla saattaa myös olla useampia mainintoja samassa luokassa. Jos henkilö on raportoinut samassa lauseessa kahdesta eri kokemuksesta, ne on laitettu eri luokkiin. Mainintoja on siten luonnollisesti enemmän kuin vastaajia. Samaa mainintaa on kuitenkin käytetty vain kertaalleen. Joku vastaaja on voinut periaatteessa antaa vain yhden vastauksen ja joku muu 10 vastausta. Sitä varten prosentit on laskettu sekä

mainintojen että osallistujien pohjalta. Joku olisi myös voinut antaa pelkästään kielteisiä arvioita, ja sitä varten loin luokan 9: sekalaiset kommentit.

Se, minkä nimisessä voimavaraluokassa maininnat täsmälleen sijaitsevat, on loppujen lopuksi vähemmän tärkeää, koska haluan tutkia interventioiden yleistä hyödyllisyyttä työssä jaksamiseen oppimisen kaksoissilmukan pohjalta, enkä mainintojen keskinäisiä merkityksiä. Tämän pilottitutkimuksen yhteydessä valittuja periaatteita luokkien muodostamisessa on käytetty myös varsinaisen NLP-tutkimusryhmän ja NLP-jälkitutkimusryhmien vastausten ryhmittelyssä, samoin relaksaatioryhmän vastauksiin.

Pilottitutkimukseen osallistuneiden kirjaamista kokemuksista päätelin, että NLP-koulutus oli antanut heille jaksamista edistäviä voimavaroja ja rohkenin järjestää varsinaisen enimmäkseen opettajista koostuvan NLP-tutkimusryhmän.

Varsinaisen tutkimusryhmän kokemukset

Varsinaisesta NLP-tutkimusryhmän (1.10.2004 – 29.1.2005) kaikki 27 osallistujaa täyttivät työkykyindeksilomakkeen ja 26 vastasi avoimeen kysymykseen, mitä koulutus oli antanut. Osallistujien vastauksiin sisältyi kaikkiaan 196 erillistä voimavaramainintaa, jotka jaottelin yhdeksään luokkaan siten kuin olin havainnut hyväksi pilottiryhmässä.

Yhteenvedo vastauksista on taulukossa 8, jossa on esitetty sekä eri luokkien mainintojen lukumäärät että niiden suhteelliset osuudet sekä mainintojen että osallistujien mukaan. Tässäkin molemmat laskutavat antoivat pitkälti saman kuvan osallistujien voimavarakokemuksista.

Eniten mainintoja sai luokka 2, (21 % kaikista maininnoista, 85 % vastaajista), joka liittyy *uusiin ajattelutapoihin, uuteen suhtautumiseen ja vaikutusmahdollisuuksiin*. Luokan 1 *ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja* puolestaan koski 17 % kaikista maininnoista ja 69 % kaikista vastaajista oli kirjannut sellaisia, ja lähes yhtä paljon mainintoja sai luokka 4 eli *muutosvoimaan ja energiaan* liittyvät voimavarat (16 % maininnoista, 69 % vastaajista). Luokka 3, *työkaluja arki- ja työelämään* sai 12 % maininnoista ja sellaisia voimavaroja oli kirjannut 77 % vastaajista, ja kymmeneen prosenttiin maininnoista ylsi vielä luokka 5, *”itsetuntemus, usko itseen ja itsehoito”* (10

% maininnoista, 46 % vastaajista) ja luokka 8, ”ryhmän, keskustelujen ja koulutustilanteen merkitys” (10 % maininnoista, 50 % vastaajista).

Luokat kytkeytyvät nytkin usealla eri tavalla toisiinsa. Jos osallistuja on esimerkiksi saanut koulutuksesta mielestään lisää energiaa (luokka 4) ja lisää itsevarmuutta (luokka 5) sekä lisää elämän hallintaa (luokka 2), hän on ehkä myös kehittynyt ihmissuhdetaidoissa (luokka 1), vaikka siitä ei olisikaan tullut erikseen mainintoja. Toisaalta joku on saattanut myös ajatella, että hänen olisi pitänyt saada lisää vuorovaikutustaitoja koulutuksesta ja on vain sen vuoksi tehnyt maininnan siitä.

Jälkitutkimusryhmien tuoma lisä varsinaisen tutkimusryhmän tuloksiin

Kolmeen NLP Practitioner -koulutukseen, joita kutsun **NLP-jälkitutkimusryhmiksi**, osallistui yhteensä 60 henkilöä (21, 21 ja 18). Koulutuksen lopuksi hekin saivat vastata aiemmin mainittuun avoimeen kysymykseen, ”Mitä NLP Practitioner -koulutus on antanut sinulle?” Koska en halunnut käyttää kallista kurssiaikaa (nämä ryhmät eivät olleet eksplisiittisesti tutkimusryhmiä) lomakkeiden täyttämiseen, osallistujat saivat koulutuksen viimeisenä päivänä omalla ajallaan vapaaehtoisesti vastata kysymykseen. Noin puolet eli 31 henkilöä näkivät vaivan ja mainintoja tuli yhteensä 205. Näidenkin ryhmien vastaukset on purettu taulukossa 8.

NLP-jälkitutkimusryhmien kirjaamat kokemukset ovat nekin, pilottiryhmän tapaan, hyvin samanlaisia kuin varsinaisen NLP-tutkimusryhmän. Tosin peräti 94 prosenttia vastaajista mainitsi luokan 2, ’*uusia ajattelutapoja, uutta suhtautumista, vaikutusmahdollisuuksia*’ (30 % maininnoista), mikä on selvästi enemmän kuin aikaisemmissa NLP-ryhmissä. Vastauksissa korostuivat myös ’*ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot*’, luokka 1 (23 % maininnoista, 58 % vastaajista) sekä ’*muutosvoima, energia ja ilo*’, luokka 4 (12 % maininnoista, 61 % vastaajista). Tämä luokka on hieman vähemmän edustettuna kuin pilotti- ja tutkimusryhmässä, joissa voima- ja energiakokemuksista raportoi 70 – 80 prosenttia vastaajista. Muista vastauksista päätellen tämäkin ryhmä silti voimaantui, joten selityksenä saattaa olla, että nämä ryhmäläiset ilmaisivat itseään hieman eri tavalla. Kokemuksia positiivisesta ajattelusta, vaikutusmahdollisuuksista ja elämän hallinnasta ei erota kovin helposti kokemuksista ilosta, kehityshalusta ja stressin hallinnasta.

Jälkitutkimusryhmien vastauksilla voidaan jossain määrin kontrolloida NLP-koulutuksen toistettavuutta, eli saavatko osallistujat koulutuksesta kerrasta toiseen samanlaisia kokemuksia. Jos näin on, uskaltaa varsinaisen tutkimusryhmän tuloksista vetää varmempia johtopäätöksiä.

Eri NLP-koulutusten osallistujien vastaukset olivat riittävän samansuuntaisia, jotta niiden tulokset voidaan hyvin perustein yhdistää ja katsoa, mitä kokemuksia NLP:stä on saatu kaikkien koulutusten yhteenvedona. Yhteensä 80 henkilön vastattua kysymykseen ”Mitä NLP Practitioner -koulutus on antanut sinulle?”, voimme siis todeta, että yhteensä 553 maininnoista eniten mainintoja on mennyt luokkiin 1-4, järjestyksessä:

Luokka 2: Uusia ajattelutapoja, vaikutusmahdollisuuksia,

Luokka 1: Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja,

Luokka 4: (Muutos)voimaa, energiaa, iloa ja

Luokka 3: Työkaluja arki- ja työelämään.

Paljon mainintoja sijoittui myös luokkiin 5 ja 8:

Luokka 5: Itsetuntemus, usko itseen, itsehoito ja

Luokka 8: Ryhmän, keskustelujen ja koulutustilanteen merkitys.

Yhteenvedona voidaan todeta, että eri ryhmiin osallistuneiden kokemukset ja heidän saamansa uudet voimavarat olivat hyvin samansuuntaisia, vaikka joitakin pieniä erojakin ryhmien väliltä löytyi (liite 7). Tutkimus- ja jälkitutkimusryhmissä korostettiin hieman enemmän ihmissuhdetaitoja (luokka 1) ja uusia ajattelutapoja (luokka 2) kuin pilottiryhmässä, jossa taas muutosvoima ja energia (luokka 4) sai vähän enemmän mainintoja. Muutosvoima ja energia ja uudet ajattelutavat saattavat myös koskettaa hyvin samantyyppisiä asioita ja näin pelkästään erilainen ilmaisutapa on vienyt kokemukset eri luokkiin.

Sillä, onko tulokset laskettu per kaikki maininnat vai per kaikki osallistujat (liite 7) ei ollut missään ryhmässä oleellista vaikutusta tulokseen. Kuviossa 9 on esitetty NLP-ryhmien ja relaksaatioryhmän kirjaamat voimavarakokemukset yhdessä.

Taulukko 8. NLP-ryhmien voimavarakokemukset jäsennehtynä 9 luokkaan. n = osallistujien määrä, kpl = mainintojen määrä kussakin luokassa, % vast. = suhteellinen osuus kaikista vastaajista ja % main. = suhteellinen osuus kaikista maininnoista.

Voimavarakokemukset	NLP pilottiryhmä n = 23			NLP tutkimusryhmä n = 26			NLP-jälkitutkimusryhmät n = 31		
	kpl	% vast.	% main.	kpl	% vast.	% main.	kpl	% vast.	% main.
1. Ihmissuhde ja -vuorovaikutustaitoja - havainnointikyky - kuuntelukyky - kohtaamiskyky	20	57	13	33	69	17	47	58	23
2. Uusia ajattelutapoja, uutta suhtautumista, vaikutusmahdollisuuksia - asenteiden muuttaminen - positiivinen ajattelu - mielen ja elämän hallinta - ongelmanratkaisu	26	61	17	41	85	21	61	94	30
3. Työkaluja arki- ja työelämään - sovellusmahdollisuuksia - ideoita - käytännön kokemukset	19	65	13	24	77	12	30	45	15
4. (Muutos)voimaa, energiaa, iloa - innostuneisuus - kehityshalu, tutkimishalu - hyvä olo - stressin hallinta - voimia elämän muutokseen	27	78	18	31	69	16	24	61	12
5. Itsetuntemus, usko itseen, itsehoito	18	65	12	19	46	10	19	42	9
6. Oppimiseen ja ohjaustaitoihin liittyvää	4	17	3	9	27	4	0	0	0
7. Rentous, levollisuus	8	26	5	4	15	2	2	6	1
8. Ryhmän, keskustelujen ja koulutus-tilanteen merkitys	18	52	12	20	50	10	15	35	7
9. Sekalaisia kommentteja - NLP avautunut, syventynyt, integroitunut - NLP hyvä komplementti rentoutukselle ja hypnoosille - NLP-terapeutin asiantuntemus tärkeää henkilöterapiassa, ettei todellisuuden käsitys hämärtyy - kaikki NLP-tekniikat eivät toimi harjoituksissa - vieraalta tuntuivat esim. ankkurointi, filmin kelaaminen, metaforat ja metamalli	12	39	8	15	46	8	7	19	3
Yht.	152			196			205		

6.1.2 Relaksaatioryhmän kokemukset

Viimeisen rentoutuskerran jälkeen 21 kaikkiaan 27:stä osallistujasta jäi täyttämään työkykyindeksilomakkeen ja 20 osallistujaa kirjasi kokemuksiaan rentoutusmenetelmistä. Yksi koehenkilö ei palauttanut kiireen vuoksi kyselylomaketta. Hänen työkykyindeksinsä nousi seitsemällä yksiköllä (+7), joten olisi ollut kiinnostavaa tutustua hänenkin kokemuksiinsa. Kuusi osallistujaa ei osallistunut kokemusten kirjaamiseen siitä syystä, että heillä oli paljon poissaoloja kurssin aikana. Alkumittauksessa heidän työkykyindeksinsä olivat 34 – 45 (taulukko 14).

Jotta rentoutuskokemukset ja NLP-kokemukset olisivat keskenään vertailukelpoisia, molemmissa käytettiin samaa luokittelua, lukuun ottamatta rentoutuskokemusten luokkaa 10, joka koostuu parempaan uneen tai terveyteen liittyvistä maininnoista. Oppimiseen ja ohjaustaitoon liittyvä luokka 6 pysyi samannimisenä, mutta rentoutuskoulutuksen vastauksista siihen koottiin erityisesti rentoutusmenetelmien oppimista ja siihen tarvittavaa harjoittelua koskevia mainintoja sekä toivomuksia menetelmien muistamisesta ja käyttämisestä jatkossakin. NLP-ryhmien kommentit tässä liittyivät lähinnä oppimiseen yleensä ja erityisesti ohjaustaitoihin. Myös muuten luokkien sisällöt saattavat erota hieman NLP-luokista. Relaksaatioryhmän osallistujien alkuperäiset vastaukset ja niiden jako alla oleviin sisältöryhmiin tai voimavaraluokkiin on esitetty liitteessä 6.

1. Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja
2. Uusia ajattelutapoja, kyky vaikuttaa, itsehallintaa
3. Käytännön rentoutustapoja ja -tekniikoita
4. (Muutos)voimaa, energiaa, tehokkuutta
5. Itsetuntemus, itsehoito, usko itseän
6. Oppiminen: harjoitustarpeeseen liittyvää
7. Rentous, tasapaino
8. Ryhmän ja opiskelutilanteen merkitys
9. Sekalaiset kommentit
10. Uneen ja terveyteen liittyvää

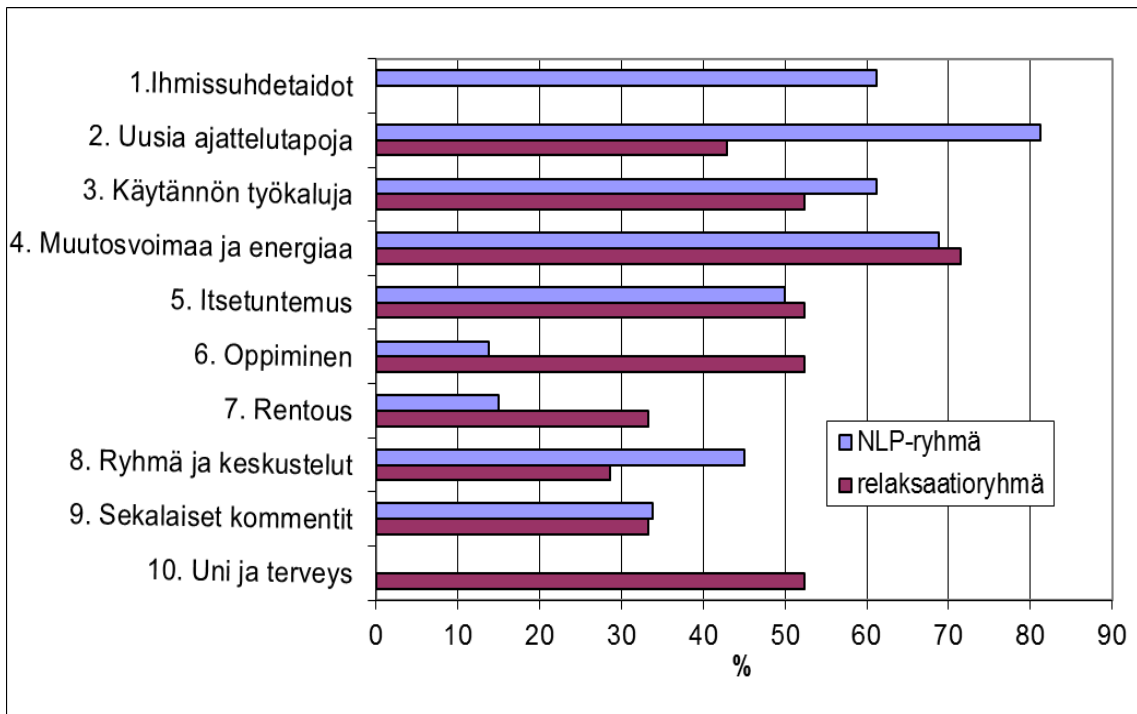
Luokat koostuvat NLP- luokkien tavoin pitkälle toisistaan riippuvista voimavaroista. Esimerkiksi jos vastaaja sai mielestään lisää voimia (luokka 4), myös hänen kykynsä vaikuttaa arkitilanteisiin (luokka 1) oli todennäköisesti parantunut ja hän oli

tasapainoisempi (luokka 7). Silti maininta laitettiin vain luokkaan 4. Jos henkilö taas ilmoitti samassa lauseessa saaneensa iloa, itsetuntemusta ja mielen hallintaa, nämä maininnat menivät eri luokkiin, eli luokkaan 4 (muutosvoimaa, energiaa, iloa), luokkaan 5 (itsetuntemus, usko itseen, itsehoito) ja luokkaan 2 (uusia ajattelutapoja, uutta suhtautumista, vaikutusmahdollisuuksia). Samalta vastaajalta saattoi myös mennä useampia mainintoja samaan luokkaan. Yhteenveto kaikista vastauksista on esitetty taulukossa 9. Liitteessä 8 on esitetty eri luokkien mainintojen lukumäärät ja prosenttijakauma suhteutettuna sekä mainintojen kokonaismäärän että osallistujien määrään. Kuten NLP-ryhmissäkin molemmat laskutavat antoivat suurin piirtein saman kuvan osallistujien voimavaratuntemuksista.

Tässäkin vastausten aivan tarkka sijainti jossakin tietyssä luokassa on vähemmän tärkeää, koska edelleen on kysymys vastauksien yleisestä luonteesta eikä niiden keskinäisistä merkityksistä. Riittää että Nlp- ja relaksaatioryhmien erityispiirteet, samankaltaisuudet ja erot tulevat näkyviin.

Taulukko 9. *Relaksaatioryhmän voimavarakokemukset jäsennehtynä 10 luokkaan. n = osallistujien määrä, kpl = mainintojen määrä kussakin luokassa, % vast. = suhteellinen osuus kaikista vastaajista ja % main. = suhteellinen osuus kaikista maininnoista.*

Voimavarakokemukset	Rentoutusryhmä n = 21		
	kpl	% vast.	% main.
1. Ihmissuhde ja -vuorovaikutustaitoja	0	0	0
2. Uusia ajattelutapoja, uutta suhtautumista, vaikutusmahdollisuuksia	14	43	11
- asenteiden muuttaminen			
- kyky vaikuttaa arki- ja stressitilanteisiin			
- mielen ja elämän hallinta			
- ratkaisujen löytäminen			
3. Työkaluja arki- ja työelämään	20	52	16
- rentoutustaitoa ja -tekniikoita			
- ideoita			
- käytännön kokemukset			
4. (Muutos)voimaa, energiaa, iloa	24	71	19
- parantunut tehokkuus			
- parempi jaksaminen			
- voimia elämän muutoksiin			
5. Itsetuntemus, usko itseen, itsehoito	11	52	9
6. Oppimiseen liittyvää	17	52	13
- harjoittelun tärkeys			
- säännöllisyyden merkitys			
- toivomuksia rentoutumisen jatkuvuudesta			
7. Rentous, levollisuus	12	33	9
- parantunut keskittymiskyky			
- parantunut muisti			
- yleinen tasapaino			
8. Ryhmän, keskustelujen ja koulutustilanteen merkitys	7	29	6
9. Sekalaisia kommentteja	7	33	6
- matka on alussa			
- kukahan tätä ei tarvitsisi?			
- nukahtaminen kesken rentoutumisen harmittaa			
10. Uni ja terveys	16	52	13
Yht.	128		



Kuvio 9. Mitä NLP ja relaksaatio antoivat. NLP-ryhmien ($n = 80$) ja relaksaatioryhmän ($n = 21$) kokemukset interventioista jaettuina 10 luokkaan. Prosenttiluvut on laskettu kaikista vastaajista.

Kuviossa 9 on esitetty NLP-ryhmien ($n = 80$) ja relaksaatioryhmän ($n = 21$) kirjaamat kokemukset (prosenttia kaikista vastaajista, $n = 80$; $n = 21$). Kuviossa on esitetty kaikkien NLP-ryhmien kokemukset, koska ne olivat hyvin lähellä varsinaisen NLP-tutkimusryhmän tuloksia ja toisaalta ovat huomattavasti laajempi materiaali ja antavat siten varmemman kuvan NLP-interventioiden vaikutuksista.

6.1.3 Tutkimustulosten esitys ja vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseen interventioiden hyödyllisyydestä: voiko koettu hyöty palvella mentaalisten mallien muuntelua?

Tulosten esityksessä on otettava huomioon eri ryhmien väliset mahdolliset erot osallistujapohjassa ja tutkimustilanteessa. Pilottitutkimuksen NLP-ryhmään osallistuneet olivat varsinaisen tutkimusryhmän tavoin opettajia, mutta jälkitutkimusryhmien osallistujapohja oli sekalainen. Pilottitutkimukseen osallistuneet tiesivät, varsinaisen tutkimusryhmän tavoin, koulutukseen tullessaan ja kysymykseen vastatessaan, että koulutuksen vetäjä oli tekemässä tutkimusta NLP:n vaikutuksesta

jaksamiseen ja että heidän vastauksiaan käytettäisiin jollakin tavalla tutkimuksessa. Sen sijaan jälkitutkimusryhmiin osallistuneiden tietoisuus tästä seikasta oli heikompi. Pilottitutkimuksessa ja varsinaisessa tutkimuksessa osallistujien vastausprosentti esitettyyn kysymykseen oli yli 90, kun taas jälkitutkimusryhmissä se jäi noin 50 prosenttiin. Se saattoi aiheuttaa jossakin määrin tulosten valikoitumista. Sekä pilottiryhmässä että tutkimusryhmässä muutosvoima mainitaan jälkitutkimusryhmiä useammin, mikä saattaa johtua siitä, että ensimmäiset ryhmät tiesivät olevansa mukana jaksamista koskevassa tutkimuksessa ja sen vuoksi kiinnittivät enemmän huomiota siihen liittyviin asioihin. On pidettävä mielessä, että myös vetäjän asenne koulutukseen eri ryhmissä saattoi ainakin alitajuisesti vaihdella. Pilottiryhmän ja varsinaisen tutkimusryhmän koulutuksessa hän tiesi samalla tekevänsä jaksamiseen kohdistuvaa tutkimusta, mikä saattoi vaikuttaa hänen painotuksiinsa. Jälkitutkimusryhmissä tällaista korostunutta erityistavoitetta ei ollut.

NLP-ryhmien kirjaamat kokemukset todettiin olevan kautta linjan hyvin samansuuntaisia. Kaikissa NLP-ryhmissä mainittiin eniten sellaista, joka liittyy *uusiin ajattelutapoihin, muutosvoimaan, ihmissuhdetaitoihin* ja *itseensä uskomiseen*.

Runsas maininnat ryhmästä ja keskusteluista on huomion arvoinen seikka, joka tuo esiin ryhmän ja opiskelutilanteen merkityksen kurssisisällön vaikuttavuuteen. NLP-koulutuksissa osallistujat istuivat neljän hengen pöytäryhmissä, jotka ohjaaja oli määrännyt etukäteen niin, että pöytäryhmien kokoonpano vaihtui joka kerta. Jokainen kuului siis automaattisesti johonkin ryhmään, jossa pääsi näkemään ja kuulemaan muita ihmisiä ja vaihtamaan heidän kanssaan ajatuksia. Käytännön elämässä ei valitettavasti juurikaan ole olemassa ryhmiä, joissa voisi olla sekä yksityishenkilönä että ammattilaisena samalla kertaa. Ryhmän kautta saa ikään kuin työn ohjausta.

Se, että käytännön työkalut ovat vastauksissa niin hyvin edustettuna, osoittaa NLP-koulutusten käytännönläheisyyttä ja toiminnallisuutta. NLP:n erityispiirrehän on, ettei koulutuksissa anneta pelkästään tietoa ja selityksiä, vaan tarjotaan nimenomaan konkreettisia työvälineitä, joiden käyttöä harjoitellaan koulutustapaamisissa.

Oppimiseen ja ohjaustaitoihin liittyvistä asioista ei tullut NLP-jälkitutkimusryhmiltä lainkaan mainintoja, ja aika niukasti myös muilta. Viittaako se mahdollisesti siihen, että tällaista osaamista oli jo ennestään suhteellisen paljon? Mainittakoon, että opettajille

antamassani työnohjauksessa pulmat liittyvät hyvin harvoin opetusmateriaalin hallintaan ja välittämiseen. Samaten vain harva vastaaja NLP-ryhmissä kirjasi kokemuksia *rentoudesta ja levollisuudesta*. Jälkitutkimusryhmistä löytyy kaiken kaikkiaan vain yksi maininta siitä. Selityksenä saattaa olla, että NLP-koulutuksien painopiste oli enemmän muissa asioissa kuin osallistujien rauhallisuudessa.

Relaksaatioryhmäläiset mainitsivat puolestaan ensisijaisesti sellaista, joka meni *muutosvoimaa ja energiaa* -otsikon alle. He kokivat myös saaneensa oivallusta itsehoidon tärkeydestä ja käytännön työkaluja rentoutustekniikoiden muodossa. Merkittävää on, että hekin raportoivat saaneensa uusia ajattelutapoja, jotka syntyivät stressin ja elämän paremmasta hallinnasta. Moni totesi myös oppineensa rentoutusharjoitusten käyttökelpoisuuden. Paremmasta unesta tuli niin paljon mainintoja, että niille täytyi lisätä aivan oma luokka.

Opiskeluryhmän merkitys korostui tässäkin interventiossa, mikä oli yllättävää, koska rentoutuminen on hyvin intrapersoonallinen (henkilökohtainen) tapahtuma. Rentoutustaidonkin opettelussa on ilmeisesti hyötyä keskusteluista ja kokemusten vaihdosta muiden osallistujien kanssa, ja ehkä siitä, että pääsee järjestettyihin tilaisuuksiin, joihin tullaan samalla viihtymään ja antamaan hetki itselle. Tässäkin interventiossa osallistujat istuivat neljän hengen ennalta määrätyissä pöytäryhmissä, joissa keskusteltiin relaksaatioon liittyvistä aiheista.

Tuloksista voidaan myös havaita, että rentoutusryhmä ja NLP-ryhmät toimivat, oletukseni mukaan, toinen toistensa kontrolliryhminä. Mainintojen selvä erilaisuus viittaa siihen, että koulutuksien erilaiset sisällöt ovat vaikuttaneet koulutuksiin osallistuneisiin eri tavoin. Siinä, missä mainintoja ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidoista esiintyvät runsaasti NLP-ryhmissä, sellaisia ei esiinny lainkaan rentoutusryhmässä. Vastaavasti relaksaatioryhmäläisten maininnat paremmasta unesta puuttuvat NLP-ryhmäläisten vastauksista kokonaan. Lisäksi samannimiseen luokkaan sisällytetyt maininnat eroavat rentoutus- ja NLP-ryhmissä laadullisesti toisistaan, kuten esimerkiksi oppimiseen liittyvät: NLP:n yhteydessä vastaukset heijastavat itse oppimisprosessiin ja itsetuntemuksen parantumiseen liittyviä asioita, kun taas rentoutusryhmässä oppiminen koski konkreettisia rentoutustekniikkojen hallitsemiseen liittyviä asioita.

Se, että interventiot ovat tapahtuneet ryhmissä, on selvästi vahvistanut voimavarojen omaksumista. Näin ryhmästä on hyötyä muullakin tavoin kuin vain kustannusystävällisenä lähestymistapana. Sengen (1994, 248) mukaan näkökulman vaihtaminen auttaa näkemään sellaista, mitä ei muuten huomattaisi, ja juuri ryhmässä tulee monia eri näkökulmia esiin. Ryhmän merkitystä ei siis ole syytä aliarvioida. Pelkkä oman itsen pohtiminen ei riitä omaan kasvuun ja ryhmässä oppii tuntemaan ja ymmärtämään itseään toisten osallistujien kautta (Keltikangas-Järvinen 2000, 16; Bradshaw 2005, 155, 161-162; ks myös Bell & Gilbert 1996, 20). Tunneälytaitojen tutkija Tia Isokorpikin (2003, 35) toteaa, että ryhmätyöskentely saattaa olla haasteellista, mutta vie sekä yksilön itsensä että ryhmän kehitystä eteenpäin.

Erityisen kiinnostavaa on se, että molemmissa interventioissa esiintyi lukuisia mainintoja uusista ajattelutavoista ja uudesta suhtautumisesta asioihin. Näyttää siltä, että sekä NLP että relaksaatio luovat pohjan uusiutumiseksi, vain eri tavoin: siinä missä relaksaatio poistaa jännityksiä ja rauhoittaa, NLP auttaa saamaan työhön uutta perspektiiviä.

Vastauksena ensimmäiseen tutkimuskysymykseen tutkimushenkilöiden kokemuksista interventioiden hyödyllisyydestä, voidaan todeta, että ne näyttävät olevan jonkin verran erilaisia. NLP-ryhmäläiset kokivat saaneensa ensisijaisesti uusia *ajattelutapoja*, ja relaksaatioryhmäläiset ensisijaisesti *muutosvoimaa ja energiaa*. Luetellut hyödyt on kuvattu voimavarat-käsitteellä, joka useimpien hakuteosten mukaan tarkoittaa erilaisia *toimintaedellytyksiä*. Kuvatut voimavarat ovat todennäköisesti hyödyllisiä mentaalisten mallien muuntelussa. Voitaisiin varovasti esittää, että NLP:llä oppii muuntamaan *mentaalisia malleja työstä* kun taas relaksaation kautta pikemminkin *mentaaliset mallit itsestä* saattavat muuttua (ks. kuvio 6).

6.1.4 Vastaus toiseen tutkimuskysymykseen interventioiden yhteydestä empowermentiin: voiko koettua hyötyä kuvata empowermentin käsitteillä?

Toinen tutkimuskysymys ”Miten interventiot ovat yhteydessä empowermentiin: voiko koettua hyötyä kuvata empowermentin käsitteillä?” kytkeytyy ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoin siihen, mitä voimavaroja tutkimushenkilöt kokevat

saaneensa interventioista. Empowerment on monen eri jaksamista selittävän tekijän yhteistulos (Järvinen 2007, 254) ja siihen tarvitaan, paitsi johdon antamia valtuuksia, yksilön omaa voimaantumista, johon sisältyy myös itsensä voimaannuttamisen, itsensä valtuuttamisen aspekti. Empowerment liittyy myös, mentaalisten mallien muuntelukyvyn rinnassa, kaksoissilmukan oppimiseen (ks. kuviot 6 ja 7) ja on sidoksissa minäkäsityksiin ja tehokkuususkomuksiin (Ruohotie 2001; Zimmerman 1995).

Molempien interventioryhmien osallistujat kirjasivat paljon sellaista, joka liittyy nimenomaan itseensä uskomiseen ja hallinnan tunteeseen. Tutkimushenkilöiden vastauksista löytyvät muutenkin kaikki yleisimmät empowermentin tuntomerkit, motivaation parantumisesta ja työtilanteen ymmärtämisestä ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaitoihin asti (ks. luku 3.2), jotka kaikki kietoutuvat toisiinsa sisäisessä voimaantumisprosessissa eli psykologisessa empowermentissa (Järvinen 2007, 65).

Empowermentin henkilökohtaisia аспекteja peilaa Järvisen (2007, 77) mukaan Siitosen (1999) opettajakokelaiden mielipiteisiin pohjautuva voimaantumismalli, joka koostuu seitsemästä kategoriasta: vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti, ilmapiiri ja myönteisyys. Tutkimushenkilöitteni voimavarakokemukset löytyvät hyvin pitkälle tämän mallin käsitteistöstä, vaikka jokusen kategorian sisällöt vaikuttivat hieman oudoilta. Esimerkiksi, Siitonen lukee yllättäen, käyttämänsä grounded theoryn pohjalta, arvostus-kategoriaan sellaista kuin energia ja kokemus, jotka oman logiikkani mukaan pikemminkin kuuluisivat luottamus- tai myönteisyys-kategorioihin.

Järvinen (2007, 65-67) pitää myös Zimmermanin (1995) esitystä psykologisen empowermentin kolmesta pääkomponentista (intrapersonallinen, interaktionaalinen ja behavioraalinen) hyvänä lähestymistapana empowerment-käsitteen tulkinnassa (ks. kuvio 1). Siihen suhteutettuna relaksaatioryhmän vastaukset sisältävät lähinnä intrapersonallisia ilmauksia, kun taas NLP-ryhmän vastaukset jakautuvat sekä intrapersonallisiin että interaktionaalisiin tekijöihin.

Tutkimushenkilöiden kokemukset, joko vapaasti voimavaraluokkiin luokiteltuina tai voimaantumismalleihin verrattuina, käyvät hyvin yhteen psykologisen empowermentin osatekijöiden kuvausten kanssa. Intrapersonallinen ja interaktionaalinen empowerment muodostavat yhdessä hyvän pohjan behavioraalille empowermentille, jonka voidaan

kuvitella tulevan näkyviin hyvään jaksamiseen johtavana käyttäytymisenä. Tämä käy yksiin McCluskyn ajatuksien kanssa siitä, miten pelivaran huomaa käytännössä muun muassa työntekijän parantuneena elämänhallintana ja joustavana ongelmanratkaisukykyinä (Main 1979, 19; McClusky 1963, 17). Kun työntekijä kokee, että ulkoisten muospaineiden ja sisäisten vahvuuksien suhde jättää hänen käyttöönsä tietyn pelivaran, hänen työkäyttäytymisensä edesauttaa jaksamista. Tällöin voimme puhua myös behavioraalista empowermentista. Behavioraalista komponenttia kuvaavat tutkimustuloksissani lähinnä omien kokemusten tiedostaminen ja muistiin kirjaaminen yhdessä tutkimushenkilöiden työkykyindeksien kanssa.

Vastauksena toiseen tutkimuskysymykseen NLP:n ja relaksaation yhteydestä empowermentiin interventiot näyttävät tukevan intrapersonallista ja interaktionaalista empowermentia. Interventioista koettua hyötyä voidaan kuvata empowermentin käsitteillä siinä mielessä, että tutkimushenkilöiden raportoidut voimavarakokemukset ovat hyvin samanlaisia kuin eri malleissa kuvatut empowermentin sisällöt.

6.2 Tutkimusryhmien osallistujien jaksaminen

Kolmas tutkimuskysymys koski interventioiden yhteyttä jaksamiseen. Jaksamisen indikaattoriksi valitsin työterveyshuollossa olevan työkykyindeksin (TKI) (ks. luku 3.1). Sillä arvioidaan yleisesti työntekijän työkykyä, ja pyrin sen käytöllä saamaan viitettä siitä, ovatko NLP ja relaksaatio parempaa työssä jaksamista tukevia muutosohjelmia.

6.2.1 NLP-ryhmän työkyky

Useimpien (19/27) NLP-tutkimusryhmään osallistuneiden, 70 prosenttia osallistujista, työkykyindeksilukema nousi, keskimäärin kolmella yksiköllä, ja viiden osallistujan lukema laski keskimäärin yhdellä yksiköllä (-0,5, -1, -1, -1 ja -2 yksikköä) (kuvio 10). Kolmen osallistujan lukema pysyi täsmälleen ennallaan. TKI-tulkinnan mukaan (taulukko 10) kaikkien osallistujien työkyky joko nousi tai pysyi ennallaan NLP-intervention seurauksena, siis pysyi vähintään samassa luokassa kuin missä se oli ennen interventiota, eikä kenenkään työkyky laskenut.

Taulukko 10. Työkykyindeksit luokiteltuna työkykyluokkiin, joista näkyy työkyvyn taso (Tuomi & Ilmarinen 1997, 5).

<u>Pisteet</u>	<u>työkyky</u>	<u>toimenpiteiden tavoite</u>
7 – 27	alentunut	työkyvyn palauttaminen
28 – 36	kohtalainen	työkyvyn edistäminen
37 – 43	hyvä	työkyvyn vahvistaminen
44 – 49	erinomainen	työkyvyn ylläpito

Taulukossa 11 on esitetty Gouldin (2010) ja Seitsamon (2010) Terveys 2000 - tutkimukseen pohjautuva arvio opettajien työkyvyn kehittymisestä iän myötä. Sen mukaan opettajilla on 30 ja 60 ikävuoden välillä keskimäärin hyvä työkyky, mutta se heikkenee jonkin verran ikääntymisen myötä. Keskimääräinen indeksilukema laskee 3 yksikköä (42 → 39) ja erinomaisen työkyvyn omaavien määrä vähenee ja alentuneen tai kohtalaisen omaavien määrä lisääntyy.

Taulukko 11. Opettajien työkyky ikäryhmittäin (Gould 2010; Seitsamo 2010).

Työkyky	Ikäryhmä (Gould)			Työkyky keskimäärin (Seitsamo) 30-60 v.
	30-39	40-49	50-59	
Alentunut	0 %	2 %	4 %	2 %
Kohtalainen	6 %	10 %	17 %	10 %
Hyvä	59 %	60 %	62 %	60 %
Erinomainen	35 %	28 %	17 %	28 %
Indeksin keskiarvo	42	40,5	39	

NLP-ryhmäläisten työkyky siis merkittävästi parani intervention seurauksena, vaikka sen odotusten mukaan olisi pitänyt lievästi laskea tai ei ainakaan nousta.

Työkykyindeksi-arvot nousivat yhdeksällätoista (19/27) keskimäärin + 3 (välillä + 0,5 – + 6,5).

Indeksiarvot pysyivät samoina kolmella henkilöllä (3/27) ja laskivat viidellä (5/27) keskimäärin -1,1.

TKI-tulkinnan mukaan

9 nousi hyvästä erinomaiseen työkykyyn

2 nousi kohtalaisesta hyvään työkykyyn

6 pysyi erinomaisessa työkyvyssä

9 pysyi hyvässä työkyvyssä

1 pysyi kohtalaisessa työkyvyssä

Kenenkään työkyky ei laskenut.

Kuvio 10. *NLP-tutkimusryhmän indeksi-arvojen muutokset sekä osallistujien työkykyprofiilin arviointi TKI-tulkinnan mukaan (taulukko 10).*

6.2.2 Relaksaatioryhmän työkyky

Rentoutusryhmäläisistä 80 %:lla (17/21) työkykyindeksilukema nousi, keskimäärin 3,3 yksikköä ja vain kolmen lukema laski, keskimäärin 0,8 yksikköä (kuvio 11). Yhden osallistujan lukema pysyi ennallaan. TKI-tulkinnan mukaan kaikkien osallistujien työkyky joko nousi tai pysyi ennallaan eikä kenenkään laskenut. Vertailuna, opettajien yleinen työkyky keskimäärin heikkenee iän funktiona (ks. taulukko 11). Myös relaksaatioryhmässä työkyky kehittyi siis keskimäärin eri suuntaan kuin mitä olisi ollut odotettavissa.

Työkykyindeksi-arvot nousivat seitsemällätoista (17/21) keskimäärin **+3,3** (välillä +0,5 – +8,5).

Indeksiarvot pysyivät samoina yhdellä henkilöllä (1/21) ja laskivat kolmella (3/21) keskimäärin **-0,8** (välillä -0,5 – -1).

TKI-tulkinnan mukaan

5 nousi hyvästä erinomaiseen työkykyyn

3 nousi kohtalaisesta hyvään työkykyyn

1 nousi alentuneesta kohtalaiseen työkykyyn

4 pysyi erinomaisessa työkyvyssä

6 pysyi hyvässä työkyvyssä

3 pysyi kohtalaisessa työkyvyssä

Kenenkään työkyky ei laskenut.

Kuvio 11. *Relaksaatioryhmän indeksi-arvojen muutokset sekä osallistujien työkykyprofiilin arviointi TKI-tulkinnan mukaan (taulukko 10).*

NLP-ryhmään osallistuneiden keski-ikä oli 40,5 vuotta joten heidän työkykyindeksinsä lähtöarvo 41,4 (taulukko 12) vastasi suunnilleen koko väestön saman ikäisten opettajien keskiarvoa (ks. taulukko 11). Intervention jälkeinen lukema 43,2 vastaa jopa alle 30 vuotiaan lukemaa! Muutos oli parittaisessa t-testissä tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p_{hav} < 0,001$). Relaksaatioryhmässä osallistujien keski-ikä oli 47,4 vuotta, joten heidän keskimääräinen työkykyindeksilukemansa 38,4 intervention alussa oli jonkin verran normaaliväestön saman ikäisten opettajien ”odotusarvoa” (taulukon 11 mukaan noin 40,0-40,5) matalampi. Intervention jälkeen heidän keskiarvonsa oli korjaantunut jopa enemmän kuin NLP-ryhmässä, lukemaan 40,9, joten heidänkin työkykynsä oli ”nuortunut” kymmenellä vuodella. Myös tämä muutos oli parittaisessa t-testissä (Ranta, Rita & Kouki 2005, 207-210) erittäin merkitsevä ($p_{hav} < 0,001$).

Taulukko 12. *NLP- ja relaksaatioryhmän työkyky ennen ja jälkeen interventioita (n = henkilöiden lukumäärä).*

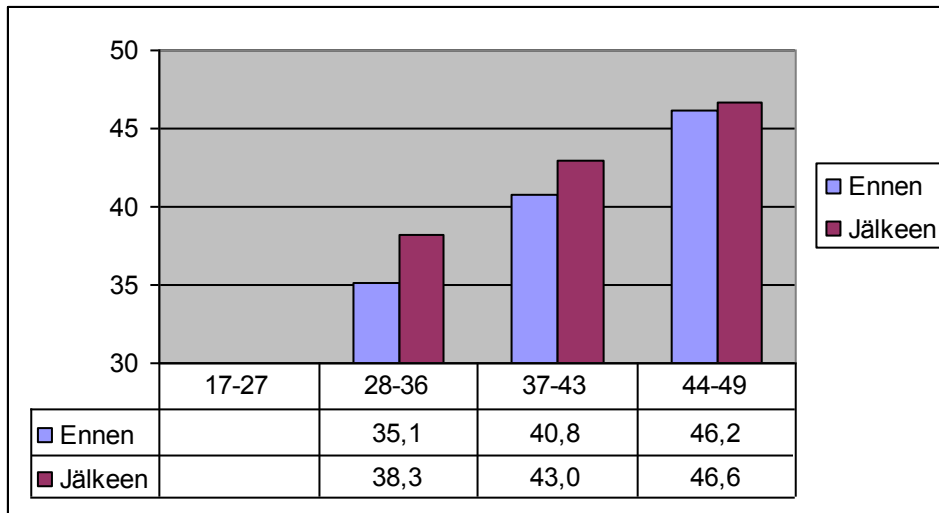
Työkyky NLP-ryhmä	alentunut (7-27)	kohtalainen (28-36)	hyvä (37-43)	erinomainen (44-49)	keskiarvo	Sp
Ennen	0	4	15	7	41,4	3,98
Jälkeen	0	1	10	15	43,2	3,56

Parittainen t-testi: $t_{hav} (4,304) > t_{0,001(25)} (3,725) \Rightarrow p_{hav} < 0,001$ $n = 26$, Sp = keskihajonta

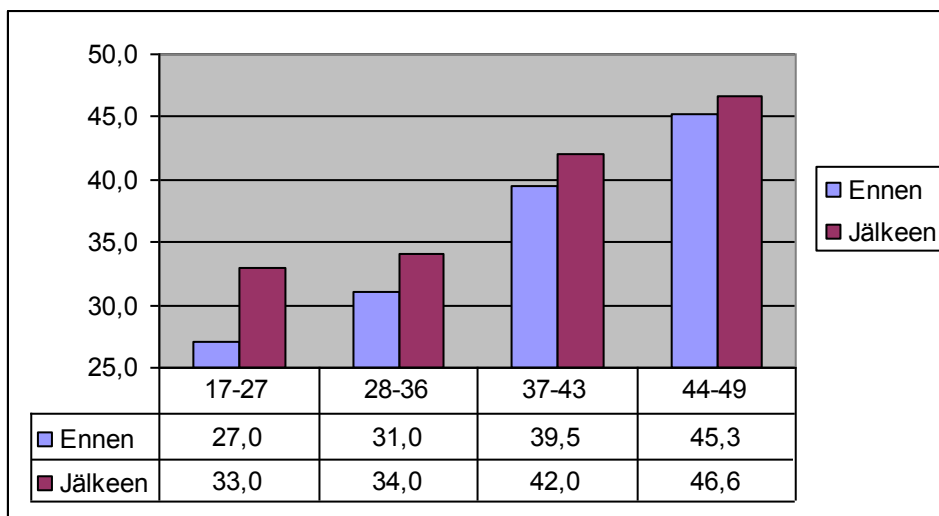
Työkyky rentoutusryhmä	alentunut (7-27)	Kohtalainen (28-36)	Hyvä (37-43)	Erinomainen (44-49)	keskiarvo	Sp
Ennen	1	4	12	4	38,4	5,69
Jälkeen	0	3	9	9	40,9	5,24

Parittainen t-testi: $t_{hav} (4,547) > t_{0,001(20)} (3,850) \Rightarrow p_{hav} < 0,001$ $n = 21$, Sp = keskihajonta

Ortonin (Gockel & Lindholm 2004) rentoutustutkimuksessa (ks. luku 4.3) kävi ilmi, että rentoutuksen vaikutus oli merkittävin niillä, jotka kärsivät interventioiden alussa eniten stressistä. Kiecolt-Glaserin ym. (2001, 679) mukaan osallistujien hyvinvoinnin lähtötason ollessa hyvä rentoutusharjoitukset eivät saa aikaan muutoksia immuunijärjestelmässä (ks. luku 4.3). Sama näkyi selvästi omassakin tutkimuksessani (kuviot 12 ja 13): molemmissa ryhmissä koulutuksesta hyödyttiin sitä enemmän, mitä matalampi työkyvyn lähtötaso oli.



Kuvio 12. *NLP-ryhmän (n = 26) työkykyindeksit ennen interventioita ja niiden jälkeen.* Luokitus: 17-27= alentunut työkyky; 28-36 = kohtalainen työkyky; 37-43 = hyvä työkyky; 44-49 = erinomainen työkyky.



Kuvio 13. *Relaksaatioryhmän (n = 21) työkykyindeksit ennen interventioita ja niiden jälkeen.* Luokitus: 17-27= alentunut työkyky; 28-36 = kohtalainen työkyky; 37-43 = hyvä työkyky; 44-49 = erinomainen työkyky.

Jaksamisen arvioiminen työkykyindeksillä tuottaa tulokseksi lukuarvon, mutta ei kerro oikeastaan siitä, mistä indeksilukema koostuu. Esimerkiksi rentoutusryhmän erään osallistujan työkykyindeksi oli laskenut 0,5 yksikköä. Silti hänen ’psykkisiä

voimavarojaan' (ks. liite 1) kuvaava pistemäärä nousi kuudesta yhdeksään kahdestatoista mahdollisesta ($6/12 \rightarrow 9/12$), indeksiarvoksi pisteytettynä kuitenkin vain yhden pisteen (eri aiheryhmien pisteet muunnetaan arvoiksi, joiden perusteella työkykyindeksi lasketaan), ja 'työkyky työn vaatimusten kannalta' nousi $1\frac{1}{2}$ yksiköllä ($6/10 \rightarrow 7\frac{1}{2} /10$). Sen sijaan 'sairauksien arvioitu haitta työssä' sai yhden pisteen huonomman indeksiarvon, vaikka 'sairauspoissaolopäivät' vähenivät ja indeksiarvo tälle kysymysryhmälle nousi yhdellä pisteellä. Työkykyindeksin varsinaisen laskun aiheutti 'ennuste työkyvystä nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua', missä vaihtoehdot olivat tuskin (1), en ole varma (4), ja melko varmasti (7). Tässä hänen pistemääränsä laski seitsemästä neljään, mikä siis aiheutti indeksiarvon laskun kolmella yksiköllä (-3). Vastausta tällaisiin kysymyksiin ei siis saa pelkästään lomakkeilta. Kun työterveys tekee työkykyindeksikyselyjä, asiaan kuuluu yleensä myös henkilökohtainen keskustelu vastauksista. Tässä tutkimuksessa sitä ei katsottu tarpeelliseksi, koska tarkoituksenahan oli selvittää miten interventiot toimivat työssä jaksamisen edistäjinä ja työkykyindeksistä haettiin pelkästään yhtä kvantitatiivista muuttujaa muuten kvalitatiiviseen tutkimukseen.

Taulukko 13. NLP-ryhmän voimavarakokemukset yhdistettynä työkykyyn. (↑E = työkyky nousi hyvältä erinomaiselle tasolle, ↑H = työkyky nousi kohtalaiselta hyvälle tasolle, ja ↑K = työkyky nousi alentuneelta tasolta kohtalaiselle tasolle.)

NLP-ryhmän työkykyindeksien muutokset	Ikä	Ammattiala	Ei vastannut seurantaan	Voimavarakokemukset
+ 6,5 (37,5 → 44) ↑E	42	Opetus		Pos. asennoituminen. Suvaitsevuus. Uskomuksia. Armollisuus. Itselle voimavaroja ja asiakkuuksiin työkaluja. Ryhmädynamiikka. Hyviä tekniikoita käytännön työelämään. Mukavia viikonloppuja. Uusia taitoja, ajattelumalleja. Virikkeitä omaan työhön. Pirteys. Voimia. Keinoja haasteellisiin tilanteisiin. Uskoa itseän. Uusia näkökulmia ja keinoja suhtautua asioihin ja menetellä. Uusi haaste kehittyä ihmisenä ja opettajana. Ihmissuhdetaitoja. Uusi ajattelutapa ja eväitä elämään ja työhön. Itsetuntemus. Käytännön työkaluja kehon ja mielen hallintaan. Helpotusta. Itsetuntemus. Varmuus kommunikointiin. Motivointitaitoja. Mielikuva- ja kommunikaatiotekniikoita. Vaikutuskeinoja. Iloa. Jaksamista. ”Keventynyt selkäreppu”. Joustavuutta. Kokemuksellista tietoa. Uusi ajattelutapa. Stressi ja huolet pois. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Kuuntelutaito. Vuorovaikutustaitoja. Oman toiminnan muutosvoimaa. Näköaloja ihmisen mielen mahdollisuuksiin. Elämänlaatua. Välineitä ryhmätilanteisiin. Itsetuntemus. Vaikutuskeinoja. Hyviä näkökulmia opetukseen/oppimiseen/yksilöllisyyteen. Kehon ja mielen yhteys. Eri näkökulmia asioihin. Myönteisyys.
+ 4,5 (43 → 48) ↑E	53	Muu	X	
+ 5 (42 → 47) ↑E	35	Muu		
+ 4,5 (37 → 41,5)	37	Opetus		
+ 4 (35,5 → 39,5) ↑H	35	Opetus		
+ 4 (40,5 → 44,5) ↑E	31	Opetus		
+ 4 (42 → 46) ↑E	42	Opetus		
+ 3 (41 → 44) ↑E	52	Opetus	X	
+ 3 (43 → 46) ↑E	28	Muu		
+ 3 (40,5 → 43,5) ↑E	31	Opetus		
+ 2 (35 → 37) ↑H	50	Muu		
(+ 2) epätäydellinen	43	Opetus	X	
+ 2 (40 → 42)	53	Opetus		
+ 2 (44 → 46)	46	Ohjaus		
+ 2 (42 → 44) ↑E	42	Opetus	X	
+ 2 (33 → 35)	33	Ohjaus		
+ 1 (41,5 → 42,5)	29	Ohjaus		
+ 1 (38,5 → 39,5)	39	Opetus		
+ 0,5 (38,5 → 39)	52	Opetus		
Keskiarvo + 3				
0 (43 → 43)	48	Opetus		
0 (49 → 49)	21	Opetus	X	
0 (48 → 48)	50	Opetus	X	
Keskiarvo 0				
- 2 (46 → 44)	31	Mm. opetus	X	
- 1 (46,5 → 45,5)	43	Opetus		
- 1 (42 → 41)	47	Muu		
- 1 (39,5 → 38,5)	47	Opetus		
- 0,5 (46,5 → 46)	34	Muu		
Keskiarvo - 1,1				
Yhteensä 27 osallistujaa				

Taulukko 14. *Relaksaatioryhmän voimavarakokemukset yhdistettynä työkykyyn.* (↑E = työkyky nousi hyvältä erinomaiselle tasolle, ↑H = työkyky nousi kohtalaiselta hyvälle tasolle, ja ↑K = työkyky nousi alentuneelta tasolta kohtalaiselle tasolle.)

Rentoutusryhmän työkyky-indeksin muutokset	Ikä	Ammatti	Ei vastannut seurantaan	Voimavarakokemukset
+ 8,5 (37 → 45,5) ↑E	44	Opetus		Virkistys. Itsetuntemus. Mielenhallinta. Ilo. Jännitys poistunut.
+ 7 (30 → 37) ↑H	53	Muu	X	(Ei palauttanut kysymyslomaketta)
+ 6 (27 → 34) ↑K	52	Muu		Uni parantunut. Rent. antaa voimia kesken kiireisen työpäivän.
+ 4,25 (37,25 → 41,5)	49	Opetus		Nukun paremmin. Huomannut että rentoutustaidon voi opetella.
+ 4 (40 → 44) ↑E	42	Opetus		Tuki jaksamiseen. Vahvistunut tunne, että elämä on hallinnassa.
+ 4 (39 → 43)	32	Opetus		Kiireen katkaisu ja uutta virtaa. Parempi terveys ja jaksaminen
+ 3,5 (42 → 45,5) ↑E	55	Opetus		Uni parantunut. Parempi muisti. Levollisuus lisääntynyt.
+ 3,5 (44,5 → 48)	44	Opetus		Tasapainoisuus. Parempi uni. Omien voimavarojen vahvistus.
+ 3 (30,5 → 33,5)	55	Opetus	X	Eheyttä. Voimia. Keskittymistä. Ratkaisuja. Itsehallinta. Virkeys.
+ 3 (41,5 → 44,5) ↑E	53	Opetus		Parempi uni. Kiireessä levollinen. Aineenvaihdunnassa apua.
+ 2,5 (35,5 → 38) ↑H	52	Opetus		Hyvä mieli. Jaksanut tehdä töitä paremmin. Jännitykset pois rentoutumalla
+ 2 (37,5 → 39,5)	47	Opetus		Apuvälineitä hoitaa itseäni. Jännitys- ja stressitilanteiden hallinta.
+ 1,5 (45,5 → 47)	48	Muu		Nukahtamiskeinoja. Uusia rentoutustapoja eri tilanteisiin.
+ 1 (43 → 44) ↑E	39	Opetus		Työkaluja jaksamiseen. Voimaantunut olo. Itsen kuunteleminen.
+ 1 (36,5 → 37,5) ↑H	46	Opetus		Osaan ajatella ja käyttää eri menetelmiä sopiviin tilanteisiin.
+ 1 (38 → 39)	42	Muu		Parempi uni. Tuplaantunut energiaa. Rent.keinoja eri tilanteisiin.
+ 0,5 (44 → 44,5)	44	Opetus	X	Voimia kun on väsynyt. Toiveikkaus jaksamiseen ja aikatauluun.
Keskiarvo + 3,3				
0 (47 → 47)	51	Opetus	X	Piristävä ja antoisa kurssi. On ollut hyvä tiedostaa ja käyttää rent.
Keskiarvo 0				
- 0,5 (28 → 27,5)	45	Ohjaus		Tasapainoisempi mieli. Tehokkuus lisääntynyt. Väsymys pois.
- 1 (39 → 38)	52	Opetus		Parempi uni. Tietoisuus. Vakuuttunut rent:n terveysvaikutuksista.
- 1 (43 → 42)	51	Opetus		Mielenkiintoisia 'lepoetkiä'. Valmiuksia jännitystiloihin. Tulin uteliaisuudesta – en tarpeesta.
Keskiarvo – 0,8				
Yhteensä 21 osallistujaa + 6, jotka eivät osallistuneet loppuraportointiin monien poissaolojen takia. Heidän alkuindeksinsä: 45, 43, 35,5 ja 34. (Yksi eläkeläinen ja yksi epätäydellinen lomake)	28 - 66	4 opetusta, 2 muuta		

6.2.3 Vastaus kolmanteen tutkimuskysymykseen interventioiden käyttökelpoisuudesta opettajien jaksamisen kannalta

Kolmanteen tutkimuskysymykseen ”Miten interventiot vaikuttavat työkykyyn: miten käyttökelpoisia interventiot ovat opettajien jaksamisen kannalta?” hain siis vastausta käyttämällä apuvälineenä työkykyindeksiä. Tutkimushenkilöiden työkykyindeksejä verrattiin sitten heidän listaamiinsa voimavarakokemuksiin (taulukot 13 ja 14), jotta voitaisiin yhdistää toisiinsa omakohtaiset kokemukset ja kvantitatiivisesti mitatut työkyvyn muutokset. Tosin työkykyindeksikin mittaa osittain subjektiivista, koettua työkykyä, mutta se on kuitenkin osoittautunut hyväksi työssä jaksamisen ennustajaksi, esimerkiksi mitä tuottavuuteen ja työhyvinvointiin tulee (Ilmarinen 1995b, 78, 2006, 56).

Tarkoitukseni oli alun perin katsoa, kirjasivatko ne, joiden työkykyindeksi nousi, jotain erityisiä voimavaroja, verrattuna heihin, joiden työkykyindeksiin interventiot eivät vaikuttaisi suotuisasti. Taulukoista 13 ja 14 käy kuitenkin ilmi, että erilaisia voimavarakokemuksia mainitaan suunnilleen samalla tavalla riippumatta siitä millainen työkykyindeksi osallistujalla oli ennen ja jälkeen interventioita ja ylipäänsä. Esimerkiksi NLP-ryhmän henkilö, jonka työkykyindeksi on noussut neljällä (+4), raportoi ’voimia, keinoja haasteellisiin tilanteisiin ja uskoa itseensä’, kun henkilö, jonka työkykyindeksi on laskenut yhdellä (-1), raportoi ’itsetuntemusta, itsensä hyväksymistä ja menetelmiä saada energiaa’. Ja rentoutusryhmän eräs henkilö, jonka työkykyindeksi nousi kuudella (+6), raportoi ’parantunutta unta ja lisää voimia kiireiselle työpäivälle’, kun taas henkilö, jonka työkykyindeksi laski yhdellä (-1), raportoi ’tasapainoisempaa mieltä, lisääntyntä tehokkuutta ja väsymys pois’.

Molempien interventioiden osallistajat olivat työkykyindeksin mukaan tutkimuksen alussa suhteellisen hyvässä vireessä eikä kenenkään työkyky laskenut interventioiden aikana. Se saattaa selittää sen, että voimavarakokemukset olivat samankaltaisia, vaikka työkykyindeksi muuttui eri määrin interventioiden mahdollisena seurauksena. Ojasen (2004), Ortonin (Gockel & Lindholm 2004) ja Kiekolt-Glaserin ym. (2001) tutkimukset viittaavat siihen, että interventiot palvelevat huonokuntoisia osallistujia enemmän kuin hyväkuntoisia. Kuvioista 12 ja 13, samoin kuin taulukoista 13 ja 14 näkyykin, että erityisen hyväkuntoisten osallistujien työkykyindeksi muuttui aika vähän, kuten olemme jo

aikaisemmin todenneet. Silti hekin raportoivat voimavarakokemuksia, mistä voi päätellä, että NLP ja relaksaatio antoivat voimavaroja työvireestä riippumatta, mutta huonokuntoiset hyötyivät niistä enemmän työkyvyn paranemisen muodossa.

Työkykyindeksillä mitattu työkyky nousi tai pysyi vähintään ennallaan molemmissa interventoryhmässä, mitä voidaan pitää ainakin pienenä merkinä jaksamisen paranemisesta. Aikaisemmista tutkimuksista on nimittäin ilmennyt, että työkykyindeksi on yleensä ikääntymisen myötä laskusuuntainen (ks. Gould 2010; ks. Ilmarinen ym. 2006, 49). Työkykyindeksin informaatioarvon epätäsmällisyys kannattaa kuitenkin ottaa huomioon varsinkin silloin, kun tutkimukseen osallistuvat ovat pääasiassa terveitä ja varoa liian pitkälle menevien johtopäätösten tekemistä sen pohjalta (ks. Torgén 2005). Siitä huolimatta katson saavani tutkimushenkilöiden työkykyindeksien muutoksista tukea oletukselleni interventioiden kelvollisuudesta työssä jaksamisen edistäjinä. Monien tutkimushenkilöiden työkykyindeksi nousi ja osa heistä siirtyi jopa korkeampaan työkykyluokkaan. Suhteellisen lyhyen ajanjakson johdosta ei voida sanoa varmasti, että molemmat interventiot edistäisivät jaksamista, mutta tulokset rohkaisevat kuitenkin niiden käyttökelpoisuuden tarkempaan tutkimiseen

Vastaus kolmanteen tutkimuskysymykseen interventioiden yhteydestä jaksamiseen voidaan, yllä esitetyt varaukset huomioiden, esittää seuraavassa muodossa: Interventioihin osallistujien voimavarakokemukset, yhdistettyinä heidän työkykyindekseihinsä, viittaavat siihen, että interventiot ovat positiivisessa yhteydessä jaksamiseen.

Luvun 3.7 esitin, miten jaksaminen, työkyvyn ja ammatillisen kasvun muodossa, edellyttää, maailman muuttuessa, muutosohjelmia, joiden avulla työntekijä oppii kokemaan muospaineita niin, että hän sisäisillä vahvuuksillaan pystyy suoriutumaan tietyllä marginaalilla ulkoisista paineista. Kuviossa 6 on esitetty, miten kaksoissilmukan oppiminen mentaalisten mallien muuntelukyvillä ja empowermentilla tukee tätä prosessia ja kuvioista 7 näkee, miten silmukan oppimismallia on sovellettu tähän tutkimukseen ja työssä jaksamiseen.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen vastauksen mukaan NLP:llä ja relaksaatiolla voidaan saada työkaluja mentaalisten mallien muunteluun ja tätä hyötyä voidaan toisen tutkimuskysymyksen vastauksen mukaan kuvata empowermentin käsitteillä. Kun työntekijä voimaantuu ja oppii muuntamaan mentaalisia malleja, hän kykenee säätämään karttaa työn vaatimuksista ja karttaa omista vahvuuksistaan toisilleen sopiviksi niin, että jää tietty pelivara. Tällöin hän selviää muutospaineista, hänen työkykynsä pysyy yllä ja hän jaksaa kehittyä ammatissaan. Voisimme siis varovaisesti esittää, että interventiot saattavat edistää jaksamista.

6.3 Interventioiden hyödyntäminen myöhemmin

Arvio NLP:n ja relaksaation hyödyllisyydestä muutosohjelmina nostaa esiin myös kysymyksen siitä, miten interventioita hyödynnetään koulutusten päätyttyä. Se johti neljänteen tutkimuskysymykseen *miten NLP:tä ja relaksaatiota on tutkimushenkilöiden käsityksen mukaan hyödynnetty koulutusten jälkeen?* Tämä oli lähinnä ylimääräinen lisäkysymys, koska oletin lähtökohtaisesti, että interventioiden vaikutukset haihtuisivat aika nopeasti ilman kertausharjoituksia. Tarkistaakseni olettamukseni paikkansapitävyyden järjestin relaksaatioryhmälle ja varsinaiselle NLP-tutkimusryhmälle seurantakyselyn keväällä 2007, eli kaksi vuotta interventioiden päättymisestä.

Jotta vastaaminen olisi mahdollisimman helppoa ja nopeaa, muotoilin tällä kertaa kyselylomakkeeseen joitakin otsikoita valmiiksi (liite 3 ja liite 4). Liiallisen ohjaamisen välttämiseksi annoin vastaajille myös mahdollisuuden itse muotoilla, mitä he olivat käyttäneet ja millä tavalla. Osoittautui, että voimavaraotsikot menivät vastaajien mielestä päällekkäin, koska samantyyppisiä vastauksia löytyi eri otsikoiden alta. Jaksamiseen liittyvät voimavarat eivät taivu helposti yksiselitteiseen luokitteluun. Ne tukevat toinen toistaan ja johtavat uusiin voimavaroihin.

6.3.1 NLP:n hyödyntäminen koulutuksen jälkeen

Lähetin NLP-tutkimusryhmäläisille 27 seurantakyselyä ja sain takaisin 20 vastauspaperia. Pidän vastausprosenttia melko hyvänä ottaen huomioon esimerkiksi sen, että joidenkin osallistujien osoitetiedot olivat saattaneet muuttua, eikä kyselylomake ehkä koskaan tavoittanut heitä. Vastaukset olivat myös ilahduttavan pitkiä ja yksityiskohtaisia. Vastaukset on esitetty liitteessä 9.

Olin oletanut, että NLP-koulutuksen hyödyt olisivat hieman pitkäkestoisempia kuin relaksaatioryhmän. Rentoutusta tarvitaan säännöllisesti, jotta hyödyt pysyisivät yllä, ja jätettynä kurssilaisten oma-aloitteisuuden varaan se tahtoo helposti unohtua. NLP sen sijaan saattaa muuttaa perustavaa laatua olevia ajattelutapoja ja suhtautumista ja vaikuttaa sen vuoksi automaattisesti melko pitkään kurssin jälkeenkin. Vaikka siis odotin, että NLP:n hyötyjä olisi jonkin verran säilynyt, en osannut odottaa näin paljon tätä oletusta tukevia mainintoja. Moni vastaaja toivoi toki kertausta. Myös sitä pohdittiin kuinka helposti vanhat tavat palaavat, kun uusista ei pääse enää keskustelemaan muiden interventioihin osallistuneiden kanssa eikä siten voi vahvistaa niitä ryhmässä. Lukuisat maininnat säilyneistä hyödyistä kertovat joka tapauksessa siitä, että NLP-interventioiden vaikutus oli säilynyt suhteellisen hyvin jopa kahden vuoden ajan. Seitsemän interventioihin osallistunutta jätti kuitenkin vastaamatta seurantakyselyyn, joten heidän osaltaan pitkäaikaisvaikutuksen arviointi jäi auki. NLP-interventioiden heidän työkykyindeksiinsä aiheuttamat muutokset olivat -2, 0, 0, +2, +2, +3, ja + 4,5 ja kolmella heistä työkyky oli noussut erinomaiselle tasolle.

NLP-ryhmäläisten voimavaratilanne oli seurantakyselyn vastaushetkellä heidän omasta mielestään hyvä tai kolmella neljäsosalla vastaajista suorastaan erinomainen. Kysymys siitä, mikä nyt parhaiten palvelisi heidän jaksamistaan, nosti eniten esiin lisäkoulutukseen ja työpaikkaan liittyviä seikkoja, kuten hyvä työilmapiiri ja riittävät resurssit. Myös työnohjaus ja coaching mainittiin jaksamiskeinoina. Hyvää fyysistä kuntoaikin arvostettiin.

6.3.2 Relaksaation hyödyntäminen koulutuksen jälkeen

Relaksaatioryhmän 21 jäsenestä, jotka osallistuivat myös työkykyindeksien loppumittauksiin, 17 vastasi seurantakyselyyn. Tähänkin vastausten määrään voi olla hyvin tyytyväinen ja vastaukset olivat NLP-ryhmäläisten vastausten tavoin ilahduttavan runsaasti muotoiltuja. Vastaukset on listattu liitteessä 10.

Olin siis odottanut rentoutuskurssille jokseenkin lyhytkestoista vaikutusta. Jo ennestään säännöllisesti rentoutuva tuskin hakeutuu rentoutuskurssille. Osallistujat olivat oletettavasti kiinnostuneita rentoutumisesta ja tarvitsivat mielestään tukea siihen. Vastauksista kävikin ilmi, että rentoutuminen onnistui hyvin kurssi-iltoina ja kurssin aikana rentouduttiin myös omalla ajalla melko säännöllisesti, muun muassa kuuntelemalla rentoutusäänitteitä. Nyt kaksi vuotta myöhemmin ihmeteltiin, mihin tämä tapa oikein katosi. Kukaan ei rentoutunut säännöllisesti lähes päivittäin, 5-7 kertaa viikossa, ja vain kolme rentoutuskurssilaista rentoutui 2-4 kertaa viikossa ja yhtä moni vain 1-3 kertaa kuussa. Enemmistö (7/17) ilmoitti rentoutuvansa silloin tällöin tarvittaessa, mikä on sinänsä hyvin ymmärrettävää, sillä käytetäänhän rentoutusta usein tilapäisesti tiukan paikan tullen. Rentoutus jaksamisen edistäjänä ei kuitenkaan toimi näin. Jotta rentoutusharjoitukset saattaisivat autonomisen hermoston toiminnan tasapainoon hyvillä hormonaalisilla seuraamuksilla, ne pitää tehdä säännöllisesti (Toivanen 1994; Kiecolt-Glaser 2001; Sierpina ym. 2007; Stetter 2004). Kaiken kaikkiaan osallistujien voimavaratilanne kaksi vuotta rentoutusinterventioiden jälkeen oli kuitenkin heidän omasta mielestään aika hyvä, muutamalla jopa erinomaisen hyvä. Tällekin ryhmälle oli kaikesta huolimatta jäänyt yllättävän paljon asioita mieleen ja he suhtautuivat vielä kaksi vuotta myöhemmin rentoutuskurssiin hyvin positiivisesti. Useimmille vastaajille se oli selvästi jättänyt myönteisen jäljen.

Kysymykseen, mikä sillä hetkellä, kahden vuoden kuluttua interventioista, parhaiten palvelisi jaksamista, moni mainitsi hyvän fyysisen kunnon, riittävän unen ja kyvyn rajata työtehtäviä ja sitoutumisia. Toivottiin myös rentoutuksen pientä kertausta tai jatkokursseja. Vain harvat maininnat liittyivät työpaikan organisaatioon. Mahdollisesti osallistujat ajattelivat, että kysely koski lähinnä omaehtoisia toimenpiteitä.

6.3.3 Yhteenveto seurantatutkimuksen tuloksista ja vastaus neljänteen tutkimuskysymykseen: interventioiden hyödyntäminen koulutuksen jälkeen

Sekä NLP- että rentoutusryhmäläisten voimavaratilanne oli heidän omasta mielestään kaksi vuotta myöhemmin, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, suhteellisen hyvä ja joidenkin jopa erinomainen. NLP-ryhmäläiset raportoivat hyödyntäneensä NLP-koulutusten tuomista uusista voimavaroista eniten parantuneita vuorovaikutustaitoja ja uusia suhtautumistapoja asioihin sekä suoraan omaan jaksamiseen liittyviä asioita, kuten parempaa oman ajan hallintaa, uskoa omaan voimiin ja muiden parempaa ymmärtämistä. Kolme neljäsosaa vastaajista oli myös käyttänyt erilaisia ryhmänhallintakeinoja. Eniten hyötyä oli ollut esimerkiksi paremmasta itsetuntemuksesta ja kritiikkiin suhtautumisesta, ongelmanratkaisutaidoista ja priorisoinnin oivaltamisesta. Tässä tuli myös esiin kokemusten jakaminen muiden kanssa, eli taas kerran ryhmän tärkeys. Relaksaation vaikutukset kaksi vuotta myöhemmin olivat lähinnä tietoisuutta siitä, että rentoutta voi opetella ja ymmärrys, että stressiä voi säädellä. Mainintoja tuli myös hallinnan tunteesta ja voimista arjen ongelmiin.

Vastauksena kysymykseen, mikä nyt parhaiten palvelisi työssä jaksamistasi, NLP-ryhmäläiset kirjasivat muun muassa oman työn kehittämiseen, hyvään työilmapiiriin ja omien voimavarojen tehokkaampaan käyttöön liittyviä asioita. Toivottiin myös lisää vuorovaikutustaitoja ja parempaa ongelmien käsittelykykyä. Rentoutusryhmäläiset taas kirjasivat esimerkiksi sellaisia asioita kuin itsestään huolta pitäminen ja kyky rajata, hyvä yöuni ja säännöllisempi rentoutuminen. Molemmilta ryhmiltä tuli toivomuksia lisäkoulutuksista ja NLP- ja rentoutuskurssin kertaamisesta. Myös hyvää fyysistä kuntoa ja yleistä tasapainoa elämään arvostettiin molemmissa ryhmissä. Organisaatiolta toivottiin ensisijaisesti riittäviä resursseja ja parempia työtiloja. Myös työnohjaus ja coaching mainittiin jaksamiskeinoina.

Kaikki tutkimushenkilöiden hyvään työssä jaksamiseen tähtäävät ehdotukset käyvät hyvin yksiin luvussa 2.2 esitettyihin näkemyksiin siitä, mitä tukee opettajien jaksamista, esimerkiksi oman kunnan hoito, harrastukset ja yksityiselämän ihmissuhteet, yhteisöllinen

toimintakulttuuri, omien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen sekä ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen.

Vastaus neljänteen tutkimuskysymykseen siitä, miten interventioit relaksaatiota on hyödynnetty koulutuksen jälkeen, voitaisiin seurantakyselyn tuloksien perusteella muotoilla näin:

Suurimmat hyödyt NLP:stä liittyvät muuttuneisiin ajattelutapoihin, vuorovaikutustaitoihin ja uudenlaiseen suhtautumiseen omiin vaikutusmahdollisuuksiin (mentaaliset kartat työstä). Kaksi vuotta myöhemmin yli puolet vastaajista koki jaksamisensa erinomaisena tai hyvänä.

Relaksaation pitkäaikaiset hyödyt liittyvät omien voimien löytämiseen sekä ymmärrykseen stressin hallintakeinoista ja itsestä huolehtimisen tärkeydestä (mentaaliset kartat itsestä). Kaksi vuotta myöhemmin 70 prosenttia vastaajista koki jaksamisensa erinomaisena tai hyvänä.

Molemmat interventiot vaikuttavat myöhemminkin haluun pitää itsestä hyvää huolta ja kehittyä omassa ammatissa.

6.4 Tutkimuksen luotettavuus

6.4.1 Tutkimuksen yleiset luotettavuuden ongelmat

Tutkimukseni on kenttätutkimus, joka sijoittuu tapaustutkimuksen ja toimintatutkimuksen välimaastoon. Se on ongelmakeskeinen (ratkaisukeskeinen) ja sekä tutkittavat että tutkija osallistuivat aktiivisesti muutos- ja tutkimusprosessiin. Tutkimuksen kvalitatiivinen ote on vallitseva ja kvantitatiivisella otteella varmistetaan lähinnä, että tutkimustulosten tulkinta on oikeasuuntainen.

Tutkimus, joka sijaitsee eri metodien välimaastossa, on joskus tehokas keino löytää ratkaisuja työelämän usein moninaisiin käytännön pulmiin, joihin ei pääse käsiksi suoraviivaisin menetelmin. Hieman arveluttavasta luotettavuudesta huolimatta tällainen tutkimustapa voi nostaa esiin tekijöitä ja ilmiöitä, joista ei pelkästään kvantitatiivisella

tutkimuksella saataisi informaatiota ja myös antaa näille selityksiä ja ymmärrystä. (Kuula 1999, 199-200; Merriam 1994, 176.) Laadullisen aineiston analyysin ensisijainen tarkoitushan ei ole testata hypoteeseja, vaan luoda aineistoon selkeyttä ja ymmärrystä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Tehtäväni tutkijana on siis ollut tiivistää aineistoni niin, että sen tuoma informaatio on tullut selkeästi näkyviin, samalla kun kaikki tutkimusvaiheet on selostettu hyvin tarkasti ja tulosten luotettavuutta on pohdittu analyysivaiheessakin. (Ks. esim. Eskola & Suoranta 2003, 129-131; ks. myös Kiviniemi 2007, 73 ja Tuomi & Sarajärvi 2002, 78-79.)

Luotettavuuden parantamiseksi tällaisessa tapauksessa Anttila (1996, 410) suosittelee esitettäväksi tiettyjä tutkimusaineistoon liittyviä kysymyksiä, joihin olen seuraavassa pyrkinyt vastaamaan:

Tuottaako aineisto tutkimustuloksia? NLP-pilottiryhmä osoitti, että koulutus tuottaa jonkinlaisia voimavarakokemuksia. Seuraavat NLP-ryhmät ja relaksaatioryhmä vahvistivat tämän. Tulosten merkitys saattaa kuitenkin tällaisen johdattelevan kysymyksen (”Mitä interventio on sinulle antanut?”) johdosta olla arveluttava, eikä siitä kannata vetää kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Toisaalta kysymys ”mitä interventio on antanut?” on aktivoivampaa kuin ”onko interventio antanut jotain?” Olihan myös täysin mahdollista kirjoittaa, että interventio ei ollut antanut mitään tai jättää paperi tyhjäksi.

Oliko aineisto koottavissa aidosti ja spontaanisti, vai oliko tutkijan itsensä panostettava sen aikaan saamiseen? – Tutkija panosti aineiston aikaansaamiseen erilaisilla ilmoituksilla, joiden avulla osallistujat löysivät kurssit.

Olivatko kysymykset johdattelevia vai oliko kysymys spontaaneista ilmaisuista? – Osallistujille interventioiden lopussa annettu kysymys ”Mitä interventio on sinulle antanut?” implikoi jonkinlaisia kokemuksia (ks. yllä). Osallistujien vastaukset olivat sitten kysymyksen puitteissa spontaanisia ilmaisuja.

Ovatko ulkopuoliset tekijät vaikuttaneet aineistoon? – Moni ulkopuolinen tekijä on voinut vaikuttaa aineistoon. Triangulaation ja useamman tutkimusryhmän käytön ansiosta voidaan silti päätellä, että tutkimustulokset johtuvat interventioista.

Onko tiedontuottajilla ollut syytä kätkeä, liioitella tai muunnella tietoa? – Sellaisesta ei ole merkkejä, koska aihe ei ole erityisen arkaluontoinen, ja ryhmätyöskentely loppui kyselyn jälkeen, joten tiedon vääristämisestä ei olisi ollut hyötyä eikä haittaa.

Onko tieto autenttista, niin ettei se ole toisen käden tietoa? – Tieto on kerätty suoraan tiedontuottajilta.

Suurimmat virheet ovat Anttilan (1996, 412) mukaan mahdolliset epätotuudet tai valehtelu ja käytin hänen antamaansa tarkistuslistaa rehellisyyden varmistamiseksi:

Tutkija ei vaikene havainnoistaan. – Kaikki havainnot ovat tarkasti mukana aineistossa.

Tutkija ei lisää mitään omasta päästään. – Havainnot on huomioitu sanantarkasti.

Kaikki tulokset on ankkuroitu tutkimusaineistoon. – Kyllä.

Asioille on annettu niille kuuluvat nimet. – Tuloksien esittäminen sekä luokissa että alkuperäisessä muodossa (NLP pilottiryhmä ja rentoutusryhmä) tarjoaa läpinäkyvyyttä tähän.

Asioille ei annettu painotuksia sen mukaan, miten ne sopivat tutkijan tarkoitusperiin. – Kertomalla avoimesti taustaoletuksistani ja käyttämällä triangulaatiota, pyrin minimoimaan tarkoituksiperäisiä painotuksia.

Tutkimuksen tavoitteita ei ole muutettu kesken tutkimuksen. – Tutkimuksen tavoite on pysynyt samana alusta loppuun saakka.

Eskola ja Suoranta (2003, 128) tuovat esiin tutkijan rooliin (tutkija vai toimija) liittyviä pulmia, mutta tällaisia ei oikeastaan esiinny tässä tutkimuksessa, koska interventiot ovat koulutuskokonaisuuksia, joissa tutkija selvästi on pelkästään toimijan roolissa. Tutkijan rooli tulee mukaan kuvaan vasta analyysivaiheessa. Osallistujien vastaukset ovat silloin kirjallisina paperilla eikä tutkija voi enää vaikuttaa niihin. Sen sijaan tutkijan toimija-rooli ja ennako-oletukset voivat kyllä värjätä hänen tulkintojaan. Tällaisen värjäämisen olen pyrkinyt saamaan näkyviin kommentoimalla lyhyesti tutkimustuloksiani jo niiden esittämisen yhteydessä.

Koska tutkimuksellani on joitakin toimintatutkimuksen piirteitä, on syytä noteerata, että mallin kehittäjä, sosiaalipsykologi Kurt Lewin (1890-1947), halusi kenttäkokeiden avulla etsiä uusia mahdollisuuksia parantaa työelämää ja sen muutosprosesseja (Kuula 1999, 43). Tällaisten tulosten luotettavuus ei ole Anttilan (1996) yllä olevista listoista huolimatta taattu, ja Kuula (1999, 43-44) osoittaa neljä keskeistä ongelmakohtaa:

1. Nojaututaan tuloksiin vain yhden intervention (teorian) avulla, vaikka jokin väliin tuleva muuttuja on voinut aiheuttaa muutokset.
2. Hyvät ratkaisut johonkin pulmaan eivät välttämättä löydy vain tutkijan roolin avulla. Nyt tutkija on myös muutoksen ohjaaja.
3. Hyvätkään tutkimustulokset työelämän muutoksista eivät ehkä johda laajempiin sovellutuksiin.
4. Tutkimuksen legitimaatio: minkälaiset tekijät voivat estää koeasetelmien toimivuuden?

Tutkimustyössäni olen nimenomaan halunnut löytää kenttätutkimuksella käyttökelpoisia keinoja parantaa opettajien ja ohjaajien olosuhteita, paremman työssä jaksamisen muodossa. Vaikka en ole vielä tässä vaiheessa ryhtynyt spiraalinomaisesti kehittämään interventioita, vaan tyytynyt arvioimaan niiden yleistä hyödyllisyyttä, olen Anttilan (1996) tarkistuslistan lisäksi huomioinut myös edellä mainitut sudenkuopat seuraavasti:

1. Järjestämällä NLP-interventioden osalta esitutkimuksen eli pilottiryhmän ja viittaamalla relaksaatio-intervention osalta aikaisempiin tutkimuksiin olen pyrkinyt varmistamaan, että tulokset johtuvat interventioista, vaikka väliintulevia muuttujia voi olla runsaastikin, kuten yleensäkin ihmistutkimuksessa.
2. Muutoksen ohjaajana myönnän, että joku muu voi keksiä vaikuttavampia keinoja ja jätän kentän auki heillekin. Aikaisemmat tutkimukset ja varsinkin McCluskyn marginaaliteoria ovat olleet tässä minun ohjenuoranani.
3. On vaikeaa arvioida kuinka laajoihin sovellutuksiin nämä tutkimustulokset johtavat. Olen kuitenkin tuonut oman korteni kekoon.

4. Tekijöitä, jotka voivat estää koeasetelmien toimivuuden, ovat esimerkiksi raha ja aika. Kuinka paljon rahaa työnantajat ovat valmiit käyttämään näihin keinoihin ja missä määrin opettajat/ohjaajat ovat valmiit käyttämään aikaa säännölliseen rentoutumiseen tai NLP-taitojen ylläpitämiseen? Tutkimustulokset pohjautuvat vapaaehtoiseen osallistumiseen. Sitä mukaa kun työelämässä otetaan nämä keinot käyttöön, käy ilmi minkälaisia esteitä löytyy ja miten niiden kanssa kannattaisi menetellä.

Tutkijan rooliin toimia tutkittavien kanssa tasavertaisena osallistujana saattaa kytkeytyä sisäisiä ristiriitaisuuksia. Missä määrin tutkijan pitää tai hän edes saa aktiivisesti vaikuttaa prosessin kulkuun? Voiko hän toimia konsultin roolissa? Ehkä jopa prosessikonsultin roolissa? Jotta tapahtuisi jotain tutkittavaa, on toimintaorientoituneen tutkimuksen edustajien mukaan usein suositeltavaa, että tutkija organisoii ryhmän tai yhteisön jäsenet ongelmanratkaisutoimintaan. Hänellä on näissä tilanteissa asiantuntemusta, joka perustuu erilaisten kehittämismenetelmien hallintaan ja näillä hän saa organisaation jäsenet ensin tiedostamaan ja diagnosoimaan ongelmat ja sitten ratkaisemaan ne. (ks. Kuula 1999, 47, 116-117; ks. myös Schein 1987.)

Omasta roolistani löytyy varsin konsultoiva ote. Olen mitä suurimmassa määrin vaikuttanut tutkimusprosessin kulkuun, kuitenkin sellaisella tavalla, että kuka tahansa kouluttaja samanlaisella osaamisella voi tehdä sen. Olen toiminut ohjaajana ja konsulttina ja olen ottanut tutkittavat aktiivisiksi osallisiksi muutosprosessiin pohtimaan uudenlaisia suhtautumis- ja toimintakäytäntöjä. Roolini ei ole ollut ongelmallinen, koska se on sisällytetty tutkimusasetelmaan niin, että interventioden ohjaajana toimin tietyn suunnitelman mukaan. Näin interventiot ovat toistettavissa kenen tahansa muunkin tutkijan toimesta.

6.4.2 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Laadullisen tutkimuksen *validiteetti* osoitetaan esimerkiksi, kuten tässä tutkimuksessa on tehty, raportoimalla tutkimuksen kulku ja aineistot hyvin perusteellisesti. Näin lukija voi itse arvioida tuloksien informaatioarvon ja merkityksen. Validiteettia ei voida varsinaisesti

taata, ainoastaan tulkita (Janesick 2000, 393; Merriam 1994, 177). Tutkimuksessani esiintyy validiteettitulkintoihin liittyviä kysymyksiä kuten

Kertovatko osallistujien kokemukset todella voimavaroista, jotka ovat tulleet NLP:n ja relaxaation kautta? Yhdistyvätkö raportoidut voimavarakokemukset parempaan jaksamiseen?

Edellisen luvun tarkistuslistojen avulla olen pyrkinyt vahvistamaan tutkimukseni validiteetin. Sain tutkimushenkilöiltäni avoimien kysymysten tekniikalla mahdollisimman aitoja ja monipuolisia vastauksia. Usean NLP-ryhmän samansuuntaiset vastaukset tukevat sitä, että raportoidut kokemukset eli voimavarat liittyvät juuri interventioihin. Myös seikka, että NLP-ryhmän ja relaxaatioryhmän vastaukset eroavat toisistaan, viittaa interventioiden, eikä esimerkiksi mukavien opiskelutilojen tai vaikkapa hyvien välipalojen, merkitykseen. Relaxaatioryhmä ja NLP-ryhmät toimivat siten toistensa kontrolliryhminä.

Työkykyindeksiä, joka on työterveyshuollon yleisesti käyttämä mittari (ks. luku 3.1), käytin tutkimuksessani välineenä tarkistaa tutkimushenkilöiden työkykyprofiilin. Tosiasia, että kenenkään työkyky ei laskenut, mutta työkyky NLP-ryhmässä nousi yhdellätoista ja rentoutusryhmässä yhdeksällä osallistujalla, yhdessä NLP-ryhmän ja rentoutusryhmän toisistaan eroavien raporttien kanssa, voidaan katsoa antavan tukea sille, että interventioiden antamat voimavarakokemukset yhdistyvät parempaan työkykyyn (ks. luku 6.2). Sitä ei voi kuitenkaan selkeästi osoittaa. Melko pieni tutkimukseen osallistuneiden määrä heikentää tuloksien luotettavuutta, mutta on silti huomioitava, että sekä NLP-ryhmässä että rentoutusryhmässä työkykyindeksien ero ennen ja jälkeen interventioita oli erittäin merkitsevä (taulukko 12). Onko työkykyindeksi sitten kuinka luotettava jaksamisen mittari? Työkykyindeksi on osoittautunut varsin hyväksi ennustearvoksi työssä jaksamiselle ja se on kansainvälinen, standardisoitu mittari (Ilmarinen 1995b, 76, 2006, 56), joka siinä ominaisuudessa antaa tukea tutkimustuloksilleni. Silti kaipaisin kyllä puhtaasti fysiologisiakin mittareita, esimerkiksi verenkuvaan ja hormonieritykseen liittyviä. Sellaisen mittarin käyttö edellyttää kuitenkin tiivistä yhteistoimintaa terveydenhuollon kanssa, mikä taas edellyttäisi runsaita resursseja.

Tutkimuksen luotettavuus perustuu myös osittain siihen, antaisivatko uudet samanlaiset koeasetelmat samanlaisia tuloksia, jolloin puhutaan tutkimuksen *reliabiliteetista*. Reliabiliteetti riippuu pitkälti validiteetista. Jos tutkija käyttää sellaisia mittausmenetelmiä, että tulokset todella peilaavat todellisuutta, johtaa se itsestään selvästi siihen, että tulokset toistuvat uusissa koeasetelmissa samanlaisina, eli lisääntyneeseen reliabiliteettiin. (Merriam 1994, 180-181.) Jotta toiset asiantuntevat tutkijat voisivat toistaa tutkimuksen samoilla tuloksilla kuin omassa tutkimuksessani, olen kuvaillut interventiot tarkasti ja tehnyt niistä koulutuskokonaisuuksia: käytin NLP Practitioner -koulutuksen konseptia ja tein oman selkeän koulutuskonseptin relaksaatiosta. Tämän tutkimuksen jälkeen olen pitänyt vielä neljä NLP Practitioner -koulutusta ja esittänyt jokaisen koulutuksen jälkeen osallistujille saman kysymyksen: Mitä NLP Practitioner on sinulle antanut? Vastaukset ovat olleet samanlaisia kuin tutkimuksessa saamani.

Tästä tutkimuksesta löytyy jonkin verran sekä toiminta- että tapaustutkimuksen piirteitä. Toimintaorientoituneen tutkimuksen onnistuminen edellyttää perusteellista tutkittavan ilmiön tuntemusta, jotta olisi mahdollista asettaa tutkimukselle hyviä tavoitteita ja tehdä luotettavia havaintoja ja johtopäätöksiä (Suojanen 1992, 50). Tutkittavia ilmiöitä on tässä kolme. Tutkin, paitsi työssä jaksamista, myös NLP:tä ja relaksaatiota ilmiöinä, jotka voivat edistää työssä jaksamista. Arkityöni kautta minulla on hyvää tuntemusta kaikista kolmesta ilmiöstä, mikä vaikutti tutkimukseni tavoitteeseen. Eli, pyrin selvittämään valitsemieni interventioden käyttökelpoisuuden työssä jaksamisen edistäjinä, jotta voisin sen perusteella esittää opettajien pelivaraa lisääviä muutosohjelmia.

Tapaustutkimuksessa, jossa tutkittava alue on yleensä hyvin moniulotteinen ja alituisesti muuttuva, pyritään lähinnä siihen, että tulokset olisivat seurausta interventioista ja niillä olisi jonkinlainen käyttökelpoinen merkitys. Tällainen reliabiliteetti varmistetaan esimerkiksi esittämällä tulokset sellaisessa muodossa, että se sallii useita keskenään samanarvoisia tulkintoja: jonkun toisen tulkinta voi olla yhtä hyvä kuin tutkijan oma. Tutkija kertoo tarkasti tutkimuksen taustatekijöistä ja sen etenemisestä, niin että toinen tutkija voi toistaa tutkimuksen käyttämällä tätä raporttia ohjenuoranaan. Myös triangulaation käyttö, kuten olen tehnyt omassa tutkimuksessani, vahvistaa reliabiliteettia samoin kuin validiteettia. (Merriam 1994, 182-183; ks. myös Kiviniemi 1999, 80) Siis, jotta

tutkimuksellani olisi mahdollisimman hyvä yllä olevan mukainen reliabiliteetti, olen käyttänyt triangulaatiota ja esittänyt kaikki tutkimukseni vaiheet kuten myös tulokset hyvin yksityiskohtaisesti.

Tietysti sekkin on otettava huomioon, miten tutkija ohjaajana on vaikuttanut tutkittavien osallistumiseen ja kehittymiseen. Eskola ja Suoranta (2003, 129) kysyvät, miten toimintatutkija onnistuu välttämään sellaista samaistumista tai tutustumista tutkimuskohteeseensa, joka voisi estää tieteellisen, objektiivisen raportin kirjoittamisen. Totesin jo yllä, että käyttämäni interventiot ovat koulutuskokonaisuuksia, eivätkä siten muutu tutkijan ja tutkittavien ihmissuhdekäänteiden vuoksi. Mikä ohjelma on, ja miten sitä toteutetaan, on tietysti kaksi eri asiaa. Ohjaajan persoonalla on väistämättä oma merkityksensä, vaikka interventioiden sisällöt olisivatkin vakioituja. Tässä tapauksessa persoona-aspekti on tuskin voinut vaikuttaa lopputuloksiin tutkimuksen uskottavuutta tai luotettavuutta heikentävällä tavalla. Äidinkieleltäni ruotsinkielisenä olen ohjannut kaikki interventioyhmät puutteellisilla suomen kielen taidoilla. Todennäköisesti tulokset olisivat vähintään yhtä hyviä tai parempia, jos ohjaaja olisi ollut äidinkieleltään suomenkielinen. Joten tämä kieliseikka, jota katson suureksi heikkoudeksi omassa työskentelyssäni, voi loppujen lopuksi parantaa tutkimuksen reliabiliteettia.

Jonkin koulutuksen tai muutosohjelman vaikuttavuuden mittaaminen on tunnetusti ongelmallista. Monet tekijät saattavat häiritä alku- ja loppumittauksien tulosten vertailtavuutta. Koulutukset vaikuttavat eri tavalla eri kohderyhmiin. Luotettavia ja vertailukelpoisia mitta-asteikkoja on vaikeaa kehittää. Silti määrällistä arviota muutoksesta on yleensä pidetty keskiössä muutoksen laadullisen ulottuvuuden kustannuksella. (Ruohotie 1998a, 74-75.)

Ruohotie (1998a) puhuu kolmesta eri muutoslajista: alfamuutos, betamuutos ja gammamuutos. Alfamuutos on yksinkertainen. Sen mittaukseen voidaan käyttää vakioasteikkoista mittaria, esimerkiksi vaihtuvuus- ja poissaolotilastoja. Betamuutoksessa taas tutkittavan sisäisessä arviointiasteikossa on tapahtunut muutos. Vaikka varsinaista muutosta arvioitavana olevassa asiassa ei ole tapahtunut, tutkittava suhtautuu uudella tavalla siihen. Gammamuutoksessa tapahtuu lähinnä rakenteellisia muutoksia, esimerkiksi jokin käsite voi saada uuden sisällön ja merkityksen. Gamma- ja betamuutos voivat siis

estää alfamuutoksen arviointia. Ei tiedetä muuttuuko arvioinnin kohde todella muutosohjelman tuloksena, vai muuttuuko arvioitsija tai mittaväline. (Ruohotie 1998a, 75-76.)

Arvioitaessa muutosohjelman tuotoksia voidaan Ruohotien mukaan esimerkiksi kysyä mitä mieltä tutkimushenkilöt ovat kyseisestä ohjelmasta tai mitata opitun määrää. Edelleen, muilta työntekijöiltä voidaan tiedustella osallistujien käyttäytymisen mahdollisista muutoksista tai voidaan käyttää erilaisia tulostittareita, kuten tuottavuuslukuja tai tapaturmatilastoja. Mieluiten tulisi käyttää sekä sisäisiä että ulkoisia kriteerejä. (Ruohotie 1998a, 76.)

Omassa tutkimuksessani tutkimushenkilöiden raportit ovat esimerkkejä sisäisistä kriteereistä kun taas työkykyindeksejä voidaan kutsua jonkin verran ulkoisiksi kriteereiksi. Silti on vaikeaa tietää, onko todella tapahtunut alfamuutos, eli onko tutkimushenkilöiden jaksamisessa todella tapahtunut muutos, vai suhtautuvatko he jaksamiseen ja sen käsitteeseen vain uudella tavalla. Tässä tapauksessa kuitenkin jo sellaiset muutokset ovat positiivisia, koska yksilön oma kokemus itsestä ja työstä määrää mentaaliset kartat ja jaksamisen.

Tutkimustulokseni ovat epäilemättä hyvin epätasällisiä perustuessaan sekä tutkimushenkilöiden että tutkijan havaintoihin ja ovat lähinnä yksi puheenvuoro paremman jaksamisen ongelmatiikkaa koskevassa keskustelussa. Silti ne saattavat antaa vinkkejä siitä, miten työntekijöiden, ja näin myös opettajien, jaksamisessa voidaan saada aikaan muutoksia. Kasvatustieteellisessä tutkimuksessa on keskeistä selvittää erilaisten menetelmien vaikuttavuutta (Rinne, Kiviranta & Lehtinen 2002, 27). Niitä voi sitten aina korjata ja parantaa.

6.4.3 Tutkimustulosten sovellettavuus

Laadullista tutkimusta on yleensä kritisoitu siitä, että tutkimuskohde on tilanteeseen sidottu, otos on rajoitettu eikä siis edustava, siinä ei pystytä kontrolloimaan muuttujia eikä tuloksia voida yleistää. Eskola ja Suoranta (2003, 61-62) ovat kuitenkin sitä mieltä, että

laadullisessa tutkimuksessa aineiston koolla ei ole välitöntä vaikutusta eikä merkitystä tutkimuksen onnistumiseen. Ei ole olemassa mekaanisia sääntöjä aineiston koon määräämiseksi. Kysymys on aina yksityistapauksesta ja aineiston tehtävä on tuoda ymmärrystä tutkittavaan ilmiöön rakentamalla siitä teoreettisesti kestäviä näkökulmia eli luomalla siitä jonkinlaisen käyttöteorian.

Laadullisista tutkimuksista ei siis voida vetää kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä tutkimustulosten paikkansapitävyydestä tutkimustilanteiden ulkopuolella. Tämä tarkoittaa, ettei *yleistämisestä* kannata puhua samassa merkityksessä kuin kokeellisissa tutkimussuuntauksissa, vaan tässä voitaisiin sen sijaan puhua esimerkiksi suhteuttamisesta tai työhypoteesista. Tällaisella työhypoteesilla arvioidaan missä suhteessa saatu informaatio oletettavasti on siirrettävissä toiseen toimintaympäristöön ja toiseen tapaukseen. (Alasuutari 2011, 239, 250; Merriam 1994, 184-186.) Koska henkilökohtaisesti mukana oleva tutkija helposti katsoo tuloksiaan hyvin subjektiivisesti, hänen on vaikeaa itse arvioida sovellettavuutta. Merriamin (1994, 187-188) mukaan tutkimustyön lukija tai muut tutkijat voivat muodostaa oman käsityksensä siirrettävyydestä ja sovellettavuudesta, eli työhypoteesista, omien tarpeidensa ja tilanteensa mukaan. Tietynlaista vertailtavuutta tutkimustuloksille saadaan täten kuvaamalla ja määrittelemällä tutkimuksen osat ja keskeiset käsitteet mahdollisimman tarkasti, jotta löytyy vertailupohjaa seuraavien tutkijoiden menetelmille ja tuloksille.

Kuten tutkimuksen reliabiliteettia käsitellessäni mainitsin, tutkimuksen eri osat, vaiheet ja keskeiset käsitteet on kuvattu ja määritelty mahdollisimman yksiselitteisesti, jotta kuka tahansa tutkija, jolla on samanlaista osaamista, voisi toistaa tutkimuksen ja saisi todennäköisesti samansuuntaisia tuloksia. Tutkimuksen vaiheiden ja aineiston tarkka esittäminen mahdollistavat myös tulosten erilaiset tulkinnat ja vertailun muiden samankaltaisten tutkimusten asetelmiin ja tuloksiin. Silti on myönnettävä, että jokainen ryhmä muodostaa oman prosessinsa, ja jokaisessa prosessissa ilmenee ja nousee esiin ryhmän sillä hetkellä tärkeiksi kokemia asioita (Rastas & Einola-Pekkinen 2001, 172-173). Sen vuoksi järjestinkin useampia NLP-ryhmiä, joissa erilaiset ryhmäprosessit vallitsivat. Vaihtelevista ryhmäprosesseista huolimatta vastaukset kysymykseen ”mitä NLP on antanut”, olivat hyvin samansuuntaisia, mikä myöskin vahvistaa kantaa, että osallistujien

henkilökohtaiset taustatekijät voidaan jättää tutkimuksen ulkopuolelle. Jälkitutkimusryhmien lisäksi annoin ”mitä NLP on antanut” -kysymyksen vielä neljälle 15-25 hengen ryhmälle (2009, 2010, 2011 ja 2012) ja vastaukset ovat kautta linjan olleet samansuuntaisia. Relaksaatioryhmän osalta nojaan pitkälti Toivasen (1994) ja Gockel ja Lindholmin (2004) tutkimuksiin, joista saan vertailupohjaa ja tukea omille tuloksilleni. Jättäen muille tutkijoille oikeuden tulla erilaiseen johtopäätökseen voin näin pitää omana työhypoteesinani, että jatkossakin NLP- ja relaksaatioryhmät vastaavat interventiokysymykseen samansuuntaisesti, riippumatta siitä kuka asian hallitseva ohjaaja on toiminut tutkijana. Lisäksi katson aiheelliseksi olettaa, että tutkimustulokset ovat siirrettävissä myös toisiin ympäristöihin. Vaikka tutkimuksen pääkohderyhmä oli opettajat/ohjaajat, interventioryhmiin osallistui myös monien muiden ammattien edustajia. Vastaukset interventiokysymyksiin olivat ammatista riippumatta samansuuntaisia, samoin työkykyindeksin muutokset. Tästä voidaan päätellä, että henkilöt, jotka *oma-aloitteisesti* osallistuvat NLP Practitioner-koulutukseen tai rentoutusryhmään, saavat samansuuntaisia voimavaroja riippumatta siitä missä ammatissa he työskentelevät. Voidaan myös varovaisesti olettaa, että nämä voimavarat vaikuttavat jaksamiseen monessa eri ammatissa, koska ne ovat yleisluontoisia stressinhallintataitoja. Luvussa 7 pyrin kehittämään käyttöteorian tai mallin, jolla voidaan tukea työssä jaksamista.

7 Tulosten pohdinta

7.1 Johtopäätökset

Tutkimustehtäväni oli tarkastella mahdollisia työntekijän parempaan jaksamiseen johtavia muutosohjelmia. NLP ja relaksaatio täyttivät mielestäni edellytykset toiminnallisina ja kustannusystävällisinä muutosohjelminä, joten niiden vaikuttavuutta työntekijän jaksamiseen oli syytä tutkia. Opettajan työssä jaksaminen todettiin luvussa 2.2 olevan yhteydessä työkykyyn ja ammatilliseen uusiutumiseen. Uuteen työkäyttäytymiseen tarvitaan oppimisen silmukkamallin pohjalta mentaalisten mallien muuntelukykyä ja empowermentia. Säättämällä mentaalisia malleja tai kartoja työstä ja uudelleenarvioimalla omia voimavarojaan voidaan voimaannuttaa itseä luomaan työtilanteisiin ja muospaineisiin uudenlaisia merkityksiä niin, että jää tietty pelivara, joka auttaa jaksamaan.

Ensimmäinen tutkimuskysymys koski tutkimushenkilöiden voimavarakokemuksien sisältöjen luonnetta. Interventioihin osallistuneiden maininnoista interventioiden hyödyistä ilmeni, miten NLP-koulutukseen ja rentoutusryhmään osallistuvat voivat oppia muuntamaan mentaalisia malleja työstä ja itsestä ja näin säätää työn vaatimukset omiin voimavaroihin sopiviksi. Toinen tutkimuskysymys liittyi voimavarakokemuksien yhteyksiin empowermentiin ja mainitut voimavarakokemukset osoittautuivat sopivan eri tutkijoiden empowerment-käsityksiin. Kolmannella tutkimuskysymyksellä haluttiin objektiivista näyttöä tutkimushenkilöiden jaksamisesta. Työkykyindeksinä mitattuna tutkimushenkilöiden työssä jaksaminen parani tai pysyi ennallaan. Neljännellä tutkimuskysymyksellä tarkoituksena oli selvittää interventioiden mahdollisia kesto vaikutuksia. Sen vastauksesta saimme tietää, että NLP:n ja relaksaation tutkimushenkilöt vielä myöhemminkin ovat tietoisia itsehoidon tarpeesta ja suhtautumistapojen merkityksestä sekä halukkaita oppimaan uutta ja kehittymään ammatillisesti. Ilman kertausta ja ympäristön tai ryhmän tukea uudet vastahankitut voimavarat ovat kuitenkin vaarassa heikentyä.

Tutkimustulokseni viittaavat siihen, että NLP:n avulla oivaltaa paremmin tavoitteiden merkityksen ja miten niihin pitäisi suhtautua, alkaa asennoitua luottavamemmin muutoksiin ja oppii vuorovaikutustaitoja. Nämä kaikki auttavat todennäköisesti myös stressin hallinnassa. Relaksaatio taas tukee yleistä elämän hallintaa ja sen avulla yksilö myös nukkuu paremmin ja kokee rentoutta ja levollisuutta, mikä puolestaan vahvistaa luottavaisuutta ja oppimisvalmiuksia. Molempien interventioiden tutkimushenkilöt ilmaisivat halukkuutensa ammatilliseen uusiutumiseen vielä kahden vuodenkin kuluttua interventiosta.

Johtopäätökseni on että, McCluskyn marginaaliteorian pohjalta, NLP ja relaksaatio lisäävät marginaalia tai pelivaraa tasapainottamalla yksilön kokemia velvollisuuksia ja voimavaroja. Pelivaran avulla esimerkiksi kehdetään paremmin työelämän tiukkoja aikatauluja olematta koko ajan romahduksen partaalla. Interventioiden tuomiin hyötyihin sovellettuna, *NLP vähentää ensisijaisesti kuormituksen tunnetta (Load) ja relaksaation vaikutus näkyy positiivisesti voimavarapuolella (Power).*

Täytyy kuitenkin painottaa, että edellä esitetty on yleistys. Tutkimustulosteni mukaan NLP ei ainoastaan vähennä velvollisuuksia, vaan on yhteydessä myös voimavaroihin, kuten sosiaalisiin taitoihin ja muutosvalmiuteen. Relaksaatiolla puolestaan saadaan aikaan toimijuuden tunnetta ja elämäntilannetta. Sen avulla voidaan luoda omaan aikatauluun paremmin sopivia mentaalaisia kartoja työstä, toisin sanoen vähentää velvollisuuksia. Kumpikin interventiolaji vaikuttavat myös tehokkuususkomuksiin niin, että yksilö oppii luottamaan omiin kykyihin.

Osallistumalla NLP:n ja relaksaation tapaisiin muutosohjelmiin työntekijä voi oppia toimimaan kaksoissilmukan mukaisesti ja voimaantua ottamalla ohjaket omiin käsiinsä ja uudelleenmäärittelemällä työtilannettaan. Johto on usein samanlaisessa muutospainessa kuin työntekijät eikä tiedä sen paremmin kuin hekään, miten saada työpaikan resurssit vastaamaan ulkoisia vaatimuksia. Tästä johtuen heillä ei useimmiten ole omasta toimenkuvastaan käsin valtuuksia uudelleenmäärittää työntekijöille heidän velvollisuuksiaan. Työntekijän kannattaa siis itse mobilisoida kykyä tilanteen uudelleenmäärittelyyn ja muutospainien hallintaan. Sopivilla muutosohjelmilla hän pystyy kasvattamaan sisäisiä vahvuuksiaan vastaamaan ulkoisia muutospainetta. Hänen

tehokkuususkomuksensa lisääntyvät, ja Banduran (1997) mukaan vahvat tehokkuususkomukset yhteydessä korkeisiin tulosodotuksiin aikaansaavat työntekijässä oppimis- ja kehityshalua. Muutosohjelmien tehtävä on myös varustaa työntekijä voimavaroilla (power), joilla hän pystyy hoitamaan velvollisuuksiaan (load) niin, että ammatillista kasvua varten jää tietty marginaali. Tällä tavalla jaksaminen pysyy periaatteessa yllä, kunhan muutosohjelmat vain soveltuvat yhteiskunnan muutoksiin ja niiden tuomiin uusiin vaatimuksiin.

Tutkimustulosten tulkinnessa on otettava huomioon Hawthorne-efekti eli seikka, joka saattaa vaikuttaa enemmän tutkimushenkilöiden kokemuksiin kuin itse interventiot. Tässä se, että tutkimushenkilöt osallistuivat oma-aloitteisesti interventioihin ja itse järjestivät rahoituksen (omasta kassasta tai työnantajan kautta), on saattanut tehdä heistä erityisen motivoituneita. Nämä interventiot olivat kuitenkin muita samanlaisia koulutuksia huomattavasti edullisempia, joten osallistujat ovat voineet myös olla hieman epäluuloisia ja avoimia sillekin mahdollisuudelle, että koulutuksesta ei ehkä olisikaan hyötyä. Toisaalta, jos koulutus on hyvin hintava, osallistujien odotukset ovat niin korkeita, että he helposti pettyvät ja ovat tyytymättömiä koulutukseen. Hawthorne-efektiä pohtiessa syntyy myös ajatus, että oma-aloitteisuus tai vapaaehtoisuus itse asiassa voisikin olla edellytyksenä minkä tahansa muutosohjelman vaikuttavuuteen.

7.2 Tutkimustuloksista nouseva käyttöteoria

Laadullista tutkimusta suorittava tutkija pyrkii usein välttämään standardointia, koska eräs laadullisen tutkimuksen tunnusmerkki on tutkijan oma sitoutuminen tutkimusprosessiin (Patton 1990, 11). Tässä tutkimuksessa olen kuitenkin toistettavuuden vuoksi standardisoinut interventiot rakenteeltaan koulutuskokonaisuuksiksi. Myös käyttämäni työkykyindeksi on standardisoitu mittari, jota käytin siksi, että saisin sen avulla vakioidulla ja siten toistettavalla tavalla näkyviin sen, miten tutkimushenkilöiden kirjaamat raportit voimavarakokemuksistaan käyvät yksiin työkykyprofiilin muutosten kanssa.

Sain tutkimuksellani konkreettista tietoa NLP Practitioner -koulutukseen ja rentoutusryhmään osallistuvien kokemuksista. Siihen, että kokemukset todella merkitsivät

uusia voimavaroja ja parempaa jaksamista, viittasi monen osallistujan työkyvyn selvä paraneminen. Vedin edellä sen johtopäätöksen, että NLP ja relaksaatio molemmat vaikuttivat jollain lailla positiivisesti työssä jaksamiseen. Selityksenä sille saattaa olla mentaalisten mallien parempi muuntelukyky ja empowerment. Silti joudumme pitkälti pelkästään arvailemaan, *miten* tai *miksi* kokemukset interventioista tarkkaan ottaen vaikuttivat jaksamiseen.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on kehittää jonkinlainen teoria, joka selkeyttää empiiristä maailmaa (Morse 1997, 163). Teoria-käsitettä on käytetty lukuisissa eri merkityksissä ja tarkoitan sillä itse yleistä, toimintaa ohjaavaa kokoelmaa ideoita (ks. Morse 1997, 165). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa testataan, täsmääkö teoria todellisen maailman kanssa, mutta kvalitatiivisessa tutkimuksessa kysytään sen sijaan, onko teoria peräisin todellisesta maailmasta (Morse 1997, 168-169). Silloin kannattaa usein puhua käyttöteoriasta tai materiaalista nousevasta teoriasta, joka vielä odottaa vahvistusta jatkotutkimuksilla. Tutkimustuloksistani kehkeytyvä ja todellista maailmaa edustava käyttöteoria voisi kuulua lyhyesti seuraavasti: *”Tiettyjen muutosohjelmien avulla ulkoa tulevat muutospaineet voidaan oppia kokemaan omiin vahvuuksiin soveltuvalla tavalla.”*

Tällä tutkimuksella on kriittisen ja praktisen toimintatutkimuksen piirteitä (ks. Kuula 1999, 74-75; ks. Kuusela 2005, 17-20), joiden paradigma sisältää uuden tieteellisen tiedon kehittämisen lisäksi myös käytännön ratkaisujen löytämisen yhteiskunnallisiin muutoksiin (Morse 1997, 285). Sen päämääränä voisi tällöin olla sellaisten muutosohjelmien löytäminen, joiden avulla opitaan kyseenalaistamaan vanhoja mentaalisia karttoja, jotka jatkuvien muutoksien yhteiskunnassa tuottavat työntekijälle riittämättömyyden tunnetta. Tutkimuksessani on pikemminkin kyse henkilökohtaisista kuin poliittisista tai organisatorisista muutoksista, joten on syytä korostaa, että NLP ja relaksaatio eivät ole mitään universaalilääkkeitä kaikkiin työelämän ongelmiin, varsinkin jos ongelmana ovat rakenteelliset ja järjestelmään liittyvät puutteet (ks. Toivanen 1994, 69). NLP:n ja relaksaation antaman pelivaran avulla voidaan toisaalta saada voimia ajaa organisatorisia parannuksia. Ainakin saattaa löytyä keinoja luoda mentaalisia karttoja, joilla kehitellään *”uusia toimintamalleja, jotka vähemmin kustannuksin tuottaisivat enemmän arvoa ja hyötyä”*. Sitaatti on peräisin Helsingin Sanomien kirjoituksesta (11.9.2005), jossa

liikkeenjohdon konsultti Raimo Pitkänen toteaa, että niin julkisen sektorin kuin yritysten keskeinen kysymys on, miten sellaisia uusia toimintamalleja löydetään. Kirjoitus on hänen vastauksensa professori Kari Uusikylän (HS 5.9.2005) huoleen koulujen tulosvastuusta, arvioinneista ja tehokkuusmittauksista.

Perusongelma ei Pitkäsen mielestä kuitenkaan ole siinä, että mitataan ja arvioidaan, vaan siinä että tehokkuuden nimissä mitataan tekemistä ja suorittamista eikä aikaansaannosta ja onnistumista siinä tehtävässä, jota varten organisaatio on olemassa. Myös tavoitteet kannattaisi asettaa tältä pohjalta. Suorittamisen ja suorituskyvyn sekoittaminen keskenään on hyvin yleistä sekä julkisella sektorilla että yritysmaailmassa, hän jatkaa. Toiminnan ja prosessien kehittämiseen syntyisi aivan uusi näkökulma, jos painopiste olisi tuloksissa eikä suorituksissa. Pitkänen on siis samoilla linjoilla kuin Jim Rohn (1996, 113), joka korostaa tavoiteorientoitumisen tärkeyttä, koska tehtäväorientoitunut työntekijä uupuu helpommin kuin sellainen, joka pitää koko ajan tavoitteen silmien edessä ja osaa keskittää toimintaansa sen saavuttamiseksi.

Tässä on pitkälti kysymys mentaalisten mallien muuntamisesta: Mihin tarkoitukseen kouluorganisaatio on olemassa? Mitä nykyisestä tekemisestä tai suorittamisesta voisi poistaa, jotta voimavarat riittäisivät ja ne voitaisiin kohdistaa varsinaiseen tavoitteeseen?

NLP- ja rentoutusryhmiin osallistuneiden vastauksissa oli niin runsaasti mainintoja uusista ajattelutavoista ja uudesta suhtautumisesta tavoitteisiin, työtilanteisiin ja itseen, että herää kysymys, voisivatko interventioista olla apua jopa uuden toimintamallin luomisessa? Vastauksissa raportoitiin myös runsaasti stressinhallintakokemuksista ja itseluottamukseen ja itsehoitoon liittyvistä positiivisista muutoksista. Tämän perusteella tutkimustuloksista nouseva käyttöteoria voisi jopa kuulua seuraavasti: *”Ulkoa tulevat muutospaineet voidaan oppia kokemaan omiin vahvuuksiin soveltuvalla tavalla muutosohjelmilla, joiden ohjelmaan sisältyy kaksoissilmukan oppimiseen ja empowermentiin tähtääviä harjoituksia.”*

Se, että työntekijä uudelleenmäärittelee työtehtäviään ja voimaannuttaa itseään ottamalla ohjaket omiin käsiinsä, saattaa implikoida johdon ohittamista. Työntekijä joutuu itse arvioimaan mitä johdon antamia ohjeita hän noudattaa, ja mikä niissä on käytännössä

vanhentunutta ajattelumallia ja ristiriidassa tavoitteen saavuttamisen kanssa. Terveen itseluottamuksen omaava esimies arvostaa todennäköisesti sitä, että työntekijä toimii näin, koska hänellä itsellään ei ole osaamista eikä aikaa ohjata jokaisen työntekijän toimintoja.

7.3 Selityksiä NLP:lle ja relaksaatiolle jaksamisen edistäjinä sekä mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita

NLP jaksamisen ja ammatillisen uusiutumisen tukena tulee ymmärrettävämmäksi tarkasteltaessa lähemmin erilaisia NLP:n lähtökohtiin ja taustaoletuksiin liittyviä elementtejä (ks. luku 4.2), esimerkiksi oletusta meidän vaihtoehtoisista mahdollisuuksistamme hahmottaa tai mieltää ympäristöämme. Sekä filosofien että uusimpien neurofysiologisten tutkimusten mukaan ihmisen omat tarpeet ja ennakoasenteet värittävät sitä tapaa, miten aistijärjestelmät heijastelevat todellisuutta (Churchland 2004, 111; McClusky 1970, 95-96; Niiniluoto 2003, 35). NLP:n avulla opitaan nimenomaan muokkaamaan ympäristön ja tapahtumien kokemista vaihtoehtoisilla tavoilla. Vaihtoehtojen ja mahdollisuuksien näkeminen on niin Alderferin (1969) kuin myös Banduran ja Locken (2003) ja Theorellin ja Karasekin (1996) mukaan ratkaisevaa ihmisen aktiivisen toiminnan kehittämisessä.

NLP:n oletus kaiken käyttäytymisen takana olevasta perustarpeesta taas auttaa suhtautumaan asiallisemmin muihin ihmisiin. Pohtimalla mikä on toiselle ihmiselle tärkeää ja miksi ja vertaamalla sitä omiin tarpeisiimme ja tavoitteisiimme luomme hyvän perustan tulokselliselle neuvottelulle. Se NLP:n lähtökohta, että viestin merkitys on sen herättämissä reaktioissa, riippumatta lähettäjän aikomuksista, auttaa harkitsemaan, kuinka paljon itsellä on intressiä siinä, että viesti menee perille, ja huomaamaan, miten viestimiskeinoja voi tarpeen mukaan vaihdella. Se taustaoletus, että meillä on jo kaikki tarvittavat resurssit, kuten esimerkiksi oppimiskykyä ja pitkäjännitteisyyttä, antaa puolestaan voimia kaivaa niitä esiin sellaisissakin tilanteissa, missä emme olisi ehkä muuten tulleet niiden olemassaoloa edes ajatelleeksi. Usko itseen ja omiin kykyihin liittyy jaksamiseen mitä suurimmassa määrin. Näin myös NLP:n taustaoletus, että ei ole olemassa epäonnistumista, ainoastaan lopputulema ja oppimistilanteita, auttaa ponnistelemaan ja tehostamaan

toimintojaan. Tapamme selittää epäonnistumistamme vaikuttaa suoraan minäkäsitykseen ja yleiseen suhtautumiseen takaiskuihin. Pistämällä takaiskut huonon onnen, olosuhteiden tai puutteellisen työskentelyn tiliin aherramme paljon innokkaammin eteenpäin kuin näkemällä ne omien puutteellisten kykyjemme seuraukseksi (Seligman 1999; ks. Ruohotie 2005, 168-169).

Relaksaatiossa puolestaan tähdätään tasapainoiseen mentaaliseen kuvaan itsestä, josta nousee, paitsi elinvoimaa, myös itsearvostusta ja uskoa omiin vaikutusmahdollisuuksiin. Nämä kaikki tukevat stressinhallintaa (Kyllästinen 1999, 203; ks. Aarnio 2004, 261-265; ks. myös Alderfer 1969, Bandura 1997 ja Theorell & Karasek 1996). Terveellä ihmisellä relaksaatio ei saa aikaan muutoksia immuunijärjestelmään. Sen toiminta ei siis nouse normaalitason yläpuolelle (Kiecolt-Glaser ym. 2001, 679). Tämä ei tarkoita sitä, ettei terve ihminen hyötyisi relaksaatiosta. Terve ihminen voi päivänvastoin relaksaatioharjoitusten avulla ylläpitää immuunijärjestelmänsä hyvää toimintaa (ks. luku 4.3).

Ortonin tutkimukseen (Gockel & Lindholm 2004, 48), kuten omaanikaan, ei ohjautunut erityisen heikon työkykyindeksi omaavia, mikä on sinällään hyvin ymmärrettävää. Jos voimat ovat vähissä, ei löydy kovin helposti puhtia hakeutua omatoimisesti johonkin koulutukseen. Joidenkin nimenomaan terapiaan hakeutuneita, ja siksi oletettavasti heikon työkykyindeksi omaaneita, ihmisiä koskeneiden tutkimusten tulokset kuitenkin osoittavat, että NLP:stä ja rentoutuksesta olisi hyötyä heillekin, tai oikeastaan varsinkin heille (Vedenkivi 2002, 208; Kyllästinen 1999, 203; ks. myös Koskiniemi 2004, 377, 386-387). Oman tutkimukseni tuloksista ei siis voi suoraan päätellä, minkälaisia vaikutuksia interventioilla olisi ollut henkilöihin, joiden työkykyindeksi on koulutuksen alussa poikkeuksellisen matala. Silti tulokset viittaavat siihen, että NLP:n ja relaksaation kautta saa voimavaroja, jotka voisivat auttaa heitäkin jaksamaan paremmin, ehkä pitkälti siitä syystä, että NLP ja relaksaatio ovat molemmat hyvin toiminnallisia ja käytännönläheisiä ohjelmia, pikemmin kuin teoreettisia tai analyysipainotteisia lähestymistapoja. Heikkokuntoinenkin osallistuja joutuu toimimaan ainakin jossakin suhteessa uudella tavalla, mikä saattaa vauhdittaa häntä muutokseen muissakin asioissa. Seligmanin (1999) mukaan perusasennoitumista voi muuttaa toimivammaksi nimenomaan toiminnallisilla menetelmillä. Jos NLP:n tai relaksaation avulla pystyy muuttamaan heikon

työkykyindeksin omaavan yksilön asennoitumista edes vähän virkeämmäksi, hän ehkä alkaa osallistua esimerkiksi työpaikan tyhy-toimintaan ja voimaantuu senkin toimenpiteillä.

Mahdollinen selitys siihen, *miksi* kokemukset interventioista vaikuttivat positiivisesti sisäiseen pelivaraan, saattaa siis löytyä NLP:n lähtökohdista, relaxsaation harjoituksista ja molempien toiminnallisesta ja tavoitesuuntautuneesta lähestymistavasta. *Miten* nämä lähtökohdat ja harjoitukset auttavat jaksamaan paremmin löytyy todennäköisesti koulutukseen osallistuneiden luettelemista voimavarakokemuksista, kuten esimerkiksi:

NLP:

Olen suvaitsevampi
 Olen armollisempi itselleni
 Minulla on uusia työkaluja arkeen ja työhön
 Ajattelen eri tavalla
 Minulla on parempia vuorovaikutustaitoja
 Minulla on välineitä ryhmätilanteisiin
 Pystyn motivoimaan paremmin
 Itsetuntemus on parantunut
 Uusia näkökulmia mm. oppimiseen

Rentoutus:

Jännitys on poistunut
 Uni on parantunut
 Elämä on hallinnassa
 Terveys on parempi
 Keskityn paremmin
 Energia on tuplaantunut
 Osaan nyt rentoutua
 Muisti on parempi
 Itseluottamus on parempi

Työkyvyn paranemisessa on kai pohjimmiltaan kysymys juuri siitä, että oma maailmankuva on muuttunut ja laajentunut niin, että (työ)elämästä on muodostunut uusi, paremmin itseä ja työyhteisöä palveleva mentaalinen malli. On tapahtunut niin sanottua tavoitteellista oppimista, taito, jota Ruohotien (1996, 77) mukaan tarvitaan yhä enemmän pysyäksemme kehityksessä mukana. Tämänkaltainen oppiminen on oppijan maailmankuvaa muokkaava prosessi, jossa yksilö luo merkityksen kriittisesti tarkistamilleen havainnoille, ja jonka vaikutukset saattavat olla hyvinkin laajoja (mt., 78). Siteeraan Ruohotietä (1996, 78): ”*Itsensä kykeneväksi (empowered) tunteva ihminen on potentiaalinen muutoksen kokija ja toteuttaja, emansipatorinen oppija. On syytä korostaa, että oppijan voimistaminen ja vahvistaminen, omien voimavarojen vapauttaminen (empowerment) on sekä uudistavan oppimisen tavoite että edellytys.*”

Jaksamiseen liittyvät voimavarat kuten itseluottamus ja itsensä hyväksyminen ovat keskeisiä uudistavassa oppimisessa. Kuten Ruohotie (1996, 78) toteaa, vanhasta ja totutusta luopuminen on usein tuskallista ja vaatii itseensä luottavan oppijan, joka on avoin uudistavalle oppimiselle ja valmis siihen liittyviin kulttuurimuutoksiin Uusien tapojen oppiminen tapahtuu helpommin ryhmissä, jossa osallistujat keskustelevat avoimesti toistensa kanssa, onpa ryhmä sitten NLP-ryhmä, rentoutusryhmä tai jokin muu. Ryhmä saattaa jopa olla oppimisen ja muutosvoiman edellytys (ks. Isokorpi 2003, 30-34).

Tässä yhteydessä sopii mainita sosiaalinen konstruktionismi, jota Repo-Kaarento (2004) analysoi artikkelissaan yhteisöllisestä ja yhteistoiminnallisesta oppimisesta. Sosiaalisen konstruktionismin peruslähtökohta on, että ihmisten käsitys maailmasta on sosiaalisesti tuotettu, sosiaalisesti konstruoitu ja että ihmiset rakentavat maailmankuvansa paljolti käytössään olevien kielten avulla. Kieli ja kulttuuri, symbolien käyttö ja rituaalit ovat sosiaalisesti kehittyneitä ja siksi myös oppiminen voidaan nähdä sosiaaliseen maailmaan osallistumisen tuloksena. (Repo-Kaarento 2004, 503.) NLP-ryhmässä pohditaan muun muassa erilaisia sosiaalisesti ja henkilökohtaisesti konstruoituja maailmankuvia, miten ne vaikuttavat meihin ja maailmanmenoon ja miten voimme myös tarvittaessa muuttaa niitä. Ryhmän merkitys relaksaation yhteydessä on puolestaan siinä, että ryhmäläiset voivat verrata oman rentoutustaidon kehitystä muiden edistysaskeliin. Tässäkin ryhmässä keskustellaan jonkin verran myös itsen vahvistamisesta arkipäivän stressinhallinnassa.

Johtopäätöksenä tästä tutkimuksesta on, että henkilöt, jotka oma-aloitteisesti osallistuvat NLP Practitioner -koulutukseen tai rentoutusryhmään, kokevat saavansa uusia vahvuuksia, joilla he voivat kohdata ulkoisia muospaineita, ja että nämä vahvuudet ovat samansuuntaisia riippumatta henkilöiden ammatista. Niiden ansiosta jää tietty pelivara, joka auttaa jaksamaan ja uusiutumaan.

Toinen johtopäätös tutkimuksestani on se, että rentoutuksen ja NLP:n taitojen ylläpitäminen vaatii jokseenkin säännöllistä harjoittelua. Tämän järjestäminen voi olla ongelmallista. NLP-ryhmässä opitut uudet suhtautumistavat asioihin unohtuvat helposti ilman kertausta. Kyse ei niinkään ole siitä, kuinka usein, vaan miten ylipäänsä sisällyttää relaksaatio ja NLP työpaikoilla arjen toimintojen luonnolliseksi osaksi. Esimerkiksi 10 – 15 minuutin mittainen ohjattu rentoutustuokio pari kertaa viikossa, välistä rentoutusäänitteen

kerä, olisi aivan mahdollista sisällyttää uudeksi rutiiniksi työn lomaan. NLP:n hyödyt pysyisivät puolestaan yllä 1-1½ tunnin työnohjauksella kerran kuussa tai kolme kertaa lukukaudessa.

Luvussa 7.1 mainittu Hawthorne-efekti herättää kysymyksen kustannusten merkityksestä. Lisääntykö osallistujien motivaatio, kun muutosohjelma on maksullinen ja paraneeko se jopa hinnan noustessa? Voidaanko työpaikan järjestämistä koulutuksista ollenkaan odottaakaan vaikuttavuutta? Pitäisikö mukana olla aina jonkinlainen omavastuu ja siinä tapauksessa kuinka suuri? Tämän tutkimuksen tulokset kertovat ainoastaan sellaisten osallistujien kokemuksista, jotka ovat itse järjestäneet osallistumiskustannuksensa. Erilaisilla jatkotutkimusjärjestelyillä saisimme lisää tietoa näihin kysymyksiin.

Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisi myös esimerkiksi se, minkälainen NLP-kokonaisuus palvelisi parhaiten työntekijöiden jaksamista. Tarvitaanko todella 16 päivän peruskurssia vai riittäisikö lyhyempi koulutus? Mitä NLP:n erilaisista sisällöistä olisi antoisinta käsitellä ja missä muodossa? Relaksaation vaikutukset eri-ikäisten henkilöiden työkykyyn olisi myös tutkimisen arvoinen asia. Omassa tutkimuksessani mittaukset kohdistettiin itse tutkittaviin, koska tarkoituksena oli saada tietoa muutosohjelmien subjektiivisista vaikutuksista. Seuraavassa tutkimuksessa huomio voitaisiin kohdentaa työntajiin tiedustelemalla heiltä, miten tutkimushenkilöiden mahdolliset muutokset ovat tulleet näkyviin heidän työsuorituksissaan.

Jollain pienemmällä tutkimuksella voitaisiin myös työstää tämän tutkimuksen materiaalia tarkastelemalla esimerkiksi minkälaisia voimavaraluokkia toinen tutkija muodostaisi siitä. Tämän tutkimuksen luonnollinen jatke voisi myös olla se, että toinen tutkija kerää vastaavanlaisia raportteja useamman eri NLP- ja rentoutusohjaajan ryhmistä ja vertaa osallistujien kokemusten samankaltaisuutta.

Mihin muihin toimintaympäristöihin tarkkaan ottaen tutkimustulokset voisivat soveltua jää myös uuden tutkimuksen aiheeksi. Samalla tutkimusasetelmalla olisi varmasti mahdollista saada tieteellistä näyttöä muillakin ammattialoilla. Yhteistoiminnassa terveydenhuollon kanssa voitaisiin käyttää monenlaisia mittareita ja näin saada lisää tietoa NLP:n ja relaksaation käyttötavoista.

LÄHTEET

- Aaltola, J. 2007. Filosofia, tiede, ymmärtäminen. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 12-26.
- Aarnio, J. 2004. Ahdistuneisuushäiriö ja hypnoterapia. Teoksessa M. Tenkku (toim.) Hypnopsykoterapia. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisusarja A 1, 249-271.
- Adams, R. 1996. Social Work and Empowerment. Basingstoke: MacMillan.
- Alasuutari, P. 2011 / 1993. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Alderfer, C.P. 1969. A New Theory of Human Needs: Organizational Behavior and Human Performance 4, 142-175.
- Alderfer, C.P. 1972. Existence, Relatedness, and Growth. Human needs in organizational settings. New York: The Free Press.
- Amundson, N.E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Andreas, S. & Andreas, C. 1987. Change Your Mind – and Keep the Change. Utah: Real People Press.
- Andreas, S. & Andreas, C. 1989. Heart of the Mind. Utah: Real People Press.
- Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Helsinki: Akatiimi.
- Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. 2003. Työterveyshuolto. Jyväskylä: Duodecim.
- Argyris, C. 1982. Reasoning, Learning and Action: Individual and Organizational. San Francisco: Jossey-Bass.
- Argyris, C. 1998. Empowerment: The Emperor's New Clothes. Harvard Business Review 76 (3), 98-105.
- Argyris, C. & Schön, D.A. 1996. Organizational Learning II: Theory, Method and Practice. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Ayers, K.E. 2006. Engagement Is Not Enough. Charleston, South Carolina: Advantage.
- Bandler, R. 1985. Using Your Brain For A Change. Moab, Utah USA: Real People Press.
- Bandler, R. 1993. Time For A Change. Capitola, CA USA: Meta Publications.
- Bandler, R. 2008. Get the Life You want. Florida: Health Communications.
- Bandler, R. & Grinder, J. 1975. The Structure of Magic I. Palo Alto, California: Science and Behavior Books.
- Bandler, R. & Grinder, J. 1979. Frogs into Princes. The Introduction to Neuro-Linguistic Programming. Utah: Real People Press.

- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. & Locke, E.A. 2003. Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology* 88 (1), 87-99.
- Batty, M.J., Bonnington, S., Tang, B-K., Hawken, M.B. & Gruzelier, J.H. 2006. Relaxation strategies and enhancement of hypnotic susceptibility: EEG neurofeedback, progressive muscle relaxation and self-hypnosis. *Brain Research Bulletin* 71 (1-3), 83-90.
- Beairsto, B. & Ruohotie, P. 2003. Empowering Professionals as Lifelong Learners. Teoksessa B. Beairsto, M. Klein & P. Ruohotie (toim.) *Professional Learning and Leadership*. Hämeenlinna: Research Centre for Vocational Education and Training, 115-146.
- Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. 1995. *Nykyajan jäljillä*. Tampere: Vastapaino.
- Beck, U. 1999. *Mitä globalisaatio on?* Tampere: Vastapaino.
- Bell, B. & Gilbert, J. 1996. *Teacher Development: A Model from Science Education*. London: Falmer Press.
- van den Berg, T., Elders, L., de Zwart, B. & Burdorf, A. 2009. The effects of work-related and individual factors on the work ability index: A systematic review. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 66 (4), 211-220.
- Bodenhamer, B.G. & Hall, M.L. 2004 / 1999. *The User's Manual For The Brain*. 3. painos. UK Wales: Crown House.
- de Boer, A.G.E.M., Burdorf, A., van Duivenbooden, C. & Frings-Dresen, M.H.W. 2007. The effect of individual counselling and education on work ability and disability pension: a prospective intervention study in the construction industry. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 64 (12), 792-797.
- Bogdan, R. & Biklen, S. 1992. *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bolstad, R. & Hamblett, M. 1997 / 1992. *Transforming Communication: Leading-edge professional and personal skills*. 2. painos. New Zealand: Addison Wesley Longman.
- Bourne, E. J. 1999. *Vapaaksi ahdistuksesta*. Vantaa: Rikurex.
- Bradshaw, J. 2005 / 1988. *Healing the Shame that Binds You*. 2. uusittu painos. Florida: Health Communications.
- Brown, Z.A. & Uehara, D.L. 1999. *Coping with Teacher Stress: A Research Synthesis for Pacific Educators*. Research Series. Pacific Resources for Education and Learning, Honolulu, HI. Office of Educational Research and Improvement (ED).
- Buckner, M., Meara, N.M., Reese, E.J. & Reese, M. 1987. Eye Movement as an Indicator of Sensory Components in Thought. *Journal of Counseling Psychology* 34 (3), 283-287.

- Cabot, K.L. 1997. The Effects of Relaxation and Visualization on Information Retention in Fifth Grade Science Students. Reports – Research. University of Virginia.
- Carr, W. & Kemmis, S. 1986. *Becoming Critical: Education, Knowledge and Action Research*. London: Falmer Press.
- Chamberlaine, S. & Prince, J. 1998 / 1996. *Sisällä vapaus*. 2. painos. Helsinki: ai-ai.
- Churchland, P.S. 2004. *Neurofilosofia*. Helsinki: Terra Cognita Oy.
- Clarke, T. & Clegg, S. 2000. *Changing paradigms. The transformation of management knowledge for the 21st century*. London: HarperCollins.
- Cohen, L. & Manion, L. 1994 / 1980. *Research Methods in Education*. 4. painos. London: Routledge.
- Coué, E. 1989 / 1927. *Kuinka parannan itseni suggestiolla*. Jyväskylä: Gummerus.
- Courtney, A. 2005. *Teaching Relaxation Skills in Physical Education*. *Teaching Elementary Physical Education* 16 (3), 34-35.
- Creemers, B. & Reynolds, D. 1990. *School effectiveness and school improvement: a mission statement*. *School Effectiveness and School Improvement* 1 (1), 1-3.
- Creswell, J.W. 1998. *Qualitative Inquiry And Research Design*. Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J.W. 2003. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. 2. Painos. Thousand Oaks: Sage.
- Credit, A. & Garcia, M. 1999. *A study of relaxation techniques and coping skills with moderately to highly stressed middle and high school students*. Akateeminen väitöskirja, Saint Xavier University, Chigaco, Illinois, USA.
- Csikszentmihalyi, M. 1990. *Att uppleva ”flow”*. Teoksessa G. Klein (toim.) *Om kreativitet och flow*. Stockholm: Brombergs, 38-49.
- Cullingford, C. 1995. *The Effective Teacher*. London: Cassell.
- Dacey, J.S. 1997. *The Results of Teaching Middle School Students Two Relaxation Techniques as Part of a Conflict Prevention Program*. *Research in Middle Level Education Quarterly* 20 (2), 91-102.
- Dacher, E.S. 1993. *PNI, The New Mind/Body Healing Program*. New York: Paragon House.
- Damasio, A. 2000 *Tapahtumisen tunne. Miten tietoisuus syntyy*. Helsinki: Terra Cognita.
- Dawson, P. 1994. *Organizational Change: a Processual Approach*. London: Paul Chapman.
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. 2000. *Introduction: The Disciplin and Practice of Qualitative Research*. Teoksessa N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. 2. painos. Thousand Oaks: Sage, 1-28.
- Dewey, J. 1997 (copyright 1938 by Kappa Delta Pi). *Experience & Education*. New York: Touchstone.
- Dilts, R. 1997. *Muuttavat Ajatukset*. Heksinki: ai-ai.

- Dreikurs, R. & Soltz, V. 1981. *Lapsi Haaste Vanhemmille*. Helsinki: Otava.
- Driscoll, R. 2006. Accelerated Anxiety Reduction: Rationale and Initial Findings. A summary presented at the annual American School Counselor Association (Orlando FL: June 27, 2005) and the American Psychological Association Conventions (Washington DC: August 20, 2005).
- Duncan, R.C., Konefal, J. & Spechler, M.M. 1990. Effect of NeuroLinguistic Programming training on self-actualization as measured by the personal orientation-inventory. *Psychological Reports* 66 (3), 1323-1330 Part 2.
- Eek, G. 1995. *Fungera och må bättre*. Örebro: Veje International.
- Einspruch, E.L. & Forman, B.D. 1985. Observations Concerning Research Literature on Neuro-Linguistic Programming. *Journal of Counseling Psychology* 22 (4), 589-596.
- Ellenberger, H.F. 1970. *The Discovery of the Unconscious. The History and Evolution of Dynamic Psychiatry*. USA: BasicBooks.
- Enqvist, J. 1999. *Oppimisen intoa verkkotyöskentelyssä*. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, Opettajankoulutuslaitos.
- Erickson, M.H. 1998. *Healing in Hypnosis. The Seminars, Workshops and Lectures of Milton H. Erickson. Volume I*. (Copyright 1992 ja 1983 by E.L. Rossi). Toim. E.L. Rossi, M.O. Ryan & F.A. Sharp. London: Free Association Books.
- Erämetsä, T. 2004. *Myönteinen muutos*. Helsinki: Tammi.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003 / 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 6. painos. Tampere: Vastapaino.
- Farmer, A., Rooney, R. & Cunningham, J.R. 1985. Hypothesized Eye-movements of Neuro Linguistic Programming – a Statistical Artefact. *Perceptual & Motor Skills* 61 (3), 717-718.
- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Kinnunen, U. & Kokko, K. 2009. Development trajectories of Finnish managers' work ability over a 10-year follow-up period. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 35 (1), 37-47.
- Fetterman, D.M. 2001. *Foundations of Empowerment Evaluation*. Thousand Oaks: Sage
- Forbes, E.J. & Pekala, R.J. 1993. Psychophysiological effects of several stress management-techniques. *Psychological Reports* 72 (1), 19-27.
- Fromme, D.K. & Daniell, J. 1984. Neurolinguistic programming examined: Imagery, sensory mode and communication. *Journal of Counseling Psychology* 31(3), 387-390.
- Gockel, M. & Lindholm, H. 2004. *Työstressi, uupumus ja koettu työkyky. Mittaaminen ja rentoutuksen vaikutus*. Helsinki: Invalidisäätiö Orton.
- Goleman, D. 1998. *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gorard, S. 2010. Research Design, as Independent of Methods. Teoksessa A. Tashakkori & C. Teddlie (toim.) *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. 2. uusittu painos. Thousand Oaks: Sage, 237-252.

- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos.
- Gould, R. & Polvinen, A. 2006. Työkyky eri ammateissa, toimialoilla ja työnantajasektoreilla. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos, 82-96.
- Gould, R., Koskinen, S., Sainio, P., Blomgren, J., Kivekäs, J., Ilmarinen, J., Husman, P. & Seitsamo, J. 2012. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Toim. S. Koskinen, A. Lundqvist & N. Ristiluoma. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 68, 141-144.
- Graunke, B. & Roberts, T.K. 1985. Neurolinguistic Programming: The impact of imagery tasks on sensory predicate usage. *Journal of Counseling Psychology* 32 (4), 525-530.
- Grönfors, T. & Roos, T. 1997. Mitä on NLP. 2. uusittu painos. Espoo: Facile Publishing.
- Gummesson, E. 2000. Qualitative methods in management research. Thousand Oaks: Sage.
- Haaparanta, H. 2007. Uusien teknologioiden kokeminen ja niiden vaikutukset opettajan työssä: Teknologia opettajan perustehtävän tukena. Tampereen teknillinen yliopisto. Porin yksikkö: Työsuojelurahasto.
- Haapasalo, S. 1997. NLP ja aivot. Teoksessa R. Asikainen & P. von Harpe (toim.) Monessa Mielessä. Helsinki: ai-ai, 217-248.
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 29-42.
- Hall, N. 2001. Stress: A Psychoneuroimmunological Perspective. An interview with Nicholas Hall, Ph.D., M.D. by Joseph R. Dunn, Ph.D. *Psychological Online Journal* 2 (3).
- Hammond, D. C. 1990. Introduction. Teoksessa D.C. Hammond (toim.) Handbook of Hypnotic Suggestions and Metaphors. New York & London: W.W. Norton & Company, 1-9.
- Hartney, E. 2008. Stress Management for Teachers. London: Continuum.
- Heffner, M., Greco, L.A. & Eifert, G.H. 2003. Pretend You Are a Turtle: Children's Responses to Metaphorical versus Literal Relaxation Instructions. *Child & Family Behavior Therapy* 25 (1), 19-33.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Porvoo-Helsinki: WSOY.
- Heikkilä-Laakso, K. & Heikkilä, J. 1997. Innovatiivisuutta etsimässä. Irtiottoa keskinkertaisuudesta. Turku: Turun opettajainkoulutuslaitos.
- Heikkinen, H.L.T. 2001. Toimintatutkimus – enemmän kuin tutkimusta? Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 170-185.

- Heikkinen, H.L.T. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa H.L.T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 25-62.
- Helakorpi, S. 1992. Ammattikasvatus – filosofisia ja koulutuspoliittisia perusteita. Helsinki: WSOY.
- Helakorpi, S. 2008. Ammattikasvatuksen teoreettista pohjaa ja uudistuvaa käsitemaailmaa. Teoksessa S. Helakorpi (toim.) Postmoderni ammattikasvatus: haasteena ubiikkiyhteiskunta. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 11-27.
- Helin, P. 1988. Psychophysiological Activation during Performance and Competition and the Effects of Relaxation Training and Running Exercise. Akateeminen väitöskirja, University of Kuopio, Department of physiology.
- Hellsten, T. 2001. Vanhemmuus: vastuullista vallankäyttöä. Keuruu: Otava.
- Hiemstra, R. 2002 / 1981. 'Howard McClusky and educational gerontology' *the encyclopedia of informal education*, www.infed.org/thinkers/mcclusky.htm. Luettu 12.8.2011.
- Hiltunen, S., Kiviaho, M. & Vikeväinen-Tervonen, L. 2003. NLP: perusteet. Tampere: Tampere University Press.
- Hirsjärvi, S. 1992 / 1982. Kasvatustieteen käsitteistö. 3. painos. Helsinki: Otava.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003 / 1997. Tutki ja kirjoita. 6.-9. painos. Helsinki: Tammi.
- Hollander, J. & Malinowski, O. 2010. The effectiveness of NLP: Interrupted time series analysis of single subject data for one session of NLP coaching. *Counselling and Psychotherapy Research* 10 (1), 1-34.
- Holmström, Å. 1970. Hypotes och invarians. Uppsala: Merkantiltryckeriet AB.
- Hossack, A. & Standidge, K. 1993. Using an imaginary scrapbook for NeuroLinguistic Programming in the aftermath of a clinical depression: a case-history. *The Gerontologist* 33 (2), 265-268.
- Huotelin, H. 1996. Menetelmällisiä lähtökohtia elämäkertatutkimukseen. Teoksessa A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämän historia. Helsinki: Kansanvalistusseura, 13-42.
- Hänninen, S. 2009. Voimaantumisen tarinat subjektiivisuuden vahvistajana. *Aikuiskasvatus* 1, 4-13.
- Isokorpi, T. 2003. Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Ilmarinen, J. 1995a. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 31-46.

- Ilmarinen, J. 1995b. Työkykyindeksi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 76–84.
- Ilmarinen, J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Työministeriö.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työtä. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvisalo, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, A. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos, 17-34.
- Jacobson, E. 1952 / 1929. Progressive Relaxation. 6. painos. Chicago: The University of Chicago Press.
- Jakku-Sihvonen, R. 1998. Koulu uudistusten paineissa. Teoksessa H. Niemi (toim.) Opettaja modernin murroksessa. Jyväskylä: Atena, 20-24.
- Jakku-Sihvonen, R. & Heinonen, S. 2001. Johdatus Koulutuksen uudistuvaan arviointikulttuuriin. Helsinki: Opetushallitus.
- Janesick, V.J. 2000. The Coreography of Qualitative Research Design: Minuets, Improvisations, and Crystallization. Teoksessa N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (toim.) Handbook of Qualitative Research. 2. painos. Thousand Oaks: Sage, 379-399.
- Janhonen, S. & Nikkonen M. 2001. Johdanto: Laadullinen tutkimusmetodologia hoitotieteessä. Teoksessa S. Janhonen & M. Nikkonen (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät. Helsinki: WSOY, 7-20.
- Jashapara, A. 2004. Knowledge Management, An Integrated Approach. Harlow, London: Pearson Education.
- Johnson, R.B. & Onwuegbuzie, A.J. 2004. Mixed Methods Research. Educational Researcher, 33 (7), 14-26.
- Johnson, S. 2002 / 1998. Who moved my cheese? An Amazing Way to Deal With Change In Your Work and In Your Life. London: Vermilion.
- Jyrkämä, J. 1999. Toimintatutkimus ja sosiaaliset toimintakäytännöt – giddensiäläisiä näkökulmia toimintatutkimukseen. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 137-153.
- Järvinen, T. 2007. Empowerment. A Challenge of Non-Governmental Organizations in Development Cooperation Partnership. Akateeminen väitöskirja, University of Tampere, Department of Education.
- Kakabadse, N.K., Kakabadse, A. & Kouzmin, A. 2003. Reviewing the knowledge management literature: towards a taxonomy. Journal of Knowledge Management 7 (4), 75-91.

- Kallio, S. 2004a. Hypnoosin historia. Teoksessa S. Kallio & H. Lauerma (toim.) Hypnoosi ja suggestio lääketieteessä ja psykologiassa. Helsinki: Duodecim, 35-75.
- Kallio, S. 2004b. Hypnoosin perusteet. Teoksessa S. Kallio & H. Lauerma (toim.) Hypnoosi ja suggestio lääketieteessä ja psykologiassa. Helsinki: Duodecim, 12-34.
- Kallio, S. 2004c. Mallit ja teorit. Teoksessa S. Kallio & H. Lauerma (toim.) Hypnoosi ja suggestio lääketieteessä ja psykologiassa. Helsinki: Duodecim, 101-111.
- Kansanen, P. 2004. Johdantoa kasvatustieteellisissä tutkimuksissa käytettävien tutkimusmenetelmien systematiikkaan. Teoksessa P. Kansanen & K. Uusikylä (toim.) Opetuksen tutkimuksen monet menetelmät. Jyväskylä: PS-kustannus, 9-21.
- Karasek, R. & Theorell, T. 1990. Healthy Work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Kauppila, R. 1999. Oppimisen edistäminen suggestioiden avulla. 2. painos. Lyhennelmä akateemisesta väitöskirjasta, Helsingin yliopisto.
- Kauppila, R. 2004 / 2000. Opi ja opeta tehokkaasti. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kauppila, R. 2010. Mielen voima: suggestiot opetuksessa ja ohjauksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kelly, A.V. 2004. The Curriculum, theory and practice. Thousand Oaks: Sage.
- Keltikangas-Järvinen, L. 1996 / 1994. Hyvä Itsetunto. 6. painos. Porvoo-Helsinki-Juva: WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2000. Tunne itsesi, suomalainen. Helsinki: WSOY
- Kiecolt-Glaser, J.K., Marucha, P.T., Atkinson, C. & Glaser, R. 2001. Hypnosis as a Modulator of Cellular Immune Dysregulation During Acute Stress. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 69 (4), 674-682.
- Kincheloe, J.L. 2003. Teachers as Researchers: Qualitative Inquiry as a Path to Empowerment. New York: Routledge Falmer.
- Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. 1993. Ikääntyvä opettaja. Jyväskylän yliopisto, Työelämän tutkimusyksikkö. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
- Kiviniemi, K. 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä prosessina. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) Siinä tutkija, missä tekijä: toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 63-83.
- Kiviniemi, K. 2007. Tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 70-85.
- Klein, G. (toim.) 1990. Om kreativitet och flow. Stockholm: Brombergs.
- Kohl, F. & Ross, U.H. 2004. Progressive relaxation, imaginative and hypnotherapeutic approaches in pain therapy. *Nervenheilkunde* 23 (1), 44-49.
- Kohonen, V. 1997. Koulun muutosprosessit ja opettajien ammatillinen kasvu. OK-projektin näkökulmia. Teoksessa P. Kaikkonen & V. Kohonen (toim.) Elävä opetussuunnitelma 1: Koulujen ja yliopiston yhteinen toimintatutkimus

- opettajuuden ja opetussuunnitelmien kehittymisestä. Tampereen Yliopisto. Opettajakoulutuslaitoksen julkaisuja A9: 269-295.
- Konefal, J. & Duncan, R.C. 1998. Social anxiety and training in NeuroLinguistic Programming. *Psychological Reports* 83 (3) Part 1, 1115-1122.
- Konefal, J., Duncan R.C. & Reese, M.A. 1992. NeuroLinguistic Programming training, trait anxiety, and locus of control. *Psychological Reports* 70 (3), 819-832.
- Korpelainen, K. 2005. Kasvun pelivara. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Koskiniemi, M. 2004. Uni, unettomuus ja hypnoosi. Teoksessa M. Tenkku (toim.) *Hypnopsykoterapia*. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisusarja A 1, 377-405.
- Kotter, J.P. 1995. Leading Change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review* 73 (2), 59-67.
- Kraag, G., Zeegers, M.P., Kok, G., Hosman, C. & Abu-Saad, H.H. 2006. School Programs Targeting Stress Management in Children and Adolescents: a Meta-Analysis. *Journal of School Psychology* 44 (6), 449-472.
- Krampen, G. & von Eye, A. 2006. Treatment Motives as Predictors of Acquisition and Transfer of Relaxation Methods to Everyday Life. *Journal of Clinical Psychology* 62 (1), 83-96.
- Krugman, M, Kirsch, I. & Wickless, C. 1985. Neuro-Lingustic Programming Treatment for Anxiety: Magic or Myth? *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 53 (4), 526-530.
- Kuhn, T.S. 1994. Tieteellisten vallankumousten rakenne. Helsinki: Art House.
- Kuokkanen, L. 2003. Nurse Empowerment: A Model of Individual and Environmental Factors. Turku: Turun yliopisto D 558.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus: kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kuusela, P. 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kyllästinen, S. 1999. Synnytyksvalmennusta, stressinhallintaa, traumojen hoitoa, sairauden hoidon tukemista – kokemuksia hypnoterapian käytöstä terveyskeskuspsykologin työssä. Teoksessa M. Tenkku (toim.) *Hypnoterapia*. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisusarja A 1, 201-208.
- Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus, 9-38.
- Lakikokoelma 2008. Koululait. Helsinki: Edita.
- Lauerma, H. 2004. Hypnoosin historia Suomessa. Teoksessa S. Kallio & H. Lauerma (toim.) *Hypnoosi ja suggestio lääketieteessä ja psykologiassa*. Helsinki: Duodecim, 76-95.

- Ledoux, J. 2003. Synaptinen itse: Miten aivot tekevät minusta minut. Helsinki: Terra Cognita.
- Lehrer, P.M. 1996. Varieties of relaxation methods and their unique effects. *International Journal of Stress Management* 3 (1), 1-15.
- Lehrer, P.M, Carr, R., Sargunraj, D. & Woolfolk R.L. 1994. Stress management techniques – are they all equivalent, or do they have specific effects. *Biofeedback and Self-Regulation* 19 (4), 353-401.
- Lehtonen, P. 2007. Tapaus- ja toimintatutkimuksen yhdistäminen. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 245-253.
- Leino, A-L. & Leino, J. 1995. Kasvatustieteen perusteet. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Leppänen, T., Aho, S., Harju, R. & Gockel, M. 1999. Rentoutuminen - avoin ovi jaksamiseen. Helsinki: Kuntoutus Orton ja Työturvallisuuskeskus.
- Liebelt, A., Maier, S., Gruber, C. & Spitzer, M. 1999. Relaxation-congruent facilitation-effects of autogenic training and progressive muscle relaxation. *Zeitschrift für Psychologie* 207 (1), 87-95.
- Lindén, J. 2010. Kutsumuksesta palkkatyöhön? Perusasteen opettajan työn muuttunut luonne ja logiikka. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, Opettajankoulutuslaitos.
- Lindh, R. 1998. Mielikuvaoppiminen. Porvoo-Helsinki-Juva: WSOY.
- Linnansaari, H. 2004. Toimintatutkimus – tutkimus muutoksen palvelussa. Teoksessa P. Kansanen & K. Uusikylä (toim.) Opetuksen tutkimuksen monet menetelmät. Jyväskylä: PS-kustannus, 113-131.
- Lopata, C. 2003. Progressive Muscle Relaxation and Aggression Among Elementary Students with Emotional or Behavioral Disorders. *Behavioral Disorders* 28 (2), 162-172.
- Luukkainen, O. 2008. Uudistuva ja uudistava opettajuus. Teoksessa S. Helakorpi (toim.) Postmoderni ammattikasvatus: haasteena ubiikkiyhteiskunta. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 189-205.
- Lyytikäinen, L. 2004. NLP-menetelmiä ja hypnoterapiaa opiskelumotivaation lisäämiseksi luokka- ja ryhmätilanteissa. Teoksessa M. Tenkku (toim.) Hypnopsykoterapia. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisusarja A 1, 92-124.
- Main, K. 1979. The power-load-margin formula of Howard Y. McClusky as the basis for a model of teaching. *Adult Education* 30 (1), 19-33.
- Marcus, E.H. 1983. Neurolinguistic Programming. *Personnel Journal* 62 (12), 972-978.
- Martimo, K-P. 2003. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim, 83-91.
- Marton, F. 1988. Phenomenography: A Research Approach to Investigating Different Understandings of Reality. Teoksessa R.R. Sherman & R.B. Webb (toim.)

- Qualitative Research in Education: Focus and Methods. London: Falmer Press, 141-161.
- Maslow, A.H. 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review* 50, 370-396
- Maxwell, J.A. 1996. *Qualitative Research Design. An Interactive Approach*. Applied Social Research Methods Series, 41. Thousand Oaks: Sage.
- McClusky, H.Y. 1963. The course of the adult life span. Teoksessa W.C. Hallenbeck (toim.) *Psychology of adults*. Chicago: Adult Education Association of the U.S.A., 10-19.
- McClusky, H.Y. 1970. An approach to a differential psychology of the adult potential. Teoksessa S.M. Grabowski (toim.) *Adult Learning and Instruction*. Syracuse, NY: ERIC Clearinghouse on Adult Education and Adult Education Association of the U.S.A., 80-95.
- McCormick, D.W. 1987. *Bibliography of Literature on Neuro-Linguistic Programming*. Reference Materials – Bibliographies (131). Antioch University, Los Angeles.
- McDermott, I. & O'Connor, J. 1998. *NLP och hälsa*. Jönköping: Brain Books.
- Merriam, S.B. 1994. *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 3. uudistettu painos. Helsinki: International Methelp.
- Mikkola, A. 2002. Onko opettajan koulutus yhteiskunnallinen vaikuttaja? Teoksessa P. Sallila & A. Malinen (toim). *Opettajuus muutoksessa*. Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 187-200.
- Miller, G.E. & Cohen, S. 2001. Psychological Interventions and the Immune System: A Meta-Analytic Review and Critique. *Health Psychology* 20 (1), 47-63.
- Morse, J.M. 1997. *Completing a Qualitative Project*. Thousand Oaks: Sage.
- Morse, J.M. 2010. Procedures and Practice of Mixed methods Design: Maintaining Control, Rigor and Complexity. Teoksessa A. Tashakkori & C. Teddlie (toim.) *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. 2. uusittu painos. Thousand Oaks: Sage, 339-352.
- Mäkelä K. 1990. *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Mäkirintala, E. 2008. *Feeling Better, Performing Better? Holistically-Oriented Top Performance and Well-Being (HOPE): Performance Enhancement and Its Perceived Impacts on Musicians*. Akateeminen väitöskirja, University of Helsinki, Faculty of Behavioral Sciences.
- Newsome, S., Christopher, J.C., Dahlen, P. & Christopher, S. 2006. Teaching Counselors Self-Care through Mindfulness Practices. *Teachers College Record* 108 (9), 1881-1900.
- Niemi, H. 2002. Empowering Learners in the Virtual University. Teoksessa: H. Niemi & P. Ruohotie (toim.) *Theoretical Understandings for Learning in the Virtual University*. Hämeenlinna: Research Centre for Vocational Education and Training, 1-35.

- Niemi, H. 1998. Koulu ja opettajankoulutus – yhdessä tulevaisuuden rakentamiseen. Teoksessa H. Niemi (toim.) Opettaja modernin murroksessa. Jyväskylä: Atena, 9-19.
- Nieminen, T. 2006. Työnohjaus koulutyön tukena. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 43-50.
- Niiniluoto, I. 2002 / 1980. Johdatus tieteenfilosofiaan. 3. painos. Helsinki: Otava.
- Niiniluoto, I. 2003. Totuuden rakastaminen. Helsinki: Otava.
- Niiniluoto, I. 1994. Järki, arvot ja välineet: Kulttuurifilosofisia esseitä. Helsinki: Otava.
- Nokelainen, P. & Ruohotie, P. 2003. Modeling the Prerequisites of Empowerment. Teoksessa B. Beaistro, M. Klein & P. Ruohotie (toim.) Professional Learning and Leadership. Hämeenlinna: Research Centre for Vocational Education and Training, 147-176.
- Nokelainen, P. & Ruohotie, P. 2008. Non-linear modeling of growth prerequisites in a Finnish polytechnic institution of higher education. *Journal of Workplace Learning* 21 (1), 36-57.
- Norlander, T., Moas, L. & Archer, T. 2005. Noise and Stress in Primary and Secondary School Children: Noise Reduction and Increased Concentration Ability through a Short but Regular Exercise and Relaxation Program. *School Effectiveness and School Improvement* 16 (1), 91-99.
- Nurmi, K.E. 1986. Johdatus kasvatuksen filosofisiin ja historiallisiin perusteisiin. 3. painos. Helsinki: Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- O'Connor, J. & Seymour, J. 1994. Training with NLP. London: Thorsons.
- O'Connor, J. & Seymour, J. 1998. Introdution till NLP. Jönköping: Brain Books.
- O'Hanlon, W.H. & Weiner-Davis, M. 1990. Ratkaisut löytyvät, Psykoterapian uusi suunta. Helsinki: Tammi.
- Ojanen, M. (toim.) 2004. Terapiastako ratkaisu: Tutkimus NLP-perustaisen psykoterapian tuloksellisuudesta. Helsinki: ai-ai.
- Onwuegbuzie, A.J. & Combs, J.P. 2010. Emergent Data Analysis Techniques in Mixed Methods Research: A Synthesis. Teoksessa A. Tashakkori & C. Teddlie (toim.) SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research. 2. uusittu painos. Thousand Oaks: Sage, 397-430.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005 / 2003. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Pahkin, K., Vanhala, A. & Lindström, K. 2007. Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen. OAJ. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Patton, M.Q. 1990. Qualitative evaluation and research methods. 2. painos. Newbury Park: Sage.

- Peltola, T. 2007. Teorian tehtävät tapaustutkimuksessa: Empirian ja teorian vuoropuhelu. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 109-129.
- Pihlainen, P. 1998. Expanded theory of professional growth. Teoksessa R. Erkkilä, A. Willman & L. Syrjälä (toim.) Promoting teachers' personal and professional growth. Oulu: Oulun yliopisto.
- Piikivi, L. 1995. Työkykyä ylläpitävä toiminta osana terveystieteiden työterveyshuollon käytännön toimintaa. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 60-65.
- Pitkänen, R. 2005. Todellinen tehokkuus ei ole suorittamista. Helsingin Sanomat. 11.9.2005.
- Platon. 1972 / 1933. Valtio. Suomentanut O.E. Tuder, toimittanut L.O.Th. Tuder. Helsinki: Otava.
- Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin. Helsinki: Tammi.
- Putnam, R.D. 2001. Bowling alone: the collapse and revival of American community. London: Simon & Schuster.
- Raatikainen, P. 2004. Ihmistieteet ja filosofia. Helsinki: Gaudeamus.
- Radkiewicz, P. & Widerszal-Bazyl, M. 2005. Psychometric properties of Work Ability Index in the light of comparative survey study. International Congress Series 1280 (6), 304-309.
- Rainville, P., Hofbauer, R.K., Paus, T., Duncan, G.H., Bushnell, M.C. & Price, D.D. 1999. Cerebral mechanisms of hypnotic induction and suggestion. Journal of Cognitive Neuroscience 11 (1), 110-125.
- Ranta, E., Rita, H. & Kouki, J. 2005. Biometria. 9. painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rastas, T. & Einola-Pekkinen, V. 2001. Arvoa aineettomasta pääomasta. Helsinki: Tammi.
- Repo-Kaarento, S. 2004. Yhteisöllistä ja yhteistoiminnallista oppimista yliopistoon: käsitteiden tarkastelua ja sovellutusten kehittelyä. Kasvatus 5, 499-515.
- Richardson, L. 2000. Writing: A Method of Inquiry. Teoksessa N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (toim.) Handbook of Qualitative Research. 2 painos. Thousand Oaks: Sage, 923-948.
- Rinne, R., Kiviranta, J. & Lehtinen, E. 2002 / 2000. Johdatus kasvatustieteisiin. 3. painos. Porvoo-Helsinki: WSOY.
- Rinne, R. & Salmi, E. 2003 / 1998. Oppimisen uusi järjestys. 3. painos. Tampere: Tammerpaino.
- Rock, D. 2006. Quiet Leadership. Six Steps to Transforming Performance at Work. New York: HarperCollins.
- Rohn, J. 1996. 7 Strategies for Wealth & Happiness. New York: Three Rivers Press.

- Roos, T. 2001. Utilizing individual interventions for managing and permanently changing behavioral and thought patterns of employees in organizational contexts. Akateeminen väitöskirja, International Management Centres Association.
- Roos, T. 2002. Mental Coaching. Espoo: Facile Publishing.
- Roos, T. & Grönfors, T. 1999. NLP – vägen till framgång och förändring. Esbo: Facile Publishing.
- Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. 1998a. Kannattako koulutus? Taloudellinen näkökulma henkilöstökoulutuksen hyödyn arviointiin. Teoksessa P. Nikkanen & P. Ruohotie (toim.) Talousnäkökulmia koulun laadun kehittämiseen. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 74 – 92.
- Ruohotie, P. 1998b. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. 2001. Empowerment: muutoksen ja kasvun edellytys. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1, 4-9.
- Ruohotie, P. 2005 / 1999. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1.-3. painos. Helsinki: WSOY.
- Ruotsalainen, K. 2004. Metaforan käyttö hypnoterapiassa. Teoksessa M. Tenkku (toim.) Hypnopsykoterapia. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisusarja A 1, 197-206.
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H. & Vertio, H. 2004. Työhyvinvoinnin rakentuminen kouluyhteisössä – henkilöstön ja työterveyshoitajien arviointia. Työ ja ihminen 18 (4), 328-341.
- Saari, M. 2007. Tunneälykäs esimiestyö. Akateeminen väitöskirja. Helsingin teknillinen korkeakoulu, Tuotantotalouden osasto.
- Sachs, B.C. 1991. Coping with stress. Stress Medicin 7 (1), 61-63.
- Sahi, S. 2006. Neuro Linguistic Program oppimisen ja opettamisen menetelmänä. Akateeminen väitöskirja, Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.
- Sahlberg, P. 2004. Koulun vaikuttavuus ja hyvyys. Kasvatus 5, 516-529.
- Salo, K. & Kinnunen, U. 1993. Opettajien työstressi: Työn, stressin ja terveyden seurantatutkimus 1983-1991. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
- Santavuori, R. 2001. Loitsu: Kalevalan avain. Kirkkonummi: Sanlai –suggestiotekniikka.
- Santavuori, R. 2006. Tajunnan taito: hypnoosiohjauksen kirja. Kirkkonummi: Sanlai –suggestiotekniikka.
- Schacter, D. 2001. Muisti. Aivot, mieli ja menneisyys. Helsinki: Terra Cognita.
- Schein, E.H. 1987. Process Consultation. Volume II: Lessons for Managers and Consultants. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Schmedlen, G.W., McCormack, D.W. & Woldt, A.L. 1987. Neuro-Linguistic Programming, Matching Sensory Predicates, and Rapport. Paper presented at the

- Annual Meeting of the Western Psychological Association, 67th, Long Beach, CA, April 23-26, 1987.
- Schoenberger, N.E., Kirsch, I., Gearan, P., Montgomery, G. & Pastyrnak, S.L. 1997. Hypnotic enhancement of cognitive behavioral treatment for public speaking anxiety. *Behavior Therapy* 28 (1), 127-140.
- Schultz, J.H. 1953 / 1932. *Das autogene Training (konzentrierte Selbstentspannung): versuch einer klinisch-praktischen Darstellung*. 8. painos. Stuttgart: George Thieme.
- Scully, P. 2003. Time Out from Tension: Teaching Young Children How To Relax: Teaching strategies. *Journal of Early Education and Family Review* 10 (4), 22-29.
- Sebastiani, L., Simoni, A., Gemignani, A., Ghelarducci, B. & Santarcangelo, E.L. 2005. Relaxation as a cognitive task. *Archives Italiennes de Biologie* 143 (1), 1-12.
- Seligman, M.E.P. 1999. *Optimistin Käsikirja*. Helsinki: Otava.
- Selin, E. & Selin J. 2005. *Kaikki on kiinni asiakkaasta. Avaimia asiakasrajapintojen hallintaan*. Helsinki: Tietosanoma.
- Selye, H. 1976. *Stressi*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Senge, P.M. 1994. *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.
- Senge, P.M., Roberts, C., Ross, R.B., Smith, B.J. & Kleiner, A. 1994. *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.
- Sharpley, C.F. 1987. Research Findings on NeuroLinguistic Programming: Nonsupportive Data or on Untestable Theory? *Journal of Counseling Psychology* 34 (1), 103-107.
- Shea, G.F. 1980. Cost-Effective Stress Management Training. *International Journal of Training and Development* 34 (7), 25-26, 28-30, 32-33.
- Sierpina, V., Levin, R., Astin, J. & Tan, A. 2007. Use of mind-body therapies in psychiatry and family medicine faculty and residents: Attitudes, barriers and gender differences. *Explore. The Journal of Science and Healing* 3(2), 129-135.
- Siitonen, J. 1999. *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. Akateeminen väitöskirja, Oulun yliopisto, Opettajankoulutuslaitos.
- Stanton, H.E. 1995. Lecturer Confidence Building: The Use of Age Progression and Ego Enhancement. *Higher Education Research and Development* 14 (1), 121-127.
- Stetter, F. 2004. Relaxation therapies. Efficient contributions to psychotherapeutic and psychiatric treatment. *Psychotherapeut* 49 (4), 281-291.
- Stipancic, M., Renner, W., Schütz, P. & Dond, R. 2010. Counselling and Psychotherapy Research 10 (1), 39-49.
- Suojanen, U. 1992. *Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä*. Helsinki: Finn lectura.
- Swanberg O'Connor, E. 1995. Paradoxes of Participation: Textual Analysis and Organizational Change. *Organization Studies* 16 (5), 769-803.

- Sutherland, V.J. & Cooper, C.L. 2000. *Strategic Stress Management*. Basingstoke: MacMillan.
- Sydänmaanlakka, P. 2004. *Älykäs johtajuus*. Helsinki: Talentum.
- Sydänmaanlakka, P. 2006. *Älykäs itsensä johtaminen*. Helsinki: Talentum.
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Syrjäläinen, E. 2002. Eikö opettaja saisi jo opettaa? Tampereen yliopisto. *Opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja A 25*, 93-129.
- Taggart, P., Sutton, P., Redfern, C., Batchvarov, V.N., Hnatkova K., Malik, M., James, U. & Joseph, A. 2005. The effect of mental stress on the non-dipolar components of the T wave: modulation by hypnosis. *Psychosomatic Medicine* 67 (3), 376-383.
- Theorell, T. & Karasek, R. 1996. Current Issues Relating to Physiological Job Strain and Cardiovascular Disease Research. *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1), 9-26.
- du Toit, B.H. 1996. The Development of a Short-Term Stress Management Programme for Students. *South African Journal of Higher Education* 10 (1), 175-182.
- Toivanen, H. 1994. *Occupational Stress in Working Women and the Benefits of Relaxation Training*. Akateeminen väitöskirja, University of Kuopio, Department of Clinical Physiology, Faculty of Medicine.
- Toivanen, H., Länsimies, E., Jokela, V. & Hänninen O. 1993a. Impact of regular relaxation training on cardiac autonomic nervous system of hospital cleaners and bank employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 19 (5), 319-325.
- Toivanen, H., Helin, P. & Hänninen, O. 1993b. Impact of regular relaxation training and psychosocial working factors on neck-shoulder tension and absenteeism in hospital cleaner. *Journal of Occupational Medicine* 35 (11), 1123-1130.
- Toivonen, T. 1999. *Empiirinen sosiaalitutkimus*. Porvoo: WSOY.
- Toivonen, V-M. 1995. *Karttoja mielen toiminnasta*. Teoksessa V-M. Toivonen & P. von Harpe (toim.) *NLP Mielikirja. Kuinka muuttaa mieltään*. Helsinki: ai-ai, 11-43.
- Toivonen, V-M. & Kauppi, T. 1995. *Kielen taikaa*. Helsinki: ai-ai.
- Toivonen, V-M. & Kauppi, T. 1999. *Aika muovailuvahana*. Helsinki: ai-ai.
- Torgén, M. 2005. Experiences of WAI in a random sample of the Swedish working population. *International Congress Series* 1280 (6), 328-332.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, K. & Ilmarinen, J. 1997. *Työkykyindeksi. 2. korjattu painos*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuominen, M. & Wihersaari, J. 2006. *Ammattikasvatusfilosofia*. Helsinki: OKKA.
- Uusikylä, K. 2006a. *Hyvä, paha opettaja*. Helsinki-Jyväskylä: Minerva.

- Uusikylä, K. 2006b. Koulu oppimisympäristönä. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 11-28.
- Valentine, E.R., Meyer-Dinkgrafe, D., Acs, V. & Wasley, D. 2006. Exploratory investigation of South Indian techniques and NeuroLinguistic Programming as methods of reducing stage fright in actors. *Medical Problems of Performing Artists* 21 (3), 126-136.
- Valli, R. 2001. Lomakkeen laadinta ja kysymysten tekeminen. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus, 100-111.
- Vanhala, A. & Pahkin, K. 2008. Yliopisto- ja ammattikorkeakouluopettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen. OAJ. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vedenkivi, T. 2002. NLP uupuneiden ryhmässä. Teoksessa R. Pietiläinen & S. Rautarinta (toim.) Näkökulmia luovaan prosessiin terapiassa. NLP-psykoterapia –koulutuksen 1999-2001 lopputyöjulkaisu. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisusarja A 1, 207-214.
- Viinamäki, T. 1997. Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykinen rasittuneisuus. Akateeminen väitöskirja, Kuopion yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos.
- Vikeväinen-Tervonen, L. 1998. Akateemisten työttömien työnhakijoiden psyykinen valmennus. Ratkaisukeskeisyys ja muut apuna käytetyt lyhytterapiat (NLP, hypnoosi, PD & SD) psyykkisessä valmennuksessa. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, Psykologian laitos.
- Vitikka, E. 2009. Opetussuunnitelman mallin jäsenitys. Sisältö ja pedagogiikka kokonaisuuden rakentajina. Suomen kasvatustieteellien seura. Kasvatusalan tutkimuksia 44.
- Vitikka, E. & Hurmerinta, E. 2011. Kansainväliset opetussuunnitelman suuntaukset. Opetushallituksen raportteja ja selvityksiä 2011:4. Helsinki: Opetushallitus.
- Watanabe, Y., Halberg, F., Cornélissen, G., Saito, Y., Fukuda, K., Otsuka, K. & Kikuchi, T. 1996. Chronobiometric assessment of autogenic training effects upon blood pressure and heart rate. *Perceptual and Motor Skills* 83 (3), 1395-1410.
- Wertheim, E.H., Habib, C. & Cumming, G. 1986. Test of the NeuroLinguistic Programming hypothesis that eye-movements relate to processing imagery. *Perceptual and Motor Skills* 62 (2), 523-529.
- Willman, A. 2000. Opettajan jaksaminen puntarissa: opettajuuden rajoja etsimässä. Teoksessa K. Harra (toim.) Opettajan professiosta. Helsinki: OKKA-vuosikirja 1, 107-116.
- Whitehouse, W.G., Dinges, D.F., Orne, E.C., Keller, S.E., Bates, B.L., Bauer, N.K., Morahan, P., Haupt, B.A., Carlin, M.M., Bloom, P.B., Zaugg, L. & Orne, M.T. 1996. Psychosocial and immune effects of self-hypnosis training for stress management throughout the first semester of medical school. *Psychosomatic Medicine* 58 (3), 249-263.
- Ylikoski, M. 1993. Työyhteisö muutosmurroksessa. Ihmisyys muutoksen kohtaamisessa ja johtamisessa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

- Zachariae, R., Jorgensen, M.M., Bjerring, P. & Svendsen, G. 2000. Autonomic and psychological responses to an acute psychological stressor and relaxation: The influence of hypnotizability and absorption. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis* 48 (4), 388-403.
- Zachariae, R., Kristensen, J.S., Hokland, P., Ellegard, J, Metze, E. & Hokland, M. 1990. Effect of psychological intervention in the form of relaxation and guided imagery on cellular immune function in normal healthy subjects – an overview. *Psychotherapy and Psychosomatics* 54 (1), 32-39.
- Zimmerman, M.A. 1995. Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology* 23 (5), 581-599.
- Åhman, H. 2003. Oman mielen johtaminen. Akateeminen väitöskirja, Helsingin teknillinen korkeakoulu, Tuotantotalouden osasto.

Julkaisemattomat lähteet

- Gould, R. 2010. Terveys 2000 –aineisto, sähköpostikeskustelu työkykyindekseistä ikäryhmittäin. raija.gould@etk.fi 20.8.2010.
- Niemi, H. & Jakku-Sihvonen, R. 2005. Opettajille valmiuksia kohdata koulun ongelmat. *Helsingin Sanomat* 2.9.2005.
- Pitkänen, R. 2005. Todellinen tehokkuus ei ole suorittamista. *Helsingin Sanomat* 11.9.2005.
- Puolimatka, T. 2004. Tieteenfilosofia. Opetusmoniste Tampereen yliopiston järjestämästä tieteenfilosofian luentosarjasta Helsingissä kesäkuu 2004.
- Roos, T. 2006. NLP-kysely henkilöille, jotka olivat osallistuneet Kouvolassa pidettyyn Mental Coaching -ohjelmaan. Hanke 104 299.
- Sairanen, L. 2004. Koulusta parempi paikka. *Helsingin Sanomat* 15.8.2004.
- Seitsamo, J. 2010. Sähköpostikeskustelu työkykyindekseistä ikäryhmittäin. jorma.seitsamo@ttl.fi 17.8.2010.
- Toivanen, H. 1995. Rentoutus ja stressin hallinta. Kuopio: Kurssimoniste.
- Toivanen, H. 2007. Sähköpostikeskustelu stressin ja rentoutuksen vaikutuksista. helli.toivanen@dnainternet.net 13.-16.7.2007.

LIITE 1: Työkykyindeksin kyselylomake

TYÖTERVEYSLAITOS

TYÖKYKYINDEKSI Kyselylomake

Työterveyshuoltolain 2 §:n mukaan työnantajalta edellytetään yleisesti ja sairauksiin liittyen työntekijöiden työkykyä ja sen ylläpitoa edistäviä toimia sekä vajaakuntoisten työntekijöiden seuranta- ja hoitoon ja kuntoutukseen ohjaamista. Siihen liittyen tehdään kysely, johon käytetään tätä lomaketta. Teille annetusta tiedotteesta ilmenee, mihin edellä mainituista tarkoituksista nyt tehtävä kysely liittyy (yleinen työkyvyn edistäminen tai sairauteen tai vajaakuntoisuuteen liittyvä toiminta).

Tällä lomakkeella voitte kertoa, millaiseksi itse koette työkykyenne vaikuttavat tekijät. Vastausten perusteella työterveyshuolto yhdessä kanssanne voi arvioida mahdollisesti tarpeellisia tukitoimia ja työn kehittämisen tarvetta.

Tähän kyselyyn osallistuminen on luonnollisesti vapaaehtoista. Kyselylomakkeen vastauksista laaditaan yhteenveto ja lasketaan työkykyindeksin pistemäärä. Ne voidaan

päiväys _____ / _____ 19 _____

suku- ja etunimet _____

syntymäaika _____ / _____ 19 _____

kirjata työterveyshuollossa terveystietokantaan. Kirjaamiseen tarvitaan Teidän suostumuksenne aina, jos tiedot kerätään työpaikan henkilöstön yleistä työkyvyn edistämistä ja ylläpitoa koskevan toiminnan yhteydessä. Suostumus kysytään lomakkeen lopussa. Sen sijaan jos kyseessä on sairauteen tai vajaakuntoisuuteen perustuva seuranta, hoitoon tai kuntoutukseen ohjaaminen, tiedot saa muutoinkin liittää terveystietokantaan.

Lomake säilytetään työterveyshuollossa. Työterveyshuolto käyttää lomakkeen tietoja hyvinvointinne edistämiseen työpaikalla.

Täyttäkää lomake huolellisesti ja vastatkaa jokaiseen kysymykseen. Kysymyksiin vastataan rengastamalla sen vaihtoehdon numero, joka vastaa parhaiten mielipidettänne, tai kirjoittamalla vastaus sitä varten varattuun tilaan.

TAUSTA

SUKUPUOLI
nainen 1
mies 2

IKÄ _____ vuotta

SIVIILISÄÄTY
naimaton 1
naimisissa 2
avoliitossa 3
asumuserossa 4
eronnut 5
leski 6

PERUSKOULUTUS
kansakoulu 1
peruskoulu 2
keskikoulu 3
ylioppilas 4
ei mitään edellä mainituista 5

AMMATTIKOULUTUS
työllisyysammattikurssi (vähintään 4 kk) 1
muu ammattikurssi (vähintään 4 kk) 2
ammattikoulu 3
ammattiopisto 4
yliopisto/korkeakoulu 5
ei mikään edellä mainituista 6

AMMATTI

TYÖTEHTÄVÄ

TOIMIALA (työterveyshuolto täyttää)

TYÖPAIKKA

OSASTO/YKSIKKÖ

ONKO TYÖNNE VAATIMUKSILTAAN PÄÄASIASSA?

henkistä työtä 1
ruumiillista työtä 2
sekä henkistä että ruumiillista työtä 3

TYÖKYKYINDEKSI

1. Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan

Oletetaan, että työkykyne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne? (0 tarkoittaa sitä, ettette nykyisin pysty lainkaan työhön)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
täysin työkyky										
työkyvytön parhaimmillaan										

2. Työkyky työn vaatimusten kannalta

Millaiseksi arvioitte nykyisen työkykyne työnne ruumiillisten vaatimusten kannalta?

erittäin hyvä	5
melko hyvä	4
kohtalainen	3
melko huono	2
erittäin huono	1

Millaiseksi arvioitte nykyisen työkykyne työnne henkisten vaatimusten kannalta?

erittäin hyvä	5
melko hyvä	4
kohtalainen	3
melko huono	2
erittäin huono	1

3. Nykyiset sairaudet

Merkittävä seuraavaan luetteloon millaisia sairauksia tai vammoja teillä on tällä hetkellä, toistuvasti tai usein. Merkitkää lisäksi, onko lääkäri todennut tai hoitanut tätä sairautta. Kunkin sairauden kohdalla voi siis olla 2, 1 tai ei yhtään rengasta.

	kyllä	
	oma mielipide	lääkäriin toteama
Tapaturmavamma		
01 selässä	2	1
02 yläraajoissa / käsissä	2	1
03 alaraajoissa / jaloissa	2	1
04 muualla, missä ja millainen?	2	1

	kyllä	
	oma mielipide	lääkäriin toteama
Tuki- ja liikuntaelinten sairaus		
05 selän yläosan, kaularangan kulumavika / toistuva kiputila	2	1
06 selän alaosan kulumavika / toistuva kiputila	2	1
07 iskiasoireyhtymä	2	1
08 raajojen (kätet, jalat) kulumavika / toistuva kiputila	2	1
09 nivelreuma	2	1
10 muu tuki- ja liikuntaelinten sairaus, mikä?	2	1

Verenkiertoelinten sairaus

11 verenpainetauti	2	1
12 sepelvaltimotauti, (rasitus-)rintakipu (angina pectoris)	2	1
13 sairastettu sydänveritulppa, sydäninfarkti	2	1
14 sydämen vajaatoiminta	2	1
15 muu verenkiertoelinten sairaus, mikä?	2	1

Hengityselinten sairaus

16 toistuvat hengitysteiden tulehdukset (myös nieluris- ja poskiontelon tulehdukset sekä ohimenevä keuhkoputken tulehdus)	2	1
17 pitkäaikainen keuhkoputken-tulehdus	2	1
18 pitkäaikainen nuha	2	1
19 keuhkoastma	2	1
20 keuhkojen laajentuma	2	1
21 keuhkotuberkuloosi	2	1
22 muu hengityselinten sairaus, mikä?	2	1

Mielenterveyden häiriö

23 mielisairaus tai vakava mielenterveyden ongelma (esim. vakava masennustila, mielialahäiriö)	2	1
24 lievä mielenterveyden häiriö tai ongelma (esim. lievä masennustila, jännittyneisyys, ahdistuneisuus, unihäiriö)	2	1

	kyllä	
	oma mielipide	lääkärin toteama
Hermoston ja aistimien sairaus		
25 kuulosairaus, kuulovamma	2	1
26 silmäsairaus, silmävamma (muu kuin taittovika)	2	1
27 hermoston sairaus (esim. halvaus, hermosärky, migreeni, epilepsia)	2	1
28 muu hermoston ja aistimien sairaus, mikä?	2	1

Ruuansulatuselinten sairaus		
29 sappikivet, sappisairaus	2	1
30 maksa- tai haimasairaus	2	1
31 maha- tai pohjukaissuolen haava ...	2	1
32 maha- tai pohjukaissuolen katarri / ärsytystila	2	1
33 paksusuolen katarri / ärsytystila	2	1
34 muu ruoansulatuselinten sairaus, mikä?	2	1

Virts- tai sukuelinten sairaus		
35 virtsateiden tulehdus	2	1
36 munuaisl sairaus	2	1
37 sukuelinten sairaus (esim. naisilla munasarjatulehdus, miehillä eturauhastulehdus)	2	1
38 muu virtsa- tai sukuelinten sairaus, mikä?	2	1

Ihon sairaus		
39 allerginen ihottuma	2	1
40 muu ihottuma, mikä?	2	1

41 muu ihosairaus, mikä?	2	1
--------------------------------	---	---

Kasvain		
42 hyvänlaatuinen kasvain	2	1
43 pahanlaatuinen kasvain (syöpä), missä?	2	1

	kyllä	
	oma mielipide	lääkärin toteama
Umpierityksen ja aineenvaihdunnan sairaudet		
44 liikailhavuus	2	1
45 sokeritauti	2	1
46 struuma tai muu kilpirauhassairaus	2	1
47 muu umpierityksen tai aineen- vaihdunnan sairaus, mikä?	2	1

Veren taudit		
48 vähäverisyys (anemia)	2	1
49 muu veren tauti, mikä?	2	1

Synnynnäiset viat		
50 synnynnäinen vika, mikä?	2	1

Muu vaiva tai sairaus		
51 mikä?	2	1

4. Sairauksien arvioitu haitta työssä

Onko sairauksistanne tai vammoistanne haittaa nykyisessä työssänne? Rengastakaa tarvittaessa useita vaihtoehtoja.

ei haittaa lainkaan / ei ole sairauksia	6
suoriudun työstä, mutta siitä aiheutuu oireita	5
joudun joskus keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa	4
joudun usein keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa	3
sairauteni vuoksi selviytyisin mielestäni vain osa-aikatyössä	2
olen mielestäni täysin kykenemätön työhön	1

5. Sairauspoissaolopäivät

Kuinka monta kokonaista päivää olette ollut poissa työstä terveydentilanne vuoksi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen) viimeisen vuoden (12 kk) aikana?

en lainkaan	5
korkeintaan 9 päivää	4
10–24 päivää	3
25–99 päivää	2
100–365 päivää	1

6. Ennuste työkyvystä kahden vuoden kuluttua

Uskotteko, että terveytenne puolesta pystyisitte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua?

tuskin 1
 en ole varma 4
 melko varmasti 7

7. Psykkiset voimavarat

Oletteko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistanne?

usein 4
 melko usein 3
 silloin tällöin 2
 melko harvoin 1
 en koskaan 0

Oletteko viime aikoina ollut toimelias ja vireä?

aina 4
 melko usein 3
 silloin tällöin 2
 melko harvoin 1
 en koskaan 0

Oletteko viime aikoina tuntenut itsenne toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen?

jatkuvasti 4
 melko usein 3
 silloin tällöin 2
 melko harvoin 1
 en koskaan 0

SUOSTUMUSOSIO

Suostumus (yleinen työkyvyn edistäminen ja ylläpito)

Suostutteko siihen, että edellä olevista työkykyänne koskevista tiedoista laadittu yhteenveto ja työkykyindeksin pistemäärä voidaan liittää terveystietokantaan?

suostun

en suostu

Päiväys ja allekirjoitus _____

Täytetään vain silloin kun tiedot kerää joku muu taho kuin oma työterveyshuolto

Suostumus (yleinen työkyvyn edistäminen ja ylläpito)

Suostutteko siihen, että edellä olevat työkykyänne koskevat tiedot saa antaa työterveyshuollon käyttöön (tiedot säilytetään erillään terveystietokannasta)?

suostun

en suostu

Päiväys ja allekirjoitus _____

Suostutteko siihen, että edellä olevista työkykyänne koskevista tiedoista laadittu yhteenveto ja työkykyindeksipistemäärä voidaan liittää terveystietokantaan?

suostun

en suostu

LIITE 2: Rentoutus-äänite

Ihmisen keho on ihmeellinen organismi, Tutkimukset esittävät alituisesti rohkaisevia tuloksia siitä, miten mieli voi vaikuttaa kehoon tavalla joka saa aikaan tehokkaampaa, tasapainoisempaa toimintaa, ja jopa paranemista. Rentoutumalla näin olet aloittanut jatkuvaa prosessia, missä jokainen kehonosa saa huomiota ja vahvistusta. Annat kehon varsinaisille toiminnoille kunnioitusta ja tämä prosessi jatkuu sekä tietoisesti että tiedostamattomasti. Kehität kykyäsi saavuttaa tasapainoa ja harmoniaa ja täyttää elämää olemisen jokaisella tasolla.

Meidän ei tarvitse ymmärtää kaikkia prosesseja täysin käyttääksemme tällaisia taitoja jokapäiväisessä elämässämme. Sytytämme myös valoja ja käytämme puhelinta ilman varsinaista sähköoppia. Tämän äänitteen viesti saavuttaa sekä tietoisesti että muun kuin tietoisesti mielen. Vahvistaaksesi tasapainottavat prosessit mieli ja keho voivat toimia yhdessä ja olla hyvinkin tehokkaita.

Salli itsesi rentoutua täysin. Anna huomiosi kääntyä sisäänpäin yhä enemmän. Anna silmiesi sulkeutua. Transsissa sinun ei tarvitse yrittää mitään. Nauti vain niistä muutoksista, jotka sinulle tapahtuvat. Menet juuri niin syvälle, kun on sinulle sopivaa tällä kertaa ja tarvittaessa virkistyt välittömästi avaamalla silmäsi.

Huomaa nyt hengityksesi, miten se menee ulos – ja sisään, ulos - ja sisään omassa tahdissasi. Kun vain olet ja hengität, annat itsesi vaipua yhä miellyttävämpään transsitilaan. Anna mennä! Ei haittaa vaikka ajatukset harhailisivatkin. Niin kauan kun mielesi on aktiivinen tällä tavalla, kaikki on hyvin ja ainoa mikä merkitsee, ja kun se ei merkitse, sekin on hyvä.

Anna ajatustesi siirtyä vasempaan käteesi. Toista hiljaa itsellesi: vasen käteni on painava (3x).

Anna ajatustesi siirtyä oikeaan käteesi. Toista hiljaa itsellesi: oikea käteni on painava (3x). Kumpi käsi on nyt painavampi, vasen vai oikea? Sillä ei ole merkitystä. Molemmat kädet ovat painavat.

Anna ajatustesi siirtyä vasempaan jalkaasi ja toista hiljaa itsellesi: vasen jalkani on painava (3x).

Nyt on oikean jalan vuoro. Toista hiljaa: oikea jalkani on painava (3x). Molemmat jalat ovat painavat.

Anna huomiosi taas siirtyä käsiisi ja huomaa miten molemmissa käsissäsi on lämmin ja pehmeä olo, lämmin ja pehmeä olo. Jaloissakin on lämmin ja pehmeä olo, jaloissakin on lämmin ja pehmeä olo.

Annat tämän lämpimän ja pehmeän olotilan levittäytyä koko kehoosi. Vatsaan ja alaselkään ja siitä ylöspäin rintakehään ja hartioihin. Tunne, miten hartioiden lihakset pehmenevät, anna niiden löystyä ja pehmetä. Tämä pehmeä tunne alkaa nyt siirtyä ylöspäin kaulaan ja niskaan. Niskalihakset pehmenevät. Niskalihakset pehmenevät ja tämä miellyttävä pehmeys siirtyy ylös aivan päälle saakka. Myös kasvojen lihakset löystyvät. Poskilihakset pehmenevät, suusi ympärillä olevat lihakset pehmenevät kuten myös silmiesi ympärillä olevat lihakset pehmenevät. Anna kasvojen lihasten löytyä ja pehmetä. Juuri noin. Nyt on hyvä olla. On hyvä olla. On vain hyvä olla.

Tässä miellyttävässä, pehmeässä olotilassa on helppoa siirtyä paikkaan, missä kaikki on mahdollista, mielikuvien maagiseen metsään. Tässä mielikuvien maagisessa metsässä vallitsee täydellinen harmonia. Kasvillisuuden eri sävyt sopivat täysin yhteen ja on nautinnollista katsoa tällaista luonnon loistoa. Linnunlaulu, tuulen suhina puissa ja luonnon muutkin äänet täyttävät sinua levollisuuden ja toivorikkauden tuntemuksilla. Tämä metsäsinfonia herättää eloisuudellaan sinussa riemua ja kiitollisuutta. Tunnet ihossasi ja hiuksissasi tuulen pehmeitä puuskahduksia ja pelkkä liikkuminen tässä metsässä saa sinut tuntemaan suurta tyytyväisyyttä ja jopa onneakin. Olet sinut itsesi kanssa ja luotat itseesi täysin. Mikä tahansa tapahtuukin, tiedät, että löydät keinoja ja voimia selviytyä. Olet aikaisemminkin selviytynyt monenlaisista asioista ja saanut aikaan kaikenlaista sekä pienempää että isompaa. Tiedät kuka olet ja tiedät minkälainen toiminta ja minkälaiset ajatukset sopivat tähän kuvaan itsestäsi. Tiedät myös, että pystyt tarvittaessa muuttamaan. Luonto muuttuu koko ajan ylläpitääkseen tätä jatkuvaa loistoa ja harmoniaa. Osa kasvillisuutta kuihtuu pois ja antaa uusille elinvoimaisille kasveille tilaa. Vuodenajat vaihtuvat, kaikki omalla viehätyskellään.

Tässä metsässä on myös maaginen lähde. Sen tarkoitus on huuhtoa pois kaiken tarpeettoman, kaiken sen, mitä ilman elät paremmin. Kun menet kylpemään tähän lähteeseen, tunnet miten vesi huuhtelee kehoasi ja huuhtoo pois kaiken vanhan närän, kaiken mahdollisen väsymyksen ja turhat huolet. Myös fyysiset vaivat ikään kuin valuvat pois sitä mukaa kun vesi huuhtelee sinua joka puolelta. Tuntuu kuin vesi virtaisi voimakkaasti lävitseesi ja vie kaiken ei-toimivan ja tarpeettoman mukaansa. Vesi virtaa ja huuhtelee pois kaiken tarpeettoman, niin että jäljelle jäävät tasapaino, harmonia ja hyvinvointi. Nyt lähtevät viimeisetkin tukokset ja esteet. Tilalle tulee rauha, levollisuus ja selkeys. Puhdistautuneena ja voimaantuneena nouset ylös lähteestä. Aurinko lämmittää sinua miellyttävästi ja olet kohta aivan kuiva.

Annat jalkojesi viedä sinua eteenpäin metsässä ja huomaat, että maa alkaa nousta. Ylemmäksi ja ylemmäksi ja vielä ylemmäksi. Nyt seisot turvallisesti korkealla, leveällä kalliolla, missä kasvaa iso, vahva puu, johon voit halutessasi nojautua ja tuntea miten puun vahvuutta ikään kuin siirtyy sinuunkin. Pari lintua liitelee ilmassa ja olosi on hyvin kevyt ja vapaa. Täällä ylhäällä näköala on henkeäsalpaavan kaunis. Katseesi vie vaikka kuinka kauaksi ja olet ikään kuin kaikkien asioiden yläpuolella. Arkipäiväiset pulmat vaikuttavat hyvin vähäpätöisiltä ja olet nyt täynnä voimaa ja intoa löytämään ratkaisuja elämäsi tärkeisiin asioihin. Täällä ylhäällä sinulla on yhteys tajuntasi kaikki osiin ja on helppo avautua ottamaan vastaan oivalluksia ja ideoita.

Avaudut ottamaan tasapainoa ja voimia vastaan. Avaudut ottamaan terveyttä vastaan. Avaudut ottamaan itsesi vastaan. Arvostat itseäsi ja ominaisuuksiasi. Sinussa on sisäinen varmuuden tunne. Pystyt arvioimaan, mikä on sinulle tarpeen, ja pystyt toteuttamaan sen. Sinun on helppo kohdata tulevat asiat, koska sinulla on selvä kuva itsestäsi, mikä antaa sinulle itseluottamusta ja toimintamahdollisuuksia elämän kaikissa vaiheissa ja ulottuvuuksissa.

Mikään ei tunnu ylivoimaiselta, päinvastoin maltat tuskin odottaa, että pääset toteuttamaan sinulle tärkeitä asioita.

Olet siis valmis lähtemään pois kalliolta. Jalkasi vievät sinut alas maagiseen metsään, jonka voimavarat säilyvät sinussa ja ovat käytettävissä aina tarpeen mukaan. Voit myös milloin

tahansa tulla takaisin hakemaan lisää. Sillä aikaa, kun lasken viidestä yhteen, annat itsellesi aikaa latautua ja virkistyä joka numerolla, niin että kun sanon yksi, olet täysin virkeä ja täynnä tervettä energiaa. Alan laskea ja tunnet joka numerolla miten virkistyt: 5 - alat virkistyä, 4 - tunnet, miten elinvoimasi kasvaa, 3 – sitä mukaa kun virkistyt, tasapaino ja harmonia vahvistuvat sinussa, 2 - voit hieman venytellä ja voimistaa sisäänhengitystäsi ... ja 1 - olet täysin hereillä, virkeä, voimaantunut ja tasapainoinen.

LIITE 3: Väitöstutkimuksen seurantakysely NLP-ryhmälle

Osallistuit NLP Practitioner –koulutukseen 2003-2004
 2004-2005
 2005-2006

Viimeisen koulutuskerran jälkeen vastasit avoimeen kysymykseen ”Mitä NLP Practitioner -koulutus on antanut sinulle?” Jos osallistuit 2004-2005, täytit myös työkykyindeksin kyselylomakkeen ennen koulutuksen alkua ja koulutuksen jälkeen.

Nyt tammikuussa 2007 lähetän sinulle seurantakyselyn, jonka tarkoitus on kartoittaa,

- a) miten olet käyttänyt nlp-koulutuksessa hankittuja ajattelutapoja, taitoja, menetelmiä, työkaluja jne.
- b) minkälainen voimavaratilanne sinulla on tällä hetkellä, sekä
- c) mitä voisi nyt edesauttaa jaksamistasi.

Tässä tarkoituksessa pyydän sinua vastaamaan (vaikka hyvin lyhyestikin) alla oleviin kysymyksiin:

a) Mitä nlp-koulutuksesta hankittuja vahvuuksia olet käyttänyt?

- Ajattelutapoihin ja suhtautumiseen liittyvät keinot. **Esim. mitkä ja millä tavalla?**
- Vuorovaikutustilanteisiin liittyvät keinot. **Esim. mitkä ja millä tavalla?**
- Ryhmän hallintaan liittyvät keinot. **Esim. mitkä ja millä tavalla?**
- Omaan jaksamiseen liittyvät keinot. **Esim. mitkä ja millä tavalla?**
- Jotain muuta, mitä?

b) Mistä asiasta nlp-koulutuksessa on ollut sinulle kaikkein eniten hyötyä?

c) Millainen voimavaratilanteesi on nyt?

d) Oletko osallistunut NLP Practitioner-koulutuksen jälkeen muihin nlp-koulutuksiin tai vastaaviin koulutuksiin? Jos olet, mihin koulutuksiin olet osallistunut?

e) Mikä palvelisi mielestäsi nyt parhaiten jaksamistasi työssä?

LIITE 4: Väitöstutkimuksen seurantakysely rentoutusryhmälle

Osallistuit rentoutusryhmään (rentoutuskurssille) 2004-2005. Ryhmä kokoontui 10 kertaa 29.9.2004 – 9.2.2005, jolloin keskusteltiin rentoutuksesta ja pidettiin rentoutusistuntoja.

Ennen kurssin alkua ja kurssin jälkeen, täytit työkykyindeksin kyselylomakkeen.

Kurssin jälkeen vastasit myös avoimeen kysymykseen ”Mitä (hypnoosi)rentoutus on antanut sinulle?”

Nyt tammikuussa 2007 lähetän sinulle seurantakyselyn, jonka tarkoitus on kartoittaa

- d) miten olet jatkanut rentoutusta omin päin
- e) minkälainen voimavaratilanne sinulla on tällä hetkellä, sekä
- f) mikä nyt voisi edesauttaa jaksamistasi.

Pyydän sinua vastaamaan (vaikka hyvin lyhyestikin) alla oleviin kysymyksiin:

a) Kuinka usein olet jatkanut rentoutusta omin päin rentoutuskurssin jälkeen?

- Rentoudun (yleensä) 5-7 kertaa viikossa
- Rentoudun (yleensä) 2-4 kertaa viikossa
- Rentoudun (yleensä) 1-2 kertaa viikossa
- Rentoudun (yleensä) 1-3 kertaa kuukaudessa
- Rentoudun silloin tällöin tarvittaessa
- Rentoudun aniharvoin
- En rentoudu ollenkaan

Jos rentoudut, millä tavalla tai millä menetelmällä rentoudut?

b) Millä tavalla rentoutuskurssi on vaikuttanut sinuun kaikkein eniten?

Millainen voimavaratilanteesi on nyt?

c) Mikä palvelisi mielestäsi nyt parhaiten jaksamistasi työssä?

LIITE 5: NLP-pilottiryhmän maininnat kokemuksistaan

1. Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja

- Työkaluja esimiestyöhön: ihmisten kuuntelussa ja ymmärtämistä
- Kuuntelutekniikoita
- Kollegiaalista vuorovaikutusta
- Uusia näkökulmia vuorovaikutukseen
- Voimia työtilanteisiin: vanhempien, oppilaiden, työtovereiden kohtaamiseen
- Erilaisten vuorovaikutustilanteiden seuraaminen ja tulkinta
- Selviytymiskeinoja vuorovaikutustilanteissa
- Kotiympäristö reagoi ehdotuksiini myönteisemmin kuin ennen
- Uskon, että vuorovaikutustaitoni ovat kehittyneet NLP-harjoitusten ja saadun tiedon avulla.
- Ideoita ja keinoja vuorovaikutustilanteisiin, palautteenantoon ja -vastaanottoon,
- Keinoja toiseen vaikuttamiseen
- Kommunikaatiotaitoni ovat kehittyneet ja tiedostan asioita paremmin. Pystyn halutessani olemaan enemmän ”läsnä”.
- Kommunikaatiovalmiuksia, enemmän valmiuksia lukea myös nonverbaalista kieltä.
- Oppinut ymmärtämään paremmin kanssaihmiesten käyttäytymistä.
- Eväitä vuorovaikutukseen ja sen tarkasteluun.
- Kommunikaatiossa enemmän huomiota
- Ymmärrän ihmisiä paremmin
- Helpompaa antaa ohjeita
- Ymmärrän kommunikaatiota paremmin
- Ymmärrän kollegoja ja voin neuvotella paremmin työpaikan kriisitilanteissa

2. Uusia ajattelutapoja, uutta suhtautumista, vaikutusmahdollisuuksia

- Olen selviteltyt tavoitteitani ja keinoja
- Enemmän mahdollisuuksia mahdottomien tilalle
- Mielen laajentamista
- Uusia, erilaisia näkökulmia asioihin
- Laajentanut omaa ajattelua / näkökantaa
- Todella hauskoja oivalluksia ja tapoja jäsentää maailmaa uudella tavalla

- Uuden ajattelua
- Myönteistä huomiota elämänhallintaan ja itsehoivataitoihin
- Asiat paljastuvat uudessa valossa ja ratkaisumahdollisuuksia pulpahtaa mieleen useammin
- Terästännyt ajatuksia ja herätellyt huomaamaan tarkemmin asioita eri näkökulmasta
- Uusia näkökulmia
- Uusia näkökulmia, vanhojen tuttujen kertaamista
- Uuden mielenkiintoisen maailman, avannut ovia uusiin näkökulmiin, vaihtoehtoihin
- Olen kokenut yllätyksiä, ahaa-elämyksiä siitä, mitä kaikkea kehon, kielen ja mielen avulla saadaan aikaan
- Kiitos matkasta uusiin maisemiin!
- Oivallusta
- Säännöllisyyttä, suunnitelmallisuutta
- Tavoitteellisuutta omaan elämään
- Enemmän tietoisuutta eri asioista
- Elämä on mahdollisuus, johon omalla toiminnalla ja suhtautumisella voin vaikuttaa.
- Olen oppinut muuttamaan negatiiviseksi kokemat asiat itselle positiiviseen muotoon
- Olen löytänyt uuden maailman ihmisessä ja itsessä
- Mietin enemmän meneekö viesti perille (VAK)
- Maailmankuva on muuttunut selvästi vielä positiivisemmaksi.
- Positiivinen näkökulma vahvistunut
- Näen asioissa eri puolia, olen ennenkin ajatellut asioista yl. hyvää/positiivista, nyt näen eri puolet tarkemmin säilyttäen positiivisuuden. ”Ihminen toimii itselleen parhaimmalla tavalla kussakin tilanteessa” –ajatus kolahti.

3. Työkaluja arki- ja työelämään

- Monia tekniikoita
- Itseapua: käytän paljon rentoutumisjuttuja sekä kivunlievitystä sekä mielikuvia eri ”ruumiin ja sielun tunnoissa”.
- Uusia menetelmiä
- Paljon työkaluja sekä omaan elämäni että työhöni
- Keinoja mielikuvien käyttöön.
- Työkaluja, joita voi käyttää työssä ja kotona
- Hyvää on ollut myös se, että on saanut oppia asioita käytännössä, oman kokemuksen kautta.
- Hyviä käytännön harjoituksia ja kokemuksellista oppimista. Näitä voi soveltaa töissä ja yhdistää helposti kognitiivisen käyttäytymisterapian menetelmiin.
- Uutta taitoa omaan työhöni

- Keinoja hoitaa omaa työtä paremmin!
- ja työkaluja työhön ja henkilökohtaiseen elämään
- Paljon käytännön työkaluja, joiden avulla käsitellä ohjattavien tilanteita.
- Uusia työkaluja omaan työhön
- Työkaluja omaan työhön, esim. metamallit, uskomuksen muuttaminen
- Lisännyt mielikuvien käyttöä työvälineenä.
- Olen pystynyt hyödyntämään osia suoraan työssäni
- Rentoutusta ja mielikuvaharjoitukset sekä silmäjumppa ovat olleet hyviä keinoja asiakkaitteni kanssa työskennellessä, eli laajentanut osaamistani
- Työssäni olen hyödyntänyt Nlp-tekniikoita ja yhdistänyt niitä muihin käyttämiini juttuihin.
- Käytännön vinkkejä pieniin asioihin, esim. palautteen kirjoittamiseen ja työhuoneen sisustamiseen

4. Muutosvoimaa, energiaa, iloa

- Voimavaroja olen saanut lisää,
- Opiskeluinto noin yleensä
- Innostus paneutua asiaan syvällisemmin, kokeilla käytännössä, tutustua alan kirjallisuuteen
- Lisännyt halua opiskella
- Eniten olen kuitenkin saanut voimavaroja itselleni, joka heijastuu kaikkiin elämän alueisiin
- Uutta energiaa tärkeässä elämänvaiheessa. Tulevaisuus näyttää, mitä tämä omalla kohdalla merkitsee. Suurkiitos
- Nlp-viikonloppujen jälkeen on ollut virkeä olo koko seuraavan viikon
- Energiaa.... paljon lisää.
- Kiitos antoisasta ja voimia antaneesta ajasta!
- Aloittaessani kurssin olin sairauslomalla uupumuksen ja verenpaineen takia. Koulutus on tuonut lisää jaksamista, auttanut löytämään omat voimavarani ja käyttämään niitä. Verenpaine on nyt laskenut ja pysynyt aloillaan. En ole sairastanut päivääkään neljään kuukauteen!!
- Uskomatonta kyllä, olen saanut uusia (tai piilossa olleita) voimavaroja.
- Voimia omaan jaksamiseen, muiden jaksamisen tukemiseen
- Iloa
- Voimaantumista
- Lisännyt voimavaroja omaan työhön ja arkeen – rentoutta, luottamusta elämään!
- Energiaa
- Kiinnostus jatkaa ja syventää esim. master-opinnoilla
- Voimia työtilanteisiin: vanhempien, oppilaiden, työtovereiden kohtaamiseen
- Olen taas saanut yhteyden omaan sisäiseen voimaani, joka on väliaikaisesti ollut hukassa.

- Asiat ovat taas alkaneet sujua... Iso kiitos!
- Olen saanut lisää välineitä työhöni, mikä lisää luovuutta, kehittävyttä ja innostuneisuutta.
- Positiivista mieltä ja tavoitteellisuutta omaan elämään
- Voimaantumista, iloa, energiaa ja nostetta
- Positiivista elämänsäntettä.
- Uskoa positiivisuuteen ja huumorin käyttöön eri asioissa
- Vahvistanut omaa stressinhallintaa, tietoisemmin käyttää eril. menetelmiä hyväkseen, valitsee tehtäviä jaksamisen mukaan.
- Otan rauhallisemmin, vähemmän stressiä ja voin paremmin

5. Itsetuntemus, usko itseän, itsehoito

- Korkeanpaikankammoni on hellittänyt oleellisesti, ellei hävinnyt!
- Vahvistanut sallivuutta omassa elämässäni ja työssä.
- Oma ymmärrys- ja tiedostamisen taso on mielestäni noussut
- Oppinut uusia asioita itsestä
- Oppinut paljon itsestä
- Repun täyteen ”tempputa” joilla lisätä uskoa omiin kykyihin
- Itsetuntoa kohentava, itsetutkiskelua
- Vakuuttavuutta omaan työhön
- Olen oivaltanut itsessäni monta uutta asiaa.
- Luovuuteni ja ratkaisujen löytäminen on lisääntynyt.
- Lisännyt itsetuntemusta.
- Itsevarmuutta
- Olen muuttunut joltain osin.
- Omien vahvuuksien ja kehitettävien puolien hahmottaminen (VAK, metamalli, ongelmanratkaisu)
- Oppinut paljon uutta itsestä
- Tukea ihmisenä kasvamiseen, uusien alueiden, voimavarojen löytämiseen itsestä
- Olen oppinut analysoimaan paremmin omaa toimintaani
- Pystyn hieman etäännyttämään itseäni tilanteesta, en ota niin helposti ”itseäni”

6. Oppimiseen ja ohjaustaitoihin liittyvää

- Olen oppinut tuntemaan uudella tavalla opettajan ja ohjaajan työn sisältöä tai menetelmiä
- ja oppilaiden kanssa (pitävät hauskana)
- Lasteni kanssa hyötyä oppimistekniikoissa ja kilpailusuorituksissa.
- NLP on kerännyt hyvällä tavalla oppimiseen liittyviä asioita ja selkeyttänyt käsitystäni oppimisesta

7. Rentous, levollisuus

- Rentoutuminen taitaa olla nyt helpompaa kuin kurssin alussa.
- Oppinut paljon uutta rentoutuksesta
- Rentoutusta: oma rentoutus
- Tyyneyttä asioiden edessä
- Levollisen olon
- Olen oppinut rentoutumaan todella nopeasti ja tehokkaasti
- Rentoutumista
- Itseapua: käytän paljon rentoutumisjuttuja sekä kivunlievitystä

8. Ryhmän, keskusteluiden ja koulutustilanteiden merkitys

- Paljon hyviä keskusteluja
- Tutustunut moniin mielenkiintoisiin ihmisiin
- Kokenut monia hauskoja ja mielenkiintoisia hetkiä
- Olen saanut hulppeita, hauskoja hetkiä ja ihastuttavia uusia tuttavuuksia.
- Kurssilla olen tutustunut aivan suurenmoisiin ihmisiin.
- Monia hyviä, mukavia, mielenkiintoisia keskusteluita, juttutuokioita, rupatteluita.
- Hyviä uusia tuttavuuksia!
- Vetäjän persoonana salliva, mikä johti vapautuneeseen tunnelmaan. Kiitos!!
- Tavannut ja oppinut tuntemaan ison joukon mielenkiintoisia persoonia.
- Kurssiympäristö on ollut hyvä, kurssilaiset erittäin mukavia ja yhteistyökykyisiä. Kurssin vetäjä erittäin kannustettava ja esimerkillinen.
- Mukavia uusia tuttavuuksia
- Uusia ihmisiä
- Uusia tuttavuuksia, jopa ystäviä
- Vaihtelua omaan elämään
- Upea ryhmä ja vetäjä
- Paljon, paljon hyviä hetkiä ja ajattelun aihetta. Kiitos!
- Olen saanut myös erinomaisen mallitettavan kouluttajan!
- Kiitos säntillisyydestä!

9. Sekalaiset kommentit

- Nimennyt jo käyttämiäni menetelmiä
- Tunne siitä, että liian vähän vielä käytössä uusista opituista jutuista, mutta kesällä, pitkällä lomalla, palaan kansioon uudelleen ja suunnittelen työhöni uusia käyttöalueita

- Uusia hyviä lukukokemuksia eri kirjoista
- Kaikki asiat ei ole ollut uusia, pikemminkin monet on ollut tuttuja, mutta ne asiat ovat heränneet uuteen eloon ja tulleet läheisemmiksi.
- Enemmän ehkä omaan elämään kuin nykyiseen työhöni.
- Hyvät, selkeät käyttökelpoiset monisteet
- Kurssi on ollut haastava ja rentouttava. Viikonloput keskittyen vain yhteen asiaan ovat tehokkaita.
- Välillä on häirinnyt joidenkin osallistujien ”liikatilan vieminen” ryhmässä, esim. puhumalla liiaksi omista ongelmista ja asioista
- Antoisa kurssi!
- NLP alue, jossa paljon omaksuttavaa ajan kanssa. Paljon tarttunut jo mukaan.
- Hyvä koulutus!!!!
- Paljon lähdekirjallisuustietoa ja materiaalia vielä opittavaksi

LIITE 6: Relaksaatioryhmän maininnat kokemuksistaan

1. Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja

- -

2. Uusia ajattelutapoja, kyky vaikuttaa, itsehallintaa

- NLP ja rentoutus yhdessä ovat tukeneet minua erilaisten elämän myllerrysten keskellä, joita on riittänyt jostain syystä viimeisen vuoden aikana. On tunne, että erikokoisia ja erinäköisiä ongelmia voi ratkaista ja hallita.
- Ratkaisujen löytämistä
- Olen tietämättäni käyttänyt osaksi näitä joitakin menetelmiä. Nyt osaan ajatella jonkun asian sopivan tiettyyn tilanteeseen, ja tarvittaessa käyttää.
- Tiedän nyt miten toimia esim. jännitys- ja stressitilanteissa
- Työpaineet eivät enää järkytä tasapainoa yhtä helposti
- Tietoisuuden siitä, että rentoutumisen avulla pystyn rauhoittamaan ja pysäyttämään stressiäkin
- Tiedän, että väsyneimmänkin päivän voi pelastaa pienellä rentoutushetkellä
- Rentoutusharjoitukset ovat antaneet myös väljyyttä aikatauluihin ja kiireisiin päiviin. Olen sen avulla konkreettisesti havainnut, että omaan ajankäyttöön voi tosiaankin vaikuttaa, ja että voin päättää rentoutua, eikä maailmanmeno siitä pahemmin kärsi.
- Valmiuksia etsiä apua jännitys / kireystiloihin itsensä rentouttamalla
- Itsehallintataitoja
- Kun on paljon tekemistä, rentoutus antaa sopivan hengähdystauon
- Että mihin kaikkeen saakaan nyt omaa aikaa ja uudenlaisia tilaisuuksia
- Mielenhallintaa
- Kasvavaa viisautta!

3. Käytännön rentoutustapoja ja –tekniikoita

- Olen oppinut hyödyntämään rentoutusta myös päivänkiireissä, kun olen väsynyt
- Tavan hyödyntää rentoutusta omaan kehooni
- Opettanut hieman ohjaamaan muita rentoutusta heidän arkipäiväiseen elämään
- Olen huomannut, että taidon voi opetella. Harjoittelun avulla tekniikan saa haltuunsa, jolloin se sujuu kerta kerralta helpommin.
- Uusia rentoutustapoja

- Mahdollisuuksia erilaisiin rentoutustapoihin eri tilanteissa
- Ajoittain pystyn aika nopeastikin rentoutumaan
- Uskon, että olen löytänyt minulle sopivia rentoutustapoja, mutta tarvitsen vielä paljon harjoitusta. Olen myös motivoitunut harjoittelemaan edelleen.
- Monta eri tekniikkaa rentoutumisen avuksi
- Menetelmien runsaus auttaa erilaisiin tilanteisiin rentoutumista
- Olen oppinut erilaisia rentoutumisen tekniikoita
- Valmistelin kouluni veson alkua varten opettajien rentoutusta. Sain siitä itselleni ja muutkin kiittivät. Tutustuin CD:hin.
- Hengitys! Löydän sen merkityksen.
- On hyvä huomata, että asentoa voi tarvittaessa muuttaa
- Keinon rentoutua
- Mielikuvia
- Mielikuvasuggestiot antavat ideoita
- On ollut hyvä tiedostaa ja oppia käyttämään erilaisia menetelmiä tarpeen vaatiessa
- Tavan tehdä säännöllisesti rentoutusta jatkossa
- Kiitos rentoutusharjoituksista ja musiikista!

4. (Muutos)voimaa, energiaa, tehokkuutta

- Tehokkuus arkisissa asioissa parantunut
- Mielenkiintoisia kokemuksia!!
- Lisää voimavaroja
- Hypnoosirentoutus on toimiva tapa vahvistaa omia voimavarojaan
- Tänä talvena olen jaksanut tehdä työtä selvästi paremmin myös jaksoina, jolloin on ollut paljon tunteja, ja mieli on pysynyt hyvänä
- Jokaisen keskiviikkotapaamisen jälkeen oli energiat tuplaantuneet loppuillan viettoon
- Työkaluja jaksamiseen. Olen käyttänyt rentoutusta lähinnä ”välipalana” työpäivän jälkeen ennen illan puuhia.
- toisaalta voimaantunut olo
- Mielikuvasuggestiot antavat voimavaroja
- Voimia
- Rentoutushetki katkaisee kiireen ja antaa uutta virtaa
- Virkistystä, iloa
- Aivan kuin joku tänään aiemmin sanoi: työmäärä on sama kuin viime vuonna tähän aikaan, mutta olo vähemmän jännittynyt, toiveikkaampi. Kyllä tästä elämästä selviää!
- Voimia
- Virkeyttä

- Auttoi jaksamisessa ennen matkaa ja valvomista
- Aineenvaihdunnassa apua. Se sujuu rentoutuksen ja veden avulla paremmin. Seisominen kylmässä ja kotona aamulla onnistuu paremmin.
- Muutaman kerran olen onnistunut saamaan migreenin pois rentoutumalla, ehkäpä vielä opin tekemään sen useammin
- Tukee jaksamista / vahvistaa tunnetta, että elämä on hallinnassa
- Tänä talvena olen jaksanut tehdä työtä selvästi paremmin myös jaksoina, jolloin on ollut paljon tunteja, ja mieli on pysynyt hyvänä
- Mielenkiintoisia ”lepohetkiä”
- Olen oppinut rentoutumaan myös kesken kiireisen työpäivän ja huomaan saavani siitä lisää voimia
- Olen elämänmuutosten edessä (lapset lentämässä pesästä) ja sen ajatteleva tuntuukin mukavalta
- Toistuvuus, joka ajoittain rasittaa minua opettajan työssä, ei viime aikoina ole tuntunut niin ahdistavalta kuin joskus

5. Itsetuntemus, itsehoito, usko itseen

- Apuvälineitä hoitaa itseäni
- Hetki itselle
- Olen saanut rentoutusharjoitusten myötä mukavan (lähes) päivittäisen ohjelmanumeron
- Olen oppinut tiedostamaan, että olen jännittynyt ja myös tietoisesti rentouttamaan kehoni ja mieleni
- Ajattelemisen aiheita: oman itsen kuunteleminen, omien reaktioiden tunnistaminen
- Mielikuvasuggestiot antavat itseluottamusta
- Uskon omaan jaksamiseen ja omiin voimiin ja sen mukana se on antanut toiveikkuutta
- Itsetuntemusta
- Eheyttä
- Luvan iltapäivänokosiin
- Kurssin myötä olen oppinut paljon itsestäni ja alkanut armahtamaan itseäni monissa asioissa

6. Oppiminen: harjoitustarpeeseen liittyvä

- Kunpa vain muistaisin näitä tarvittaessa, on niin helppo vain mennä pitkäkseen, ottaa lehti, lukea hetki ja sitten nukahtaa
- Toivottavasti myös käytän jatkossa näitä tietoja ja taitoja
- Rentoutuminen on vasta alussa. Samoin kuin liikunnan harrastaminen, on niin, että tietää tarvittaessa sitä, muttei silti saa rentoutumiseen riittävää säännöllisyyttä.
- Kunpa en unohtaisi, kuinka paljon se antaa
- Uskon, että olen löytänyt minulle sopivia rentoutustapoja, mutta tarvitsen vielä paljon harjoitusta. Olen myös motivoitunut harjoittelemaan edelleen.

- Pikarentoutuksen opettelu olisi hyväksi, samoin tietysti rentoutustaitojen hiominen, parantamisen varaa on aina!
- Pitäisi enemmän treenata ja rentoutua säännöllisemmin
- Jatkossa aion säännöllisesti rentoutua, joten laitan sen ”suureksi” kiveksi keskiviikolle kalenteriini
- Jouluun asti harjoittelin rentoutumista äänitteiden avulla ja säännöllisesti
- Aion jatkaa rentoutumisen opiskelua itsekseni
- Uskon rentoutumisen jäävän tavaksi, vaikka nytkin on ollut välillä taukoja
- Ymmärtämään rentoutuksen merkitystä
- Silloin, kuin olen harjoitellut rentoutumista, olen kokenut sen miellyttäväksi (tähän mennessä olen valitettavasti aina välillä laiminlyönyt yritykset)
- Välillä sujuu helpommin, toisinaan tuskallisemmin. Oletan, että oma tarvekin on vaihtelevainen, joten ”itsesääteily” toimii omaksi parhaaksi.
- Rentoutuminen vaatii melko hyvän tasapainon, levottomana tai uupuneena rentoutuminen ei onnistu
- Kunpa vain muistaisin näitä tarvittaessa → opituilla tavoilla rentoutuminen tapahtuisi lyhyemmässä ajassa
- Toivottavasti myös käytän jatkossa näitä tietoja ja taitoja

7. Rentous, tasapaino

- Keskittymistä
- Tekee kiireessä levollisemmaksi
- Olen oppinut ottamaan rennommin työssä. Joskus kuuntelen välitunnilla 5-10 min. pikarentoutuksen
- Muistini on parantunut
- Olen rentoutuneempi ja havaitsen ympäristöäni paremmin
- Näiden iltojen jälkeen on aina ollut tosi hyvä olo
- Tärkeimpänä koen tietyn tasapainoisuuden lisääntymisen
- Sieltä poistuessa on ollut toisaalta levollinen
- Levollisuus on lisääntynyt
- Tämä on ollut kuin mielen joogaa (luulisin?), en aluksi tiennytkään, miten syvälle tässä mennään
- Tunteen rentoutuksen ihanasta olotilasta
- Muualta kuuluvat äänet eivät enää häiritse

8. Ryhmän ja opiskelutilanteen merkitys

- Myös se on auttanut, kun toisten kokemukset ovat olleet samansuuntaisia
- Syksyllä kurssi tuntui intensiiviseltä ja veti hyvin mukaansa

- Kurssi on ollut erilaisuudessaan piristävä ja antoisa ja tänne on ollut hyvä tulla hiljentymään ja mietiskelemään asioita
- Rentoutusistuntoihin on aina ollut mukava tulla, niitä on oikein odottanut
- Olen tullut mielelläni rentoutusopintoihin, vaikka matkoihin menee yht. 1½ tuntia
- Tunneille on ollut kiva tulla
- Kiitos tästä kurssista. Se jää hyvien joukkoon. Sen anti uskoakseni jatkuu.

9. Sekalaiset kommentit

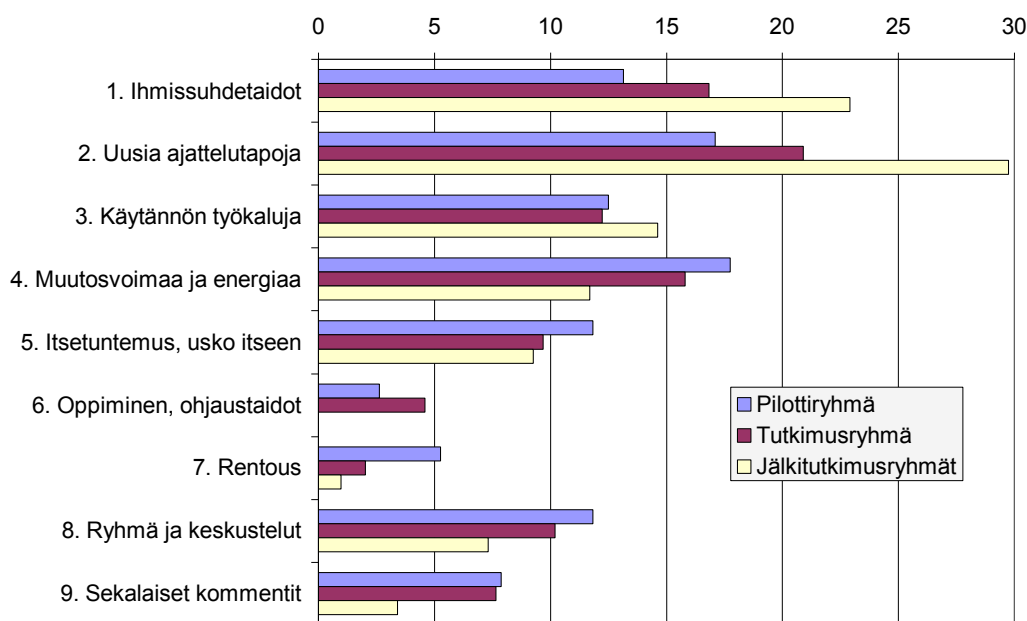
- Kukahan tätä ei tarvitsisi?
- Matka on alussa. Tiedän, että rentoutuminen antaa paljon, mutta on kuitenkin yllättävän vaikeaa.
- Pähkinä purtavana: rentoutuksen ja päiväunien ero. Kaikissa ”istunnoissa” olen omasta mielestäni vaipunut uneen.
- En ole kotona tehnyt harjoituksia säännöllisesti, vaan tilanteen mukaan – itse asiassa en ole tuntenut oloani kovin stressaantuneeksi viime aikoina
- Tulin uteliaisuudesta – en tarpeesta; ei ole erityisiä vaikeuksia rentoutumisen suhteen
- ”Ongelmana”: nukahtaminen kesken rentoutumisen melkein joka kerta
- Harmittaa se, että nukahdin useimmilla kerroilla ja paljon meni ohi

10. Uneen ja terveyteen liittyvää

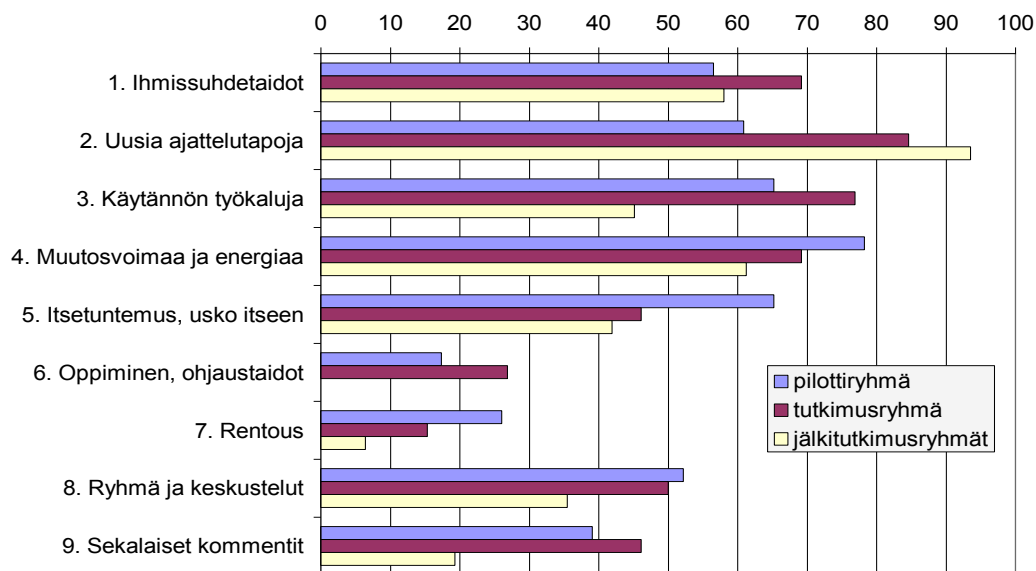
- Olen entistä vakuuttuneempi aktiivisen rentoutumisen hyvistä terveysvaikutuksista
- Lisäksi olen ilokseni ollut aiempia talvia terveempi. Toistuvat flunssat ovat jääneet ja muutoinkin yleiskunto ja jaksaminen on paremmalla tasolla – sekä työssä että mm. liikuntaharrastuksissa
- Auttoi kestämään vatsatautia, nukkumaankin välillä, jaksoin aamulla melko virkeänä
- Tasapainoisemman mielen omaan sairauteeni
- Nukkuminen rentoutuspäivänä hyvää, muuten ei
- Minäkin nukun nyt paremmin kuin syksyllä alussa
- Nukahtamiskeinoja tarvittaessa
- Uni on selkeästi parantunut
- Unen saanti on parantunut; on ollut aikoja, jolloin pelkäsin uniongelmien vuoksi. Nyt olen rauhallisempi.
- Yöllisiin univaikeuksiin olen saanut konkreettisen avun
- Uusia vaihtelevia rentoutustekniikoita ja keinoja unen saamiseen, jos on univaikeuksia
- Nukahtaminen on helpottunut
- Useimmiten nukun nykyään yön heräämättä 3-4 aikaan, niin kuin ennen tapahtui
- Turvallisuuden tunne kun käyn nukkumaan: rauhoitun, olen levollinen. Auttaa unen pääsemisessä.

- Muutenkin levollisempaa. Jäsenet eivät yhtä jännittyneitä. Voin seisoa kunnolla maassa / lattialla.
- Yöuni on parantunut huomattavasti, vaikka vieläkin voisin nukkua paremmin

LIITE 7: NLP-ryhmien kokemukset

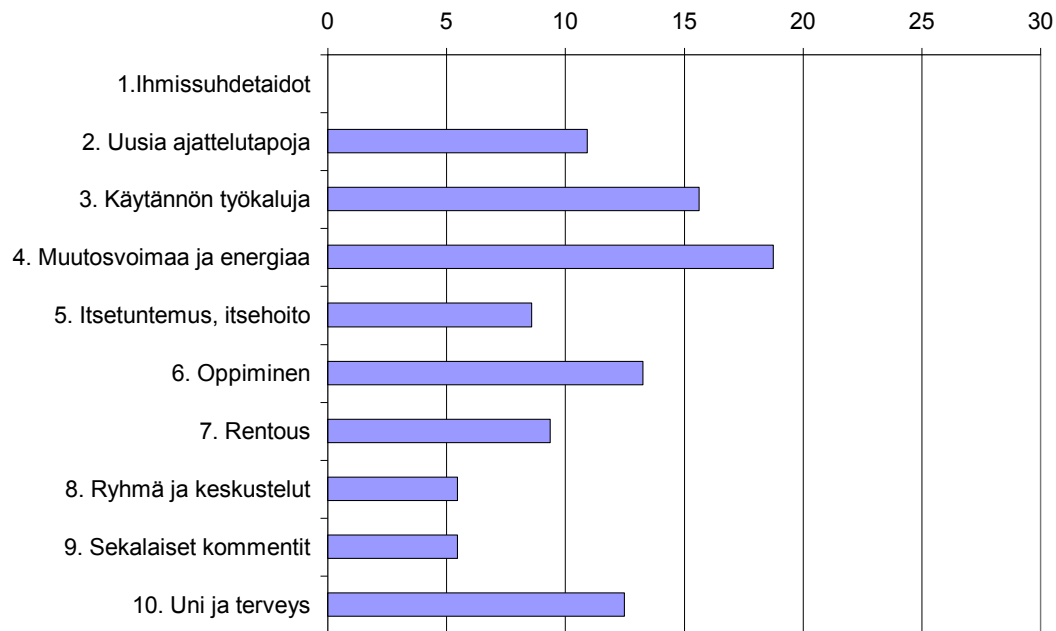


Kaikkien NLP-ryhmien kirjaamat kokemukset (prosenttia maininnoista kussakin ryhmässä, $n = 152, 196$ ja 205).

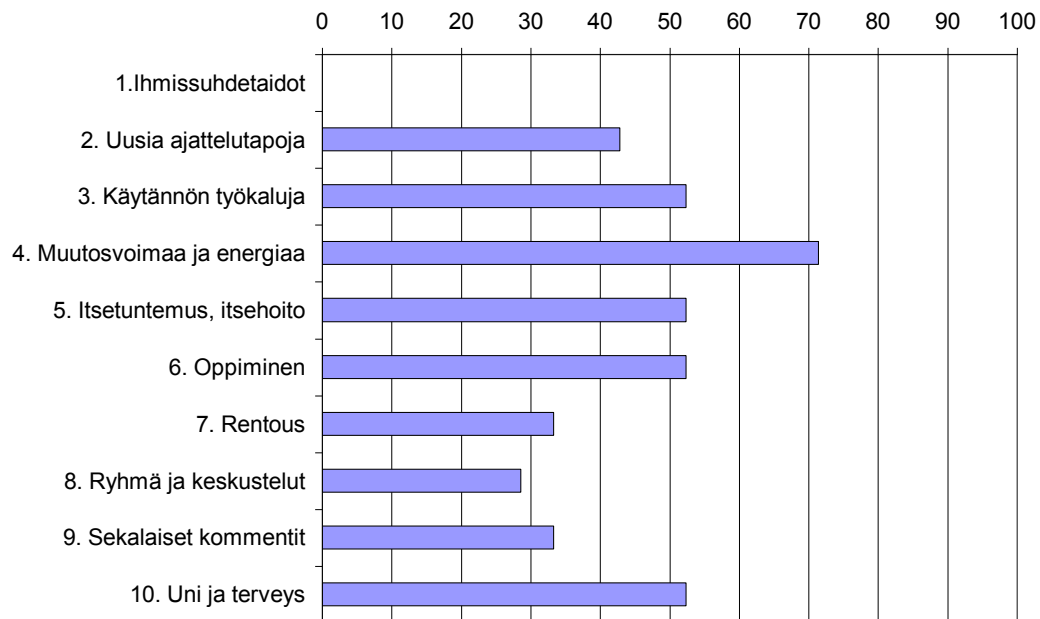


Kaikkien NLP-ryhmien kirjaamat kokemukset (prosenttia vastaajista kussakin ryhmässä, $n = 23, 26$ ja 31).

LIITE 8: Relaksaatioryhmän kokemukset



Relaksaatioryhmän kirjaamat kokemukset (prosenttia kaikista maininnoista, $n = 128$).



Relaksaatioryhmän kirjaamat kokemukset (prosenttia kaikista vastaajista, $n = 21$).

LIITE 9: NLP:n hyödyntäminen koulutuksen jälkeen

Kysymyslomakkeen otsikot ja niiden alle listatut vastaukset. Myös vastaajien lukumäärä on merkitty.

a) Mitä NLP-koulutuksesta hankittuja vahvuuksia olet käyttänyt?

- Ajattelutapoihin ja suhtautumiseen liittyvät keinot 18/20

- mielikuvat, ankkurointi
- aikajänneajattelu
- vaikutusmahdollisuus omaan käyttäytymiseen
- voimavara-harjoitus
- myönteisen näkökulman etsiminen erilaisissa tilanteissa
- opin ajattelemaan myönteisemmin elämästä ja muista ihmisistä
- kannattaa ajatella itsestä hyvin ja kannustavasti
- toimintani taustalla vaikuttava positiivinen ajattelu
- suhtautuminen muihin ihmisiin helpottunut
- ymmärtää paremmin muiden ihmisten käyttäytymistä
- keskittyminen tulokseen, ei ongelmaan
- ongelmaeditointi
- nlp on vahvistanut ja selventänyt ajattelu- ja arvomaailmaa
- kaiken takana on positiivinen tarkoitus –ajatus
- huomaan ilonpilkahdukset paremmin
- omien uskomuksien ja oman suhtautumisen merkitys

- Vuorovaikutustilanteisiin liittyvät keinot 19/20

- kuuntelu, samauttaminen
- palautteen antaminen
- kommunikaatiotilanteen ymmärtäminen
- jokaisen yksilöllisen toiminnan ymmärtäminen ja kunnioittaminen
- tilavihjeiden tulkitseminen, kalibrointi
- viestinnän vinkit käyttöön opetus- ja työtilanteissa sekä vapaa-aikana
- saman aaltopituuden hakeminen, positiivisen ilmapiirin rakentaminen

- sanavalinnat
 - silmänliikkeiden havainnoiminen
 - neurologiset tasot
- **Ryhmän hallintaan liittyvät keinot** **14/20**
- mielikuvat ja metaforat
 - ryhmän hallinta vain tuntuu helpommalta
 - erilaiset pohtimistehtävät liittyen arvoihin, uskomuksiin ja osaamisen kartoittamiseen
 - oma asennoituminen säädetty avoimeksi ja positiiviseksi
 - ryhmäytymisharjoitukset ja harjoitukset ryhmän käynnistämiseen
 - erottelutyylit ja Milton-malli
 - kysymystekniikat
 - motiivoinnin merkitys työskentelyssä
 - Moral Intelligence (Reiluäly)
- **Omaan jaksamiseen liittyvät keinot** **19/20**
- parempi ymmärrys ihmisten erilaisista mieltämistavoista
 - kyky suhteuttaa asioita vähentää stressiä
 - rentoutusharjoitukset, opin rentoutumisen tärkeyden
 - mielikuvien käyttö kiireen keskellä (esim. zoomaaminen kauemmaksi)
 - usko omiin voimiin ja asioiden muuttamisen mahdollisuuksiin
 - opin sen, että masentuneena kannattaa aktivoida itseäni jollain tavalla
 - positiivinen ajattelu; plussien vahvistaminen ja miinusten ”hävittäminen”
 - myönteisen näkökulman etsiminen
 - voimavarojen tiedostaminen ja vahvistaminen ankkuroimalla
 - ”kenen ongelmasta on kyse?” –ajattelu
 - mind-map
 - aikajanan käyttö ajanhallinnassa
 - itsetuntoisuus, varmuus, vahvuus
- **Jotain muuta, mitä?** **4/20**
- motivointia

- jonglöörausta
- opin ymmärtämään omaa vastuutani vuorovaikutustilanteissa
- tavoitteen asettelu – tahtotila

b) Mistä asiasta NLP-koulutuksessa on ollut sinulle kaikkein eniten hyötyä?

20/20

- Työvälineet työhön
- Vuorovaikutustilanteiden hallintakeinot
- Ymmärtävyisyys ja suvaitsevaisuus
- Kritiikkiin suhtautuminen
- Itsetuntemus
- Tehtävät / harjoitukset / tarinat
- Ajatusmallien ja asenteiden muokkaaminen
- Voimavarakeskeinen lähestymistapa yleensä
 - se mitä on sisäistänyt jää huomaamatta vaikuttamaan
 - voimavarakeskeisyys on tärkeintä
 - myönteisyyden vahvistamisen merkitys
 - kokonaisvaltainen vaikutus omaan ajatteluun ja käyttäytymiseen
- Perusolettamukset
- Mielikuvaharjoitukset
- Ongelmanratkaisukeinot
- Ajan käyttö ja priorisointi
- Nykyhetken tärkeys ja panostaminen tähän päivään
- Uskomusten merkitys
- Kokemuksien jakaminen muiden ryhmäläisten kanssa
- Ankkurointi

c) Millainen voimavaratilanteesi on nyt?

20/20

- Hyvä tai aika hyvä (nyt kun on taitoa) (10 mainintaa)
- Hyvä ja kasvaa päivä päivältä
- Erinomainen, tiedän nyt miten lisätä voimavaroja ja pitää itsestäni huolta
- Parempi kuin vuosiin
- Parempi kuin koulutuksen alkaessa, vaikka välillä onkin vaikeaa
- Tällä hetkellä erinomainen, vaikka ennen kurssia se oli surkea
- Voisi olla nyt parempikin, kurssin aikana tilanne oli hyvä

- Melko kuormittunut
- Se vaihtelee, ei kovin hyvä
- Aikaa suhteessa työtehtäviin liian vähän
- Ajankohdasta johtuen voimavarat on vähissä

d) Oletko osallistunut NLP Practitioner –koulutuksen jälkeen muihin nlp-koulutuksiin tai vastaaviin koulutuksiin?

19/20

En ole	4/19
Kyllä:	15/19
- NLP Master Practitioner –koulutus	14/19
- Arcada: Att leda sig själv och andra	1/19
- Hypnoosiohjaajakoulutus	1/19
- Työnohjauskurssi työpaikalla	1/19
- Stand-up komiikka	1/19
- NLP Personal Coach	1/19
- NLP Trainer	1/19
- Terveystieteiden peruskurssit	1/19
- Suggestoterapiakoulutus	1/19
- Voice Dialogue (Eheyttävä Dialogi)	1/19

e) Mikä palvelisi mielestäsi nyt parhaiten jaksamistasi työssä? 18/20

- Aikaa kehittää omaa työtä
- Perehtyä uudelleen nlp-materiaaliin ja poimia sieltä uusia välineitä työhön. Sitä käyttää helposti aina samoja menetelmiä
- NLP-kertauskoulutus
- Lisäkoulutus, täydennyskoulutus, vaihtelu
- Lepo ja rauhoittuminen
- Oppimieni voimavarojen tehokkaampi hyödyntäminen käytännössä
- Työpaikan käytännön järjestelyt ja resurssit
- Työnohjaus, coaching
- Fyysisten olosuhteiden parantaminen (isompi tila, pienemmät ryhmät).
- Aikaa harrastaa liikuntaa ja rentoutusmenetelmiä päivittäin
- Liikunnan lisääminen ja usko elämän kantamiseen

- Hyvä fyysinen kunto
- Luottamus työn jatkuvuuteen
- Yhteiskunnan muutokset sairaiden lasten hyväksi
- Hyvä työilmapiiri
- Vuorovaikutustaidot ja ongelmien laajempi käsittelykyky
- Se, että työn kokisi omakseen, ja jossa voisi käyttää omia nlp ym. -taitojaan
- Varmempi ilmapiiri organisaation toimissa, resurssoinnin riittävyys
- Selkeämpi rajojen asettaminen ja muun elämän vahvistaminen

LIITE 10: Relaksaation hyödyntäminen koulutuksen jälkeen

Seurantakyselyssä esitettiin neljä kysymystä (kohdat a-d) joihin annettuja vastauksia on listattu alla:

a) Kuinka usein olet jatkanut rentoutusta?	vastaajien määrä
Rentoudun (yleensä) 5-7 kertaa viikossa	0/17
Rentoudun (yleensä) 2-4 kertaa viikossa	3/17
Rentoudun (yleensä) 1-2 kertaa viikossa	1/ 17
Rentoudun (yleensä) 1-3 kertaa kuukaudessa	3/17
Rentoudun silloin tällöin tarvittaessa	7/17
Rentoudun ani harvoin	2/17
En rentoudu ollenkaan	1/17

... ja millä tavalla?	vastauksien määrä
Kurssilta saatu rentoutusäänite tai muu vastaava	9/17
Mielikuvarentoutus (esim. mielikuvamatka)	5/17
Instrumentaalimusiikkia	3/17
Hengityksen avulla	3/17
Liharentoutus (Schultz)	3/17
Pikarentoutus (esim. työtauoilla)	2/17
Numeroiden takaperin laskeminen	2/17
Kurssilla opitut tekniikat vaihdellen	1/17
Jännitä-laukaise-rentoutus (Jacobson)	1/17

	vastaajien määrä
b) Millä tavalla rentoutuskurssi on vaikuttanut eniten?	16/17
Esimerkkejä maininnoista:	
Antanut valmiuksia omaehtoiseen rentoutukseen	
Antanut tietoisuuden, että stressiään voi säädellä	
Rentoudun nyt (melko) säännöllisesti	
Tiedostaminen että taidon voi opetella (erilaisissakin olosuhteissa)	
Olen käyttänyt sitä muillekin	
Parempi uni	
Kurssin jälkeen jaksoin paremmin, sitten anti ja ohjeet unohtuivat	
Pystyn rentoutumaan paremmin	
Antanut voimaa arjen ongelmiin, hallinnan tunnetta	
Vaikuttanut itseäni ja työhöni kaikista kursseista myönteisimmin	
Palautan mieleeni ja kertaan saamaani materiaalia	
Miellyttävä elämys, joka ei ole vaikuttanut muulla tavoin	

	vastaajien määrä
c) Millainen voimavaratilanteesi on nyt?	
Hyvä	3/17
Erinomaisen hyvä	2/17
Kohtuullisen hyvä	4/17
Paljon parempi kuin ennen kurssia	3/17
Ajoittain pohdin muita vaihtoehtoja	1/17
Henkinen olo tasapainoisempi, fyysinen niin ja näin	1/17
Heikko	2/17

	vastaajien määrä
d) Mikä palvelisi mielestäsi nyt parhaiten jaksamistasi työssä?	17/17
Esimerkkejä maininnoista:	
Itsestään huolta pitäminen	
Mielekäs vapaa-aika, elämälle uusi järjestys	
Liikunta, hyvä fyysinen kunto	
Kulttuuriharrastukset	
Puolensa pitäminen – kaikkeen ei tarvitse suostua, kyky rajata	

Riittävä nukkuminen, hyvä yöuni

Säännöllisempi rentoutuminen

Tasapaino elämän eri alueille

Paremmat työtilat

Muutos työn sisällössä

Vahvempi terveys

Kursseja, jotka toisivat lisää itsetuntemusta ja mielenrauhaa

Rentoutusharjoitusten kertaaminen, pieni jatkokurssi