

Minä Oy

Oman asiantuntijuuden tuotteistamisen valmennusmalli

Tiivistelmä

Tekijä(t) Minni Ollola	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2025
	Sivumäärä 23+49	
Työn nimi Minä Oy Oman asiantuntijuuden tuotteistamisen valmennusmalli		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (AMK), Sosiaali- ja terveysala		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrinen säätiö Mente Palvelut, Siivittäjä -hanke		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää osallistava ja toiminnallinen Minä Oy -valmennusmalli, joka tukee yrittäjyyttä ja yrittäjämäistä toimijuutta. Tarkoituksena oli rakentaa ja pilotoida työpajasisältöjä, jotka vahvistavat osallistujien itsetuntemusta, toimijuutta ja työelämävalmiuksia. Työ toteutettiin toiminnallisena kehittämistyönä yhteistyössä Siivittäjä-hankkeen kanssa, jonka tavoitteena on edistää kokemusasiantuntijoiden osallisuutta, työllistymispolkuja ja työelämävalmiuksia.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsitteli työhyvinvointia, mielenterveyttä työssä, kuormituksen hallintaa, ajankäyttöä ja itsensä johtamista. Työ korostaa mielenterveyden ja itsensä johtamisen merkitystä työkyvyn ylläpitämisessä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntyi Minä Oy -valmennusmalliin kaksi työpajakokonaisuutta: "Työssä jaksaminen ja omat rajat" sekä "Ajanhallinta ja itsensä johtaminen", jotka perustuvat osallistaviin ja toiminnallisiin menetelmiin. Siivittäjä-hanke arvioi työn olevan hyödynnettävissä valmennusmallin jatkokehittämisessä, jonka avulla osallistujien työelämävalmiuksia voidaan tukea.</p>		
Asiasanat jaksaminen, hyvinvointi, kuormitus, ajanhallinta, johtaminen, valmennusmalli		

Abstract

Author(s) Minni Ollola	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2025
	Number of Pages 23+49	
Title of Publication Minä Oy Productizing one's expertise training model		
Degree, Field of Study Bachelor of Social Services (UAS), Social and health industry		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Social psychiatric foundation of Päijät-Häme Mente Services, Siivittämö -project		
Abstract <p>The aim of the thesis was to develop a participatory and functional Minä Oy coaching model that supports entrepreneurship and entrepreneurial agency. The purpose was to build and pilot workshop content that strengthens participants' self-awareness, agency and working life skills. The work was carried out as functional development work in collaboration with the Siivittämö project, which aims to promote the participation of experts by experience, employment paths and working life skills.</p> <p>The theoretical framework of the thesis dealt with well-being at work, mental health at work, workload management, time management and self-management. The work emphasises the importance of mental health and self-management in maintaining work capacity.</p> <p>As a result of the thesis, two workshop modules were created for the Minä Oy coaching model: "Coping at work and your own limits" and "Time- and self-management", which are based on participatory and functional methods. The Siivittämö project estimates that the work can be utilized in the further development of a coaching model that can support participants' working life skills.</p>		
Keywords coping, well-being, stress, time management, leadership, coaching model		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Työssä jaksaminen ja omat rajat.....	3
2.1	Mielen hyvinvointi työssä.....	3
2.2	Kuormituksen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy	5
2.3	Oman jaksamisen tukeminen	7
3	Ajanhallinta ja itsensä johtaminen.....	8
3.1	Ajankäytön suunnittelu	8
3.2	Priorisointi ja tavoitteiden asettaminen	8
3.3	Oman työn johtamisen taidot.....	9
4	Opinnäytetyön toteuttaminen	12
4.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	12
4.2	Tavoitteen määrittely	13
4.3	Suunnittelu	14
4.4	Toteutus	15
4.5	Minä Oy -valmennusmalli	16
5	Pohdinta	19
5.1	Johtopäätökset ja arviointi	19
5.2	Eettisyys ja luotettavuus	21
5.3	Jatkokehittäminen	22
	Lähteet	24

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Ensimmäisen työpajan opas ja diasarja

Liite 3. Toisen työpajan opas ja diasarja

Liite 4. Palautelomakkeet

1 Johdanto

Oman osaamisen kehittäminen on tärkeä osa työelämää. Suuri osa työpaikoista vaatii korkeakoulun omaista osaamista. Omien taitojen ja kykyjen hankkiminen sekä jo valmiin ammatillisen osaamisen ajan tasalla pitäminen on osa oman osaamisen kehittämistä, eikä se lopu tutkinnosta valmistumiseen. Työelämässä tehtävät vaativat jatkuvasti uusien taitojen oppimista ja hallintaa. (Eriksson 2024.)

Erikssonin (2024) mukaan tärkeimpiä nykyhetken työelämän osaamisalueita ovat ongelmanratkaisukyky, oman työn hallinta ja johtaminen, kokonaisuuksien ja kokonaiskuvan hahmottaminen sekä itseohjautuva työote. Merkittävimpiä taitoja taas ovat toisten ihmisten johtaminen ja valmentaminen, muutososaaminen, digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen, asiakaspalveluosaaminen sekä asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen.

Mielenterveys on vahvasti osa työkykyä, ja se vaikuttaa psyykkiseen jaksamiseen. Nykyään työelämään liittyvät mielenterveyden käsitykset eivät ole pelkästään sairauspoissaoloja tai diagnosoituja häiriöitä. Sen sijaan nämä käsitykset ovat laajentuneet ja työmuotoja on tullut lisää, kuten osatyö- ja täsmätyökykyisyys. (Työterveyslaitos.) Monet ihmiset, erityisesti mielenterveyden haasteita kokeneet tai muuten täsmätyökykyiset, kokevat vaikeuksia oman osaamisensa sanoittamisessa, esiin tuomisessa ja työmarkkinoilla näkyväksi tekemisessä. Perinteiset työllistymisen polut eivät aina huomioi yksilöllisiä vahvuuksia, haasteita tai vaihtoehtoisia tapoja toimia työelämässä. (Närhi & Keskitalo 2023.)

Lindberg ym. (2016, 41) toteavat, että stressi on osa monen arkea. Se on täysin normaalia ja lähes väistämätöntä. Jotta pystyisimme arvostamaan hyviä asioita elämässämme, tarvitsemme vastoinkäymisiä sekä haasteita. Joskus stressi voi myös antaa meille vauhtia ja auttaa tarttumaan työntekoon tehokkaasti. Stressi ei siis aina ole negatiivinen asia, mutta liika stressi vaikuttaa hyvinvointiimme. Arki voi alkaa tuntua raskaalta, ja siihen väsy nopeasti. Siksi stressin liian suuren määrän tunnistaminen on tärkeää. Omaan arkeen saa järjestystä ja aikaa asioille, jotka ovat itselleen mieluisia, jos arkea suunnittelee ja ajanhallinta sujuu mutkattomasti.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää osallistava ja toiminnallinen Minä Oy -valmennusmalli, joka tukee yrittäjyyttä ja yrittäjämäistä toimijuutta. Tarkoituksena oli rakentaa ja pilotoida työpajasisältöjä, jotka vahvistavat osallistujien itsetuntemusta, toimijuutta ja työelämävalmiuksia.

Opinnäytetyön aihe-ehdotus tuli Siivittämöltä, joka on Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisen säätiön (Mente) sekä LAB-ammattikorkeakoulun yhteishanke. Hankeen toimintakausi on 1.2.2023–31.1.2026. Hanketta rahoittaa edellä mainittujen yhteistyökumppaneiden lisäksi

Euroopan sosiaalirahasto plus ESR+ sekä Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA. Hankkeen tavoitteena on edistää sen kohderyhmän työllistymis- ja opiskeluvalmiuspolkuja, sekä kehittää työ- ja opiskeluvalmiuksia tukevien toimintaympäristömalleja. Kohderyhmänä hankkeella ovat koulutetut kokemusasiantuntijat sekä sosiaali-, terveys- ja kasvatustalan ammattilaiset, jotka ovat täsmätyökykyisiä mielenterveyssyiden takia. (Mente 2025a.) Siivittäjä-hankkeen toiminnan keskiössä on toipumisorientaatio, ja yksi keskeisimpiä tavoitteita sen toiminnassa on tukea kokemusasiantuntijoita työllistymisessä. Hankkeen toiminnassa kokemusasiantuntijoita osallistetaan työpajojen ja ohjausryhmiin osallistumiseen, ryhmänohjaajina toimimiseen sekä tapahtumien suunnitteluun ja toteutukseen. (Mente 2025b.)

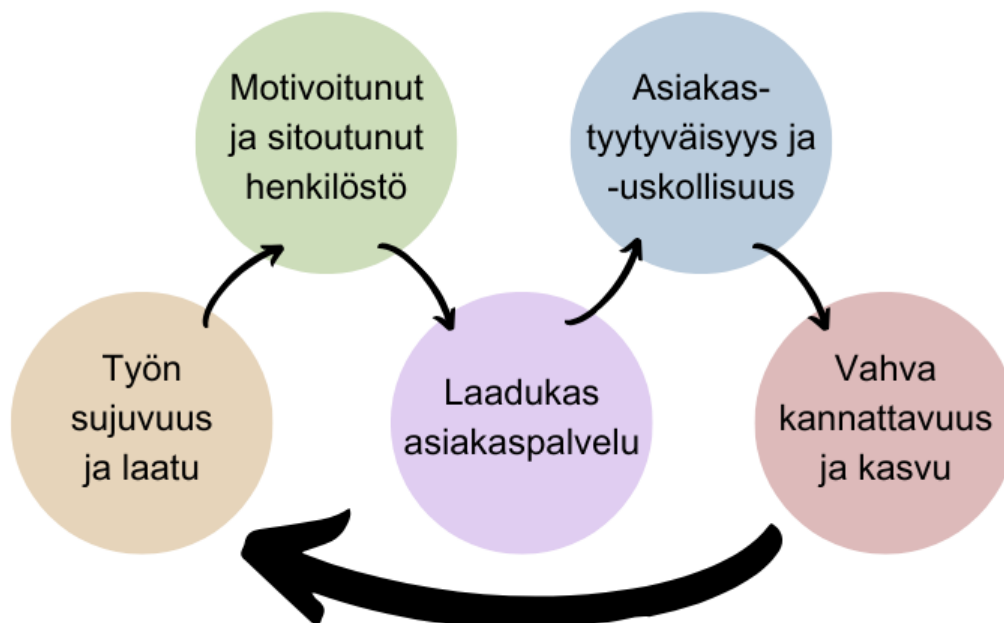
2 Työssä jaksaminen ja omat rajat

2.1 Mielen hyvinvointi työssä

Työhyvinvoinnissa kaikkein tärkeintä on käsittää se, millaiset tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat. Eri organisaatioissa suositellaan tutustuttavan eri teorioihin, joita työhyvinvointi pitää sisällään, ja lisäksi määriteltävän, mitä työhyvinvointi juuri kyseisessä organisaatiossa tarkoittaa ja miten se ymmärretään. (Walldén & Salli, 2022.) Työturvallisuuslaki (738/2002, 8 §) edellyttää työpaikan eri osapuolia pitämään huolen siitä, että työpaikalla on turvallista ja terveellistä. Työhyvinvointia edistetään työpaikalla yhteistoiminnassa, johon osallistuvat niin johto, esihenkilöt kuin työntekijätkin. Arvokasta tukea työhön antavat myös työsuojelun toimijat kuten työsuojelupäälliköt, -valtuutetut ja -asiamiehet, sekä työterveyshuolto. Työturvallisuuslain lisäksi keskeisimpiä lakeja tukemassa työturvallisuutta ja -hyvinvointia ovat laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (44/2006), työterveyshuoltolaki (1383/2001), Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). (Walldén & Salli, 2022.)

Työ voi parhaimmillaan olla sellaista, että se on mielekästä, motivoivaa ja palkitsevaa. Lisäksi se voi edistää ja pitää yllä mielen hyvinvointia. Työ voi tarjota oman sosiaalisen ympäristönsä, erilaisia mahdollisuuksia itsensä ja tavoitteiden toteuttamiselle, sekä antaa eväitä merkitykselliseen elämään. Mielen hyvinvointia voi rakentaa ja kasvattaa työpaikoilla monin erilaisin keinoin. Johtoasemassa tätä voi toteuttaa keinoin, joka vahvistaa mielenterveyttä, selkeillä ja toimivilla työnjaoilla, toimenkuvilla ja tavoitteilla, toiminnalla, joka tukee työyhteisön rakenteita, luomalla yhteiset pelisäännöt, ohjeet ja normit työpaikoille sekä arjen käytännöillä, jotka tukevat hyvinvointia. Vastuu ei ole vain johdolla, vaan koko työyhteisöllä on vaikutus yksilön ja koko työpaikan hyvinvointiin, mikä voidaan tavoittaa siten, että jokainen työntekijä on vastuullinen ja ystävällinen käytökseltään. (Suomen mielenterveys ry Mieli 2023.)

Heskett ym. (2008) ovat luoneet niin sanotun palvelu-tulos-ketjun, virallisesti nimeltään service-profit-chain (Aro 2018, 88). Olen luonut oman yksinkertaistetumman version kyseisestä ketjusta, kuten myös kirjailija Antti Aro teoksessaan Työilmapiiri kuntoon, joka on esillä kuviossa 1.



Kuvio 1. Palvelu-tulos-ketjun yksinkertaistettu malli (Aro 2018, 88).

Aron (2018, 88) luoma malli havainnollistaa sen, miten missä tahansa asiakaspalvelutyössä työn sujuvuus tukee sen onnistumista. Tarkoituksena ei ole kiinnittää niin paljon huomiota tuloksiin tai suorituksiin, vaan sen sijaan mallin kautta keskitytään siihen, miten jokainen työntekijä pystyy tuntemaan vastuuta laadukkaasta ja inhimillisestä asiakaskohtaamisten luomisesta sekä luottamuksellisen asiakassuhteen vahvistamisesta. Asiakkaiden tukeminen, osallisuus ja palvelujen vaikuttavuus ja koheneminen vahvistuu, kun asiakkaan kokemus on positiivinen, luottavainen ja toiveikas. Tällainen asiakaspalvelukokemus kasvattaa myös työntekijöiden hyvinvointia ja merkityksellisyyttä. Sen lisäksi myös toiminnan laatu ja vaikuttavuus kehittyvät sen myötä, joka vahvistaa työn motivointia ja mielenhyvinvointia aivan omalla tavallaan.

Työikäisten mielenterveystaitojen tunnistamisen tärkeys sekä työpaikoilla vaikuttamismahdollisuuksien tukeminen vahvistaa mielen hyvinvointia. Mielenterveyttä voi vahvistaa työelämässä yksilönä monin eri keinoin. Ensiksikin on tärkeää ymmärtää, että jokainen voi vahvistaa omaa mielenterveyttään. Työn perustehtävän selkeys, tavoitteiden ja odotuksien ymmärtäminen, palautteen saaminen tehdyistä töistä, sekä positiivinen suhde esihenkilön kanssa vahvistavat kaikki työntekijän mielen hyvinvointia. Jokaista näitä asiaa yksilö voi edistää itse. Työtehtävien selkeyttäminen voi tapahtua esihenkilön kanssa, ja omaa työtä voi suunnitella mm. rajaamalla tehtävät, tehtävälistan jakamisella osiin, ajan varaaminen päivän läpikäyntiin työajan alussa, sekä omien onnistumisten ja aikaansaatuisten asioiden esiin nostamisella. Palautetta omasta työstä voi pyytää työtovereilta sekä esihenkilöltä.

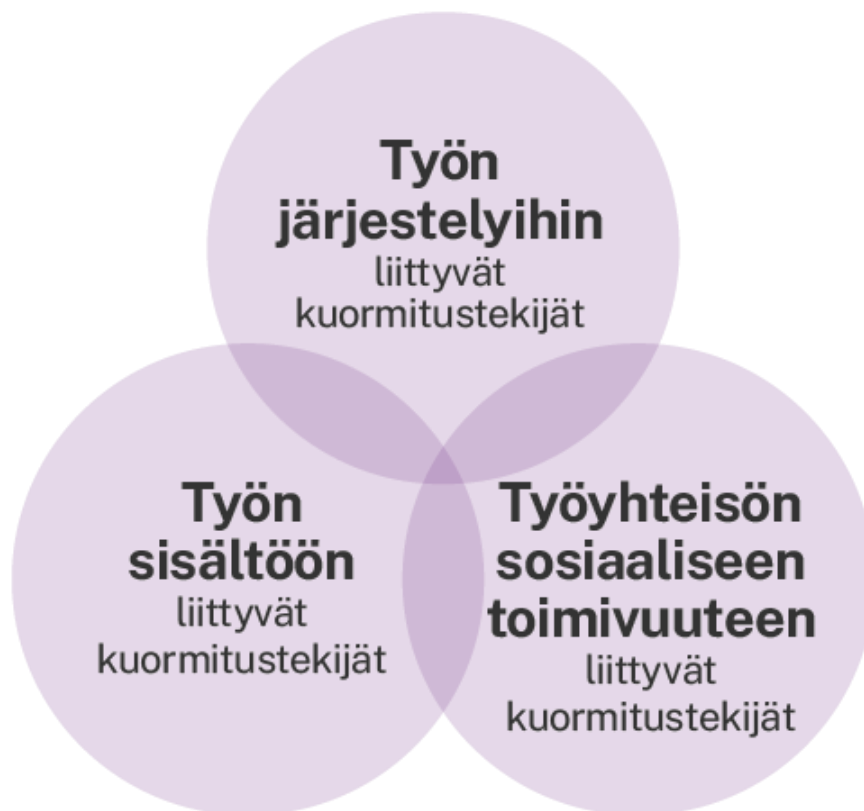
Myös muita arvostavana työyhteisön jäsenenä toimiminen vahvistaa kaikkien työyhteisön jäsenten hyvinvointia, joka on jokaisen työyhteisön jäsenen vastuu. (Suomen mielenterveys ry Mieli.)

2.2 Kuormituksen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy

Airila & Savinainen (2023, 15) toteavat, että sosiaali- ja terveysalan työ saattaa olla kuormittavaa monin eri tavoin. Työ voi olla fyysisesti raskasta, ja erilaiset työolosuhteet voivat vaikuttaa työntekijöihin alentavasti kognitiivisesti. Lisäksi eettinen kuormitus voi lisätä tätä kuormitusta. Jos kuormitus on pitkittynyttä, se voi vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin ja lisätä alan vaihtohalukkuutta.

Työuupumusta voi aiheuttaa monet erilaiset tekijät. Yleisimpänä syynä on jatkuva ja hallitsematon työmäärä, joka ylittää käytettävissä olevat resurssit. Lisäksi tunne työn hallinnan katoamisesta sekä kyvyttömyys tilanteisiin vaikuttamisesta, vaikka työntekijä yrittää tehdä parhaansa. Myös kyvykkyyden ja onnistumisen kokemusten puute voi heikentää työmotivaatiota, joka voi johtaa työuupumukseen, ja työyhteisössä ilmenevät konfliktit sekä vuorovaikutuksen haasteet voivat luoda ulkopuolisuuden ja epäoikeudenmukaisuuden tunteen, joka voi lisätä mielen kuormitusta. Ristiriidat työpaikan ja omien arvojen välillä tai eroavaisuudet puheiden ja tekojen välillä voivat johtaa eettiseen stressiin. (Lappi 2022, 37–38.)

Missä tahansa työpaikalla voi ilmetä erilaisia haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Psykososiaaliset kuormitustekijät eivät ole pelkästään yksilön ongelmia, vaan ne koskevat jokaista työntekijää. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2023.) Kuviossa 2 kuormitustekijät on jaettu kolmeen kategoriaan.



Kuvio 2. Kuormitustekijät (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2023).

Ensimmäisenä kategoriana on työn sisältö. Se voi aiheuttaa haitallista kuormitusta mm. yksitoikkoisella tai sirpaleisella työllä, jatkuvana valppaana olemisella tai työn keskeytyksillä, kohtuuttoman suurilla vastuilla ja laadullisilla vaatimuksilla, liialla tietomäärällä sekä asiakastyössä olevilla toistuvilla vaikeilla vuorovaikutustilanteilla. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2023.)

Toisena on työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät. Näihin lukeutuu mukaan mm. työn liiallinen tai liian vähäiset määrät, kohtuuttoman suuret aikapaineet, työajoista johtuvat tekijät (vuoro- ja yötyö, työhön sidonnaisuus, liian runsas työaikaan kuulumaton matkustaminen sekä liikkuva työ), työvälineiden tai työskentelyolosuhteiden puutteellisuus sekä liian epäselvä työnjako- tehtävänkuvat, tavoitteet tai vastuu. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2023.)

Kolmantena on sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät haitalliset kuormitustekijät. Näitä voivat olla esimerkiksi yksin työskenteleminen, eristäminen sosiaalisesti tai fyysisesti, toimimattomat vuorovaikutukset ja yhteistyöt, tiedonkulun heikkous, riittämätön tuki esimieheltä tai työkavereilta, häirintä tai jokin muu epäasiallinen kohteleminen sekä syrjintä tai muu epätasa-arvoinen kohtelu. Lisäksi aiempien kategorian lisäksi on muistettava fyysiset

kuormitustekijät, joita voivat olla mm. tapaturvavaara, melu, sekä erilaiset fyysiset, biologiset että kemialliset tekijät. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2023.)

2.3 Oman jaksamisen tukeminen

Lappi (2022, 94–95) toteaa, että vaikka työpaikan johdolla on vastuu varmistaa tiettyjä työolosuhteisiin liittyviä seikkoja, jokaisen työntekijän on kuitenkin vastattava omasta hyvinvoinnista ja työkunnosta. Tällä vastuulla tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on hyvä asenne työntekoon, ja että hän kykenee hoitamaan työtehtävänsä ja kysymään niihin tarvittaessa apua. Lisäksi vastuuseen kuuluu työpaikan ja organisaation, että omien henkilökohtaisten tavoitteiden ymmärrys, oman työn vastuun kantaminen, luottamus muihin työntekijöihin sekä omilla teoillaan hyvän työilmapiirin luomiseen pyrkiminen. Omasta terveydestä ja elintavoista on huomattavasti merkitystä työkyvylle. Lisäksi osaamisella, asenteella, motivaation säilyttämisellä sekä uuden oppimisen kiinnostuksella on paljon merkitystä. Työyhteisöön ja yhteiseen tekemiseen panostamisen on myös todettu vaikuttavan positiivisesti yksilöön, että muihin työpaikan työntekijöihin.

Työpaikalla voi mahdollisuuksien mukaan tehdä erilaisia tekoja, jotka voivat parantaa jaksamista. Näitä ovat mm. säännöllisten taukojen pitäminen sekä ergonomiaan panostaminen. Myös vaikuttamis- ja kehittämismahdollisuudet tukevat hyvinvointia työssä, kun taas vähäinen hallintamäärä omassa työssä heikentää sitä. (Cuckoo 2025.)

Työpaikan ulkopuolella itsestään huolehtiminen vahvistaa voimavaroja, parantaa arjessa jaksamista sekä edistää hyvinvointia. Elämäntilanteiden tunne kasvaa, kun tunnistaa oman elämän merkitykselliset ja mielekkäät asiat ja niitä pääsee toteuttamaan. Myös tarpeellinen määrä lepoa ja unta, säännöllinen liikunta ja ruokailurytmi kuuluvat yksilön perustarpeisiin, jotka luovat pohjaa itsestään huolehtimiselle. Kun nämä perustarpeet ovat kunnossa, vahvistaa se oman elämän yllättävien ja ikävien elämäntilanteiden käsittelyä ja vastaanottamista. Oma hyvinvointia vahvistaa myös positiiviset ihmissuhteet, sillä ne lisäävät mielihyvää ja hyviä kokemuksia. Joskus kuitenkin ihmissuhteet voivat viedä myös voimavaroja, joten on tärkeää osata tunnistaa millaisista ihmissuhteista elämässä vievät voimia pois. (Terveyskylä 2024.)

3 Ajanhallinta ja itsensä johtaminen

3.1 Ajankäytön suunnittelu

Kukaan ei voi hallita aikaa, ja siksi ajanhallinta voi olla sanana hiukan harhaanjohtava. Sen sijaan pystymme hallitsemaan ja suunnittelemaan omaa ajankäyttöämme. Jotta omaa ajankäyttöä voi muuttaa suunnitelmallisemmaksi, se pitää ensimmäiseksi tuntea. Hyvä ajankäyttösuunnitelma keskittyy olennaiseen ja se pohjautuu omiin tarpeisiin. Silloin tavoitteena on saada tärkeimmät asiat ensin tehtyä, ja suunnitelman sisältö ja sen tarkuus ovat luontevia itselle ja se sopii omaan elämäntilanteeseen. On myös tärkeää tehdä suunnitelmasta riittävän väljä, sillä työn teon ei ole tarkoitus olla jatkuvaa kiirettä ja aikapainetta. On tärkeää muistaa jättää tilaa odottamattomille hetkille. Lisäksi ajankäyttösuunnitelman tulee perustua rutiineihin. Suunnitelman tekeminen on helpompaa, kun sen luominen alkaa pysyvistä menoista ja tekijöistä. (Mielenterveystalo.)

Yli-Kaitala ym. (2016, 19) havaitsivat, että omaa työtä voi mahdollisesti suunnitella vaikkapa jokaisen työviikon alussa, ja joissakin tapauksissa pidemmälläkin aikavälillä. Joissakin töissä työtä pystyy mahdollisesti jäsentämään ja luomaan sen kokonaiskuvaa selkeämmäksi. Harva työ etenee täysin suunnitellusti, joten on tärkeää muistaa jättää aikaa ja tilaa myös muutoksille. Yhtenä tekniikkana tähän voi myös ylläpitää työpäiväkirjaa. Se auttaa hahmottamaan paremmin työtä ja tekemään sitä näkyvämmäksi. Lisäksi ajankäytön arvioiminen voi helpottua eritoten, jos aloittaa uudessa työpaikassa ja uudet työtehtävät. Lisäksi taaksepäin katsominen on helpompaa, jolloin oman työn arvioiminen ja tulokset voivat olla selkeämmät. Kun erilaiset onnistumiset, saavutukset ja etenemiset huomaa, kasvattaa se itsevarmuutta työhön. Lisäksi myös tehdyistä virheistä voi oppia.

Lindberg ym. (2016, 46) mukaan ajanhallinnasta voi syntyä erilaisia tunteita. Joskus jos ei ehdi tehdä kaikkea mitä olisi tahtonut, riittämättömyyden tunne ja syyllisyys voivat painaa. Kiireen tunteminen voi voimistua, josta voi syntyä tunne, ettei tilanteelle voi tehdä yhtään mitään. Mikäli kiire on jatkuvaa, uupumus ja stressi voivat ottaa mielestä ja kehosta vallan, joka voi aiheuttaa oman elämänhallinnan tunteen menetystä. Ajankäyttöä tulisi tarkastella, mikäli tuntuu että on jatkuvasti kiire. Kyse ei ole ainoastaan ajanhallinnasta, vaan myös itsensä johtamista sekä oman tekemisen suunnittelusta. Silloin on tärkeää keskittyä olennaiseen sekä tiedostaa sen mihin on tarkoitus pyrkiä.

3.2 Priorisointi ja tavoitteiden asettaminen

Ajanhallintaa miettiessä on tärkeää muistaa, ettei mikään menetelmä takaa sitä, että työntekijä voi saada kaiken valmiiksi, mikäli työtä on yksinkertaisesti liikaa verrattuna

käytettävään aikaan. Organisaation ja yksilön toiminta voi heikentyä, mikäli työtehtävät ovat liian laajasti hajautuneita ja niihin on vaikeaa löytää fokusta. Priorisoinnin tavoitteena on ymmärtää työn ydintehtävät paremmin, joihin pystyy sitten kohdentamaan aika ja resurssit. Kun yhteinen päämäärän ymmärrys saavutetaan, organisaation eri osien välinen vuorovaikutus vahvistuu. Täytyy kuitenkin muistaa, että mikäli käynnissä on useampi monimutkainen työtehtävä, sitä enemmän ne kärsivät päällekkäisyyksistä. Kun organisaatio arvostaa aikaa, vahvistaa se laadukasta ajattelutyötä, sillä se on myös edellytyksiä, joka on organisaatioiden yksi tärkeimmistä voimavaroista. (Yli-Kaitala ym. 2016, 3.)

Asiakaspalvelutyössä työtä voi priorisoida mm. siten, että ne laittavat siihen järjestykseen, minkä perusteella tehtävät ovat tärkeitä, millaisia tarpeita asiakkailta on tai mitkä tehtävät ovat kiireellisiä. Mikäli niin tapahtuu, voi olla, että ei niin tärkeät tehtävät jäävät vähemmän tärkeämmäksi tai ne voivat jäädä kokonaan tekemättä. (Bergbom & Airila 2017, 17.)

Keinoja oman työn priorisointiin on monia. Kuitenkin organisaatiossa se tulisi tehdä esimiehen tuen kanssa. Työtehtävien priorisointi on yksi organisaatioiden tärkeimpiä tehtäviä. Myös työn rajaamisen määrittäminen vaatii selvän käsityksen nykyisistä, että tulevista tehtävistä ja suunnitelmista. Priorisointi voi perustua moneen eri tekijään, eikä kiire tarkoita aina sitä, että asia on tärkeä. Kerrallaan ihminen pystyy keskittymään vain rajattuun työmäärään ja kokonaisuuteen. Kun tehtävät kirjataan selkeästi, helpottaa se niihin tarttumista. On myös tärkeää muistaa se, että priorisointi tarkoittaa myös asioista luopumista ja niiden kyseenalaistamista. (Yli-Kaitala ym. 2016, 10.)

3.3 Oman työn johtamisen taidot

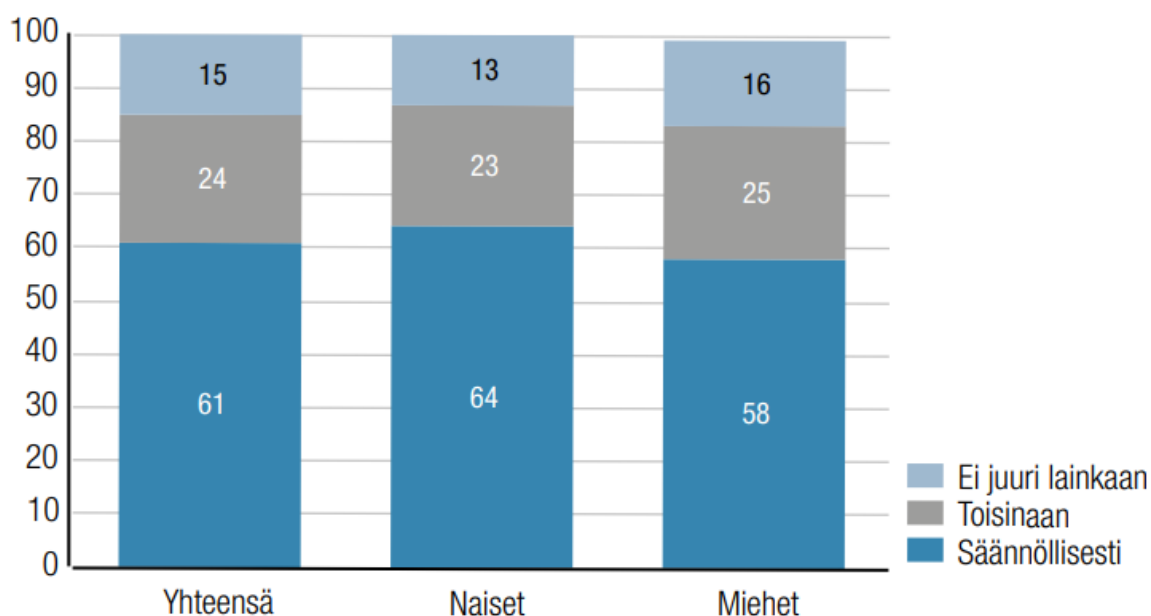
Itsensä johtamiseen kuuluu oman toiminnan suunnitteleminen, ohjaaminen, seuranta ja muuttuminen, jonka keskiöön kuuluu työhyvinvointi sekä sujuva työnteko. Siihen kuuluu myös omien tunteiden ja ajatusten säätelyyn kykeneminen. Näitä taitoja tarvitsee jokainen, missä tahansa työssä tai asemassa onkaan. Itsensä johtaminen täydentää ulkoista johtamista, joista molemmat ovat tarpeen. Tärkeää on se, että työyhteisössä on selvillä se, kuka tekee päätökset, kun näkemykset eroavat toisistaan. (Moilanen 2021.)

Kun yksilö osaa johtaa itseään, pystyy hän silloin asettamaan omalle työllensä tavoitteita samalla, kun hän huomioi perustehtävät sekä muut yhteiset tavoitteet. On tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että tavoitteet ovat kohtuullisia, kiireet ennakoitaan ja että aikaa järjestetään työ- että vapaa-ajalle. Jotta itseään pystyy johtamaan, on tärkeää osata teke- mään valintoja ja priorisoida ne. On osattava myös määrittää ja hyväksyä ne rajat, jotka määrittävät työtavat ja -järjestyksen. Työ voidaan myös keskeyttää monesti, mutta taitava oman työn johtaja osaa karsia pois tarpeettomat keskeytykset ja sen sijaan keskittyä

tiettyihin asioihin kerrallaan. Työpaikan yhteiset säännöt voivat vähentää merkittävästi tällaisia tarpeettomia keskeytyksiä, sillä hyvä työympäristö ja työvälineet ovat myös tärkeitä tekijöitä keskeytyksen ehkäisyyn. (Moilanen 2021.)

Omaa toimintaa ja sen edistystä ja tunnistamista arvioiva työntekijä on myös yksi osatekijä itsensä johtamiselle. On tärkeää tunnistaa omat vahvuudet, mutta lisäksi on tunnistettava myös kehittämisen kohteet. Avun pyytäminen ja vastaanottaminen sekä palautteesta oppiminen ovat keinoja sen toteutumiseksi. Myös kyky itsensä motivoinnille on tapa, joka osoittaa vahvaa itsensä johtamisen osaamista. Vaikka työ saattaa muuttua rutiinimaiseksi, kärsivällisyys ja hitaasti etenevien asioiden sietäminen ja resilienssitaidot vaikuttavat työn onnistumiseen ja etenemiseen. Mikäli epävarmuutta ja epäonnistumisia pystyy sietämään, on asian uudelleen aloittaminen siedettävämpää. (Moilanen 2021.)

Sutelan ym. (2019, 117) mukaan työelämä muuttuu yleisesti ottaen itseohjautuvammaksi. Työntekijöiltä odotetaan organisointi ja priorisointitaitoja, sekä oman työn aikataulutusta, suunnittelua ja delegointia. Vuonna 2018 tehdyssä työolotutkimuksessa todetaan, että 61 % vastanneista koki, että he suunnittelevat omaa työtään itse. Vain 15 % koki, että heidän työssään ei ole juuri lainkaan oman työn johtamista. Kuviossa 3 nämä tulokset on havainnollistettu.



Kuvio 3. Sukupuolen vaikutus oman työn johtamisessa (Sutela ym. 2019, 117).

Ero ei ole huomattava, mutta vastanneista naiset kokevat työnsä sisältävän hiukan enemmän oman työn johtamista. Tutkimuksen mukaan oman työn johtaminen oli yleisintä ylempien toimihenkilöiden ja asiantuntijoiden keskuudessa. Myös ikä on vaikuttanut tuloksiin, sillä esimerkiksi alle 25-vuotiaat sekä yli 55-vuotiaat kokevat suunnittelevansa työtään

harvemmin kuin keski-ikäiset. Tulokset osoittavat sen, että työn itsenäisyys ja vastuu omasta työstä on kasvanut, vaikka mahdollisuudet oman työn vaikutukseen vaihtelevat eri ammattiryhmien ja sukupuolten välillä. (Sutela ym. 2019, 117.)

4 Opinnäytetyön toteuttaminen

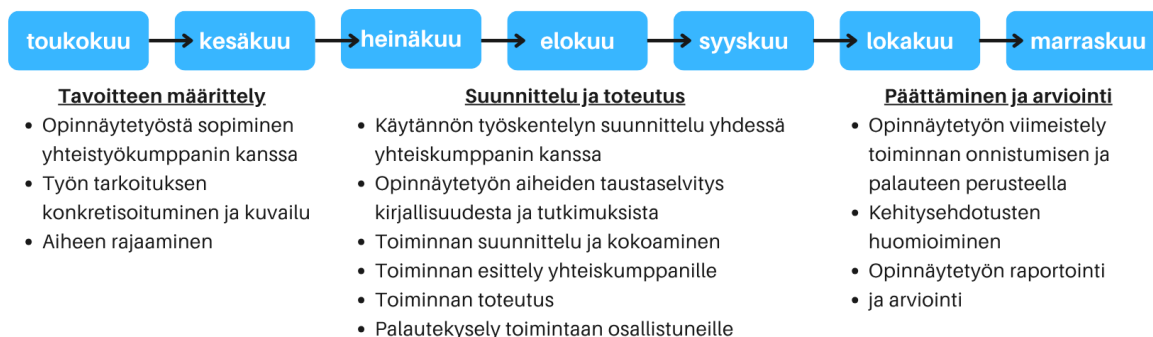
4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisessa opinnäytetyön prosessissa tuotetaan jonkinlainen käytännön tuotos, kuten opas, malli, perehdytyskansio tai prosessikuvaus. Sen työprosessissa on opiskelijan lisäksi myös muita useita toimijoita, jotka osallistuvat työn eri vaiheisiin. Työssä korostuvat vuorovaikutus ja dialogi, joiden avulla työn eri vaiheissa vaihdetaan ja arvioidaan ajatuksia sekä suunnataan työtä tarvittaessa uudelleen. (Salonen ym. 2013, 5–11.) Opinnäytetyön toteutustapa oli toiminnallinen kehittämistyö. Sen toteutus oli työelämälähtöistä ja se toteutettiin tiiviissä yhteistyössä yhteistyökumppanin kanssa.

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on yhdistää teoreettinen tieto sekä käytännön soveltaminen. Toiminnallisen ja tutkimuksellisen opinnäytetyön raja ei aina ole täysin selkeä, sillä molemmissa saattaa olla samoja piirteitä ja menetelmiä. Toiminnallinen opinnäytetyö ei varsinaisesti ole tutkimus, mutta se kuitenkin perustuu tutkimukselliseen kehittämisotteeseen. Silloin työ ja sen eteneminen pohjautuu tavoitteelliseen prosessiin, joka sisältää erilaisia vaiheita kuten suunnittelu, toteutus, arviointi ja reflektio.

Kehittämistoiminnallisen opinnäytetyön lähtökohtana on työelämän tarpeesta noussut idea, jotka lähdetään työstämään suunnitelmallisesti yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. (Salonen ym. 2013, 13–19.)

Opinnäytetyön toteutus ja aikataulutus eteni Salosen (2013, 15) lineaarisen mallin mukaisesti (Kuvio 5). Vaikka malli on kuvattu hyvin lineaarisena, todellisuudessa sen vaiheet voivat limittyä ja tapahtua samanaikaisesti. Siksi kehittämistoiminnan prosessi nähdään enemmän syklisenä ja spiraalimaisena. Oppiminen prosessin aikana tapahtuu toiminnassa ja toiminnasta. (Salonen ym. 2017, 52.)



Kuvio 4. Opinnäytetyön toteutus lineaarisen mallin mukaisesti (mukailtu Salonen 2013, 15).

Prosessi on jaettu Salosen (2013, 15) lineaarisen mallin mukaisesti kolmeen päävaiheeseen, jotka ovat tavoitteiden määrittely, suunnittelu ja toteutus sekä päättäminen ja arviointi. Kuvio havainnollistaa opinnäytetyön etenemisen ajallisesti sekä kunkin vaiheen keskeiset tehtävät ja painopisteet.

4.2 Tavoitteen määrittely

Opinnäytetyö alkoi tavoitteen määrittelystä Salosen (2013, 15) lineaarisen mallin mukaisesti. Opinnäytetyön kehittämistoiminnallisen luonteen vuoksi työn suunnittelu käynnistyi tarpeen tunnistamisesta, joka liittyi muutostarpeeseen. Alussa on myös tärkeää luoda yhteisymmärrys siitä mikä kehittämisen kohde on ja miten asia rajataan, kuitenkin sulkematta pois mahdollisuuksia muutoksille. (Salonen ym. 2017, 56.) Minä Oy - valmennusmalli pyrittiin luomaan siten, että se valmentaa tuetusti yrittäjyyteen tai yrittäjämäiseen toimintaan. Valmennuksen sisällöt pyrittiin luomaan osallistaviksi ja toiminnallisiksi, ja osa näiden sisältöjen rakentamisesta kuului opinnäytetyön sisältöön. Minä Oy pyrkii vastaamaan erilaisiin tarpeisiin, kuten itsetuntemuksen ja itseluottamuksen vahvistamiseen, oman osaamisen, voimavarojen ja arvojen jäsentämiseen, oman osaamisen tuotteistamiseen ja esittämiseen työnantajille tai asiakkaille, kokeilukulttuurin ja kevyen yrittäjyyden mahdollistamiseen sekä työn ja toimijuuden perinteisten muottien rikkomiseen.

Opinnäytetyö lähti liikkeelle aiheen rajauksesta ja tavoitteen luomisesta. Toukokuussa 2025 yhteistyökumppani esitti tarpeensa Minä Oy valmennusmallin luomisesta. Minä Oy:n tavoitteena oli luoda ja rakentaa valmennusmalli, jota pystyttäisiin hyödyntää eri organisaatioissa yrittäjyyteen tai yrittäjämäiseen toimintaan valmennettaessa. Mallin tarkoituksena oli muodostua osaksi Siivittämö -hankkeen toimintaympäristömallia. Valmennusmallin ytimessä oli tarkoitus luoda ajatus siitä, että jokainen ihminen on oman osaamisensa asiantuntija. Yksilö on kuin yksityinen yritys, jolla on omat vahvuudet, arvot ja palvelut. Kyseessä ei ole vain työllistymisestä, vaan itsetuntemuksen, toimijuuden ja rohkeuden lisäämisestä erityisesti silloin, kun työelämään osallistuminen ei ole itsestäänselvyys.

Opinnäytetyötä varten toteutettavien pajojen ideointi ja tavoitteiden määrittely lähti liikkeelle yhteistyöllä Siivittämö -hankkeen työntekijöiden kanssa. Yhteistyö alkoi yhteisellä pohdinnalla ja keskustelulla, jossa sovittiin, mitä opinnäytetyö tulisi pitämään sisällään.

4.3 Suunnittelu

Kehittämistarpeiden tunnistamisen jälkeen opinnäytetyössä siirryttiin suunnitteluvaiheeseen toiminnallisen opinnäytetyön menetelmän mukaisesti (Salonen 2013, 17). Salonen ym. (2017, 60) määrittelevät kehittämistoiminnallisen suunnittelun olevan tarvelähtöinen, tavoitteellisesti tarkoituksenmukainen sekä tarpeeksi täsmällisesti suunniteltu. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa pajojen aiheista tehtiin taustaselvitys kirjallisuuden ja tutkimustiedon avulla, ja niihin perehdyttiin ajankohtaisen tiedon pohjalta. Lisäksi alustava aikataulutusta sekä toteutussuunnitelma luotiin.

Kokonaisuudessaan Minä Oy -valmennusmallista pyritään luomaan noin kuuden työpajan kokonaisuus, joka on suunnattu kokemusasiantuntijoille ja yrittäjyydestä kiinnostuneille. Valmennusmallin sisältö tavoittelee olemaan sellaista, joka sopii erityisesti henkilöille, joilla on osittain työkykyä, mutta vaikeuksia löytää paikkaansa työelämässä. Siksi kohderyhmänä valmennusmallille ovat esimerkiksi mielenterveyssyistä täsmätyökykyiset, pitkäaikaistyöttömät tai kokemusasiantuntijat, jotka haluavat kehittää osaamistaan sekä nuoret aikuiset, joilla on epäselvä työura. Valmennusmallin työpajojen teemoihin kuuluu itsetuntemus, identiteetti ja toivo, oman osaamisen tunnistaminen ja tuotteistaminen, työssä jaksaminen ja omat rajat, ajanhallinta ja itsensä johtaminen, markkinointi ja oman asiantuntijuuden esilletuominen, verkostoituminen, yhteistyö ja yrittäjyys. Yhteistyökumppanin kanssa sovittiin, että opinnäytetyö rajattaisiin kahteen näistä työpajakokonaisuudesta. Niiden osuudeksi valikoitui työssä jaksaminen ja omat rajat sekä ajanhallinta ja itsensä johtaminen. Nämä kaksi pajaa olisivat niin sanottu pilotti koko Minä Oy -valmennusmallille.

Salonen ym. (2017, 60) toteavat, että kehittämistoiminnallisen opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa aiheeseen tulee perehtyä kirjallisuuden ja tutkimustiedon kautta. Jotta työtä voidaan kutsua kehitystoiminnalliseksi, vaatimuksena on, että se perustuu tutkittuun tietoon. Ennen varsinaisten työpajojen luonnin aloittamista, opinnäytetyössä perehdyttiin aiheen tietoperustaan. Tietoa tutkittiin tieteellisistä artikkeleista, kirjallisuudesta sekä tutkimuksista, jotka liittyivät työhyvinvointiin, mielenterveyteen, kuormitukseen, ajanhallintaan ja itsensä johtamisen taitoihin. Työpajojen tietoperustana on käytetty psykologian, työterveyden, johtamistieteiden sekä organisaatiotaitojen tutkimuksellisia ja teoreettisia näkökulmia. Pajatoimintojen alustava suunnitelma luotiin opinnäytetyön tietopohjaan perustuen. Salosen (2017, 19) mukaan innovatiiviseen kehittämistyöhön kuuluu keskustelu, kuuntelu sekä ideoiden että asioiden jakamista. Pajatoimintojen alustava sisältö esitettiin elokuussa 2025 yhteistyökumppanille. Tapaamisen keskustelun, palautteen ja yhteisen pohdinnan perusteella niihin tehtiin tarvittavia muutoksia ja lisäyksiä. Molemmista työpajoista muodostui yksittäin

2 tunnin mittainen kokonaisuus, joiden rungoksi muodostui aloitus ja virittäytyminen, teoriaosuus, toiminnalliset harjoitukset, tauotukset sekä yhteenveto.

Suunnitteluvaiheen loppupuolella elokuussa tehtiin yhteistyösopimus, saatekirje (Liite 3), tietosuojailmoitus sekä tutkimuslupahakemus luotiin opinnäytetyön etenemistä varten. Vuoden 2025 syyskuun alussa oppilaitos hyväksyi opinnäytetyösuunnitelman, jonka jälkeen työssä siirryttiin sen toteuttamiseen, jolloin yhteistyökumppani hyväksyi tutkimuslupahakemuksen. Työpajojen ajankohdiksi valittiin 11.9. ja 25.9.2025. Ilmoittautuminen työpajaan tapahtui sähköpostitse Siivittäjä -hankkeen kautta. Ennen pajojen toteutusta osallistujille lähetettiin saatekirje, jonka mukana toimitettiin tietosuojailmoitus.

Opinnäytetyön arviointia varten päätettiin luoda pajatoiminnoista palautelomakkeet osallistujille. Pajatoiminnoista tehtiin Webropol -palautelomakkeet sekä työpajoja varten tehtiin PowerPoint-esitykset (Liitteet 3 & 4). Webropol -palautelomakkeen avulla kerättiin palautetta, josta voitiin arvioida työpajojen toimivuutta, tavoitteiden toteutumista sekä osallistujien kokemuksia. Yhteistyökumppani antoi palautetta opinnäytetyön edistymisestä ja kehityksestä työn eri vaiheissa. Lisäksi opinnäytetyöntekijä arvioi omaa työskentelyprosessiaan koko opinnäytetyöprosessin aikana reflektiivisesti.

4.4 Toteutus

Toiminnallisissa menetelmissä yksilön kasvua, hyvinvointia ja osallisuutta tuetaan. Niiden avulla toimijuutta, yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan vahvistaa. Toiminnallisessa menetelmässä luovat keinot, kuten liikunta, pelaaminen, taide ja musiikki antavat osallistujille keinoja oivaltaa ja käsitellä omia kokemuksia yhdessä muiden kanssa. Sen kautta osallistujat voivat kasvattaa itsetuntemusta ja identiteettiä, jolla on selkeä vaikutus mielenterveyteen sekä elämänhallinnan tunteeseen. Yhdessä toimiminen tukee sosiaalisuutta ja sen avulla voidaan ehkäistä yksinäisyyden tunnetta. (Paananen & Palo, 2024). Toiminnallisen opinnäytetyön tuloksena syntyi kaksi työpajatoimintaa. Työpajat pyrkivät tarjoamaan osallistujille monipuolisia välineitä ja käytännön työkaluja, joita he voisivat käyttää niin henkilökohtaisessa kehityksessään kuin ammatillisessa elämässään. Pajoissa käytettiin monimenetelmällisiä lähestymistapoja, joihin kuului toiminnallisia harjoituksia, luentoja ja ryhmäkeskusteluja, ja niissä hyödynnettiin tunnetyöskentelyä koko ohjelman ajan.

Työpajaan osallistuvat henkilöt osallistetaan yhteistoimintaan käyttäen erilaisia vuorovaikutusmenetelmiä ja välineitä. Työpajoissa painotetaan mielipiteitä, tietoja, ajatuksia, ideoita ja näkemyksiä toiminnan ja keskustelun kautta. Lopputuloksena työpajoista tavallisesti kehittyy yhteenveto tai jonkinlainen muu koottu tuotos.

Opinnäytetyön toteutukseen kuului työpajojen järjestäminen ja ohjaaminen, palautteiden analysointi sekä opinnäytetyöraportin kirjoittaminen.

Molemmat työpajat alkoivat esittäytymisellä, turvallisen tilan luonnilla, sekä ohjelman läpikäynnillä, minkä jälkeen osallistujat viritettiin pajan teemaan. Virittäytymisen tavoitteena oli saada osallistujat orientoitumaan työpajan teemaan. Virittäytymisen jälkeen siirryttiin teoriaosuuteen, joka pohjautui opinnäytetyön teoriaosuuteen. Sen jälkeen tehtiin kolme osallistavaa käytännön harjoitusta työpajojen aiheista.

Ensimmäinen työpaja pidettiin Lahdessa Siivittämö -hankkeen tiloissa 11.9.2025.

Työpajaan osallistui yhteensä 6 henkilöä; kaksi kokemusasiantuntijaa, kaksi sosiaalialan työharjoittelijaa, sekä Siivittämö -hankkeen projektityöntekijä ja -päällikkö. Työpajan teemana oli työssä jaksaminen ja omat rajat. Työpajan kolmeksi pääaiheeksi päätyivät mielen hyvinvointi työssä, kuormituksen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy, sekä oman jaksamisen tukeminen. Näiden aiheiden pohjalta työpajassa esitettiin teoriaa.

Toinen työpaja pidettiin Lahdessa Siivittämö -hankkeen tiloissa 25.9.2025. Työpajaan osallistui kahdeksan henkilöä; kolme kokemusasiantuntijaa, kolme sosiaalialan työharjoittelijaa, sekä Siivittämö -hankkeen projektityöntekijä ja -päällikkö. Ajanhallinnan ja itsensä johtamisen työpajoissa kolmeksi pääaiheeksi päätyivät ajankäytön suunnittelu, priorisointi ja tavoitteiden asettaminen, sekä oman työn johtamisen taidot, joiden pohjalta työpajassa esitettiin teoriaa.

Molempien työpajojen harjoitusten ohella keskusteltiin osallistujien huomioista ja heränneistä ajatuksista yhdessä ryhmän kanssa. Työpajat päätettiin yhteisellä keskustelulla opituista asioista ja oivalluksista. Osallistujille lähetettiin työpajan jälkeen palautelomake täytettäväksi, jotka löytyvät liitteestä 4.

Kehittämistoiminnan keskeisimpiä tekijöitä ovat yhdessä tekeminen, osallistaminen, toiminnassa oppiminen, reflektointi ja menetelmällisyys, yhteisöllisyys sekä arvioiva työote (Salonen ym. 2017, 53). Työpajojen toteutuksen aikana osallistujia osallistettiin ja sisällössä käsiteltiin sellaisia teemoja, jotka pyrkivät tukemaan osallistujien henkilökohtaista ja ammatillista kehittymistä, yhdessä toimimista ja oman toiminnan ja haasteiden reflektointia. Työpajojen toteutuksen jälkeen yhteistyökumppanin kanssa käytiin jälkipuintia pajojen onnistumisesta.

4.5 Minä Oy -valmennusmalli

Opinnäytetyön tuotoksena tietoperustaan pohjautuen syntyi Minä Oy:n kokonaisuuteen kaksi erillistä työpajakokonaisuutta (Liitteet 2 & 3), joiden teemoina ovat työssä jaksaminen

ja omat rajat, sekä ajanhallinta ja itsensä johtaminen. Työpajojen tarkoituksena on tukea osallistujien yrittäjämäistä ajattelua ja itsensä johtamisen taitoja sekä vahvistaa valmiuksia toimimaan työelämässä.

Ensimmäisen työpajan teemana on työssä jaksaminen ja omat rajat. Se keskittyy mielen hyvinvointiin, kuormituksen tunnistamiseen ja omien rajojen asettamiseen. Työpajan harjoitukset pyrkivät auttamaan osallistujia pohtimaan omaa jaksamista ja palautumista. Virittäytymisenä toimii säämetafora, jonka avulla osallistujat pyritään virittäytymään teemaan, ja he voivat sen avulla kuvailla tämänhetkistä olotilaansa. Teoriaosuudella pyritään antamaan osallistujille tietoa pajan teemasta. Ensimmäisenä harjoituksena työpajassa on kuormituksen tunnistamisen kartta, jossa tunnistetaan arkea kuormittavia ja vahvistavia tekijöitä. Toisena harjoituksena on rajanvetoharjoitus, jossa pohditaan omia rajoja ja jaksamista erilaisen väitteiden avulla. Viimeisenä harjoituksena oli selviytymistapojen tunnistaminen Suomen mielenterveys ry Mieli (2025) ”Millainen selviytyjä olen?” -julisteen avulla. Työpaja päättyy yhteiseen keskusteluun, jossa osallistujat pohtivat opittua ja sen soveltamista arjessa.

Toisessa työpajassa teemana on ajanhallinta ja itsensä johtaminen. Työpaja keskittyy ajankäytön hallintaan, priorisointiin ja omien voimavarojen johtamiseen. Virittäytymisessä tarkoituksena on auttaa osallistujia hahmottamaan mihin oma aika kuluu arjessa ja mikä tuottaa hyvinvointia. Teoriaosuuden jälkeen ensimmäisenä harjoituksena on tehokas tunti -harjoitus, jossa parityöskentelyllä järjestetään erilaisia kuvitteellisia työtehtäviä tärkeysjärjestykseen. Toisena harjoituksena on ajankäyttökompassi -harjoitus, jossa jokainen osallistuja piirtää paperille nelikentän, jonka akseleina ovat voimaannuttava – kuluttava ja usein arjessa – harvoin arjessa. Askelle sijoitetaan erilaisia väittämiä, jotka sopivat osallistujien omaan arkeen. Viimeisenä on kolme askelta eteenpäin -harjoitus, jossa jokainen osallistuja miettii itselleen kolme erilaista asiaa, johon tahtoo keskittyä tai panostaa seuraavan viikon aikana. Työpaja päättyy yhteiseen reflektioon ja kannustavaan päätökseen.

Kummastakin työpajasta muodostui omat oppaat sekä PowerPoint-diaesitykset, jotka muodostavat yhdessä valmiin työpaketin ohjaajan käyttöön. Oppaiden tarkoituksena on olla toimia selkein ja helposti omaksuttavina ohjeistuksina pajan toteutusta varten, jotta pajatoimintojen toteutuksesta kiinnostunut voi toteuttaa ne vaivattomasti. Oppaisiin sisältyy teoria-pohja, pajan tavoitteiden kuvaus, harjoitusten sisällöt ja pajan eteneminen vaiheittain. Lisäksi oppaissa on vinkkejä ja ohjeita pajan vetäjälle. Diaesitykset tukevat pajan kulkua ja osallistujien ohjaamista toiminnallisen ja osallistavan harjoitusten aikana.

Oppaiden toteutuksessa on käytetty Canva -verkkosivustoa, joka on ilmainen graafiseen suunnitteluun tarkoitettu verkkotyökalu. Ne ovat suunniteltu visuaalisesti selkeiksi ja

helposti hyödynnettäväksi. Tuotokset jäävät Siivittämö -hankkeen hyödynnettäväksi ja jatkokehitettäväksi Minä Oy -valmennusmallin kokonaisuuteen.

5 Pohdinta

5.1 Johtopäätökset ja arviointi

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää osallistava ja toiminnallinen Minä Oy -valmennusmalli, joka tukee yrittäjyyttä ja yrittäjämäistä toimijuutta. Tarkoituksena oli rakentaa ja pilotoida työpajasisältöjä, jotka vahvistavat osallistujien itsetuntemusta, toimijuutta ja työelämävalmiuksia. Opinnäytetyön arviointivaihe on osa koko opinnäytetyön prosessia, vaikka se onkin eroteltu omaksi vaiheeksi työn loppuosaan. Arviointia tapahtuu jatkuvasti, eritoten kun työstä saa palautetta ja kun työ muuttuu ja sitä kehitetään erinäisten syiden vuoksi. Tietynlaista yhtä tiettyä tai oikeaa arviointitapaa ei ole. Jokainen työ on uniikki, ja jokaiseen sopii erilaiset arviointimenetelmät. Arviointitapoihin voi kuulua esimerkiksi itsearviointi, vertaisarviointi tai ulkoinen arviointi. (Salonen ym. 2017, 64.) Opinnäytetyön arviointi oli läsnä jokaisessa työn eri vaiheessa. Arviointi toteutui monivaiheisesti. Siivittämö-hankkeen työntekijöitä pyydettiin palautetta valmennusmallin ja työpajojen sisällöstä. Ohjaavalta opettajalta ja yhteistyökumppanilta saatu palaute ohjasi työn sisällöllistä ja rakenteellista kehittymistä. Työpajoihin osallistuneilta kerättiin palautetta työpajojen onnistumisesta Webropol-lomakkeilla, jotka löytyvät liitteestä 4. Niiden avulla työpajojen hyödyllisyyttä, sisältöä ja toteutustapaa arvioitiin. Arviointien perusteella työpajojen sisältöjä muokattiin selkeämmiksi ja osallistujien tarpeita paremmin vastaaviksi.

Paanasen & Palon (2024) mukaan menetelmälliset toimintatavat ja työkalut saavat ihmiset toimimaan. Kun toimitaan yhdessä, osallistujalla että ammattilaisella on mahdollisuudet havainnoida omia tunteitaan, vahvuuksiaan, onnistumisiaan, sekä toteuttaa yhteistyötä, uusia tavoitteita sekä yrittämistä. Reflektion avustuksella osallistujilla, että ohjaajilla voi herätä ja syntyä erilaisia uusia kokemuksia, oivalluksia ja tunteita. Opinnäytetyön tavoitteisiin kuului kehittää ja toteuttaa Minä Oy -valmennusmallille pilotti Siivittämö -hankkeen toimintaympäristöön. Mallin tavoiteltiin tukevan yksilön itsetuntemusta sekä oman osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin suunnitellusti, ja tuloksena syntyi toiminnallinen valmennusmalli. Tavoitteiden saavuttamista tukivat yhteistyö toimeksiantajan kanssa, ohjaajalta, yhteistyökumppanilta ja osallistujilta saatu palaute, suunnitelmallinen työskentely sekä opinnäytetyöntekijän oma reflektiivinen ja kehittämisorientoitunut työote.

Työpajatoimintaan osallistuneilta kerättiin palautetta keskustelujen ja Webropol -lomakkeen avulla. Osallistujat olivat kokemusasiantuntijoita, ja palautteiden perusteella työpajojen teemat koettiin merkityksellisiksi ja tarpeellisiksi heidän työssään. Keskeisiksi teemoiksi

nostettiin omien rajojen tunnistaminen, ajanhallinta, palautuminen sekä oman hyvinvoinnin merkitys.

Työssä jaksamisen ja omien rajojen pajasta palautelomakkeen täytti 4 henkilöä. Työpaja koettiin turvalliseksi ja siinä nähtiin olevan avoin ilmapiiri. Kiitosta sai ne harjoitukset, jotka auttoivat pysähtymään oman jaksamisen äärelle. Erityisesti rajanveto- ja millainen selviytyjä olen -harjoitukset koettiin todella silmiä avaaviksi. Kehittämisehdotuksena esitettiin lisää aikaa keskustelulle ja mahdollisuus tutustua työpajan teoriaosuuden materiaaleihin etukäteen.

Ajanhallinnan ja itsensä johtamisen pajassa vastaajia oli 3. Harjoitukset koettiin käytännölläheisiksi ja ohjaus selkeäksi. Erityisesti ajankäyttökompassi -harjoitus nähtiin merkityksellisenä. Työpajan ilmapiiriä pidettiin myönteisenä ja motivoivana, mutta aikataulu koettiin liian tiiviiksi. Tehokas tunti -harjoitus oli osallistujille hiukan epäselvä, mutta osallistujat tekivät oivalluksia motivaation ja resilienssin merkityksestä.

Yhteenvetona työpajojen palautteen perusteella valmennusmallin sisältö ja rakenne olivat onnistuneita, mutta keskustelulle ja reflektiolle tulisi lisätä lisää aikaa. Kokemusasiantuntijat toivoivat, että pajojen suunnittelussa ja toteutuksessa olisi mukana sellainen ohjaaja, jolla olisi kokemusta heidän omasta työstään, sillä kokemusasiantuntijatyö on sisällöltään ja rytmiltään erilaista kuin tavanomaisessa työelämässä. Osallistujien palautteet osoittavat sen, että työpajat vastasivat tarpeeseen vahvistaa osallistujien itsetuntemusta, ajanhallintaa ja jaksamista. Mallin koettiin tukevan Minä Oy -valmennuksen tavoitteita, vaikka työpajojen sisältöä ja aikataulutusta on syytä jatkossa hienosäätää.

Työpajojen palautteet vahvistavat tietoperustassa esiin nousseita teemoja toimijuuden, itsetuntemuksen ja työhyvinvoinnin merkityksestä. Kuten Walldén & Salli (2022) tuovat esiin, työhyvinvoinnin rakentuminen perustuu yhteisöllisyyteen ja työn selkeyteen. Nämä näkyivät työpajoissa siten, että osallistujat kokivat rajojen asettamisen, palautumisen ja omasta hyvinvoinnista huolehtimisen edellytyksiksi oman työn hallinnalle ja mielekkyydelle.

Työssä jaksamisen ja omat rajat -pajassa palautteet heijastavat Airilan & Savinaisen (2023, 15) kuvaamaa kuormitustyöntekijöiden moninaisuutta sosiaali- ja hyvinvointialalla. Kokemusasiantuntijat pajatoiminnassa tunnistivat omassa työssään erityisesti emotionaalisen kuormituksen ja ymmärsivät tarpeen oman jaksamisen ennakointiin. Pajojen keskustelussa näkyi myös Lapin (2022, 94) esittämät näkemykset yksilön omasta vastuusta siinä, että jokaisella on myös oma vastuu työhyvinvoinnin ja terveyden huolehtimisessa.

Ajanhallinnan ja itsensä johtamisen -pajoissa havainnot olivat yhteydessä Moilasen (2021) kuvaaman itsensä johtamisen mallissa. Työpajaan osallistuneet kokivat hyödylliseksi

pysähtyä arvioimaan omia tavoitteita, työskentelytapoja ja voimavaroja. Erityisesti ajankäytökompassi -harjoitus tuki Yli-Kaitalan ym. (2016, 19) ja Lindbergin ym. (2016, 41) kuvaamaa suunnittelun ja priorisoinnin tarvetta sekä sitä, miten realistinen aikataulutus tukee työhallintaa ja vähentää stressiä.

Opinnäytetyön tulokset vahvistivat tietopohjassa esitettyä käsitystä siitä, että työhyvinvointi ja jaksaminen rakentuvat yksilön omien valintojen, ajanhallinnan, ja itsensä johtamisen taitojen varaan. Ne vahvistavat ymmärrystä siitä, että sosiaali- ja terveystalalla tarvitaan lisää tai uusia menetelmiä työn hallinnan, palautumisen ja toimijuuden tukemiseen. Paanasen ja Palon (2024) havainnot toiminnallisten menetelmien merkityksestä osallisuuden ja yhteisöllisyyden tukemisessa näkyivät molempien työpajojen avoimessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä. Toiminnalliset työpajat ovat yksi keino työhyvinvoinnin vahvistamiseen ja kuorituksen ehkäisemiseen.

5.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019, 8–9) mukaan henkilöön kohdistuvan tutkimuksen perustana on tutkittavan luottamus tutkijoihin ja tieteeseen, ja luottamus säilyy ainoastaan silloin, jos tutkittavan oikeuksia ja ihmisarvoa kunnioitetaan. Koko opinnäytetyön prosessin aikana huolehdittiin siitä, että työn teko on eettistä ja luotettavaa. Sen toteutumiseksi työssä otettiin jatkuvasti huomioon eettiset suositukset, jotka ammattikorkeakoulut ovat antaneet opinnäytetyöprosessiin osaksi. Yhteistyösopimus yhteistyökumppanin kanssa tehtiin, kun opinnäytetyön suunnittelu hyväksyttiin. Yhteistyökumppanille tehtiin jo alustavien keskustelujen aikana selväksi, että opinnäytetyö tulee olemaan julkinen, ja se ilmaistiin myös yhteistyösopimuksessa. Yhteistyösopimuksessa mainittiin opinnäytetyön aiheesta, ohjauksesta ja tavoitteista, mahdollisista kustannuksista ja niiden korvaamisesta sekä opinnäytetyöstä syntyvien tuloksien ja aineistojen omistus- ja käyttöoikeuksista. Lisäksi sopimuksessa mainittiin salassa pidettävien tietojen luottamuksellisuudesta, sekä opinnäytetyön tekijän sitoutuneisuudesta salassapitoon. (Arene ry 2025, 13–14.)

Opinnäytetyössä ei käsitelty henkilötietoja, eikä se kohdistunut kenenkään henkilön tutkintaan. Kuitenkin pajatoimintaan osallistuneilta kerättiin palautetta. Osallistujille toimitettiin saatekirje ennen toimintaan osallistumista, jossa kerrotaan toiminnan olevan osa opinnäytetyöprosessia. Palautelomakkeisiin laaditaan suostumusosa, jossa ilmaistaan palautteen tietojen olevan anonyymia ja menevän ainoastaan opinnäytetyön prosessiin. Saatekirjeen ohessa lähetettiin myös tietosuojailmoitus, johon kirjattiin osallistujien oikeudet ja tietojen käsittelytavat sekä -oikeudet.

Sosiaalialan kompetenssit otettiin vahvasti huomioon koko opinnäytetyöprosessin aikana. Kompetenssit, jotka ovat erityisen vahvasti työssä mukana ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. (SOAMK, 1–3.) Kompetenssien osaaminen osoitettiin siten, että opinnäytetyön jokaisessa työn vaiheessa toimittiin ihmis- ja perusoikeussäädösten, sosiaalialan arvojen sekä ammattieettisten periaatteiden mukaisesti. Opinnäytetyön toteutuksessa sosiaaliohjauksen erilaisia työorientaatioita ja -menetelmiä sovellettiin erilaisissa toimintaympäristöissä. Työskentelyn aikana toimittiin yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Kulttuurinen moninaisuus huomioitiin ja vuorovaikutustilanteet olivat sensitiivisiä ja kunnioittavia. Työssä pyrittiin tukemaan osallisuutta sekä osallistujien oikeuksien toteutumista, joka on myös yksi sosiaalialan osaamisen perustaa. Digitaalista toimintaympäristöä käyttäessä tietoturva vaatimuksia noudatettiin ja kehittämistyössä kestävän kehityksen ja tutkimuseettisyyden periaatteet otettiin huomioon. Opinnäytetyöprosessin aikana yhteistyö on ollut monialaista ja työhyvinvointi sekä -turvallisuus ovat olleet toimivia.

Tekoälyn käyttäminen opinnäytetyön tekemisessä ei voi taata työn tuloksia. Tekoälystä voi kuitenkin olla hyötyä, ja sen käyttöön perustuvat erilaiset työkalut pystyvät säästämään resursseja ja aikaa. On kuitenkin tärkeää muistaa tekoälyn käytössä sen eettisyys ja huomioida sen rajoitukset. (Arene ry 2025, 19.) LAB Ammattikorkeakoulun linjaus tekoälyn käytöstä on selkeä. Sen käyttöä kannustetaan, mutta vain vastuullisen ja eettisen periaatteiden mukaisesti. Tekoälyä sallitaan käytettävän asioiden jäsentämiseen ja kokonaiskuvan ymmärtämiseen ja ideoiden luomiseen. Myös erilaisten vaikeiden käsitteiden ymmärtäminen sekä oman tiedon testaaminen on sallittua. (LAB Ammattikorkeakoulu 2023.) Tekoälyä käytettiin opinnäytetyössä hyödyksi työpajatoimintojen harjoitusten ideoinnissa opinnäytetyötä varten tutkitun tiedon avulla. Kyseisten ideoiden lähteet tarkastettiin perusteellisesti, jotta ne pystyttiin tulkitsemaan luotettaviksi, ja jotta tekoälyn antamalle ideoille pystyttiin antamaan asianmukainen lähde tekijänoikeuksien noudattamisen mukaisesti.

Ennen kuin opinnäytetyö lähetettiin arvioitavaksi, se tarkastettiin Turnitinissa, joka on tekstin samankaltaisuuden tarkastamisen ohjelma. Opinnäytetyössä käytettiin laajasti taustaineistoa, joka on toisten omistamaa. Niiden alkuperä, tekijät ja lähteet merkittiin lainsäädännön mukaisesti sekä hyviä tutkimusmenetelmiä seuraten. (Arene ry 2025, 27.)

5.3 Jatkokehittäminen

Minä Oy -työpajoiksi muodostuneet kokonaisuudet jäävät Siivittämö -hankkeen käyttöön. Hankkeen toiveena on auttaa saamaan kokemusasiantuntijuuden roolia näkyvämmäksi ja vakiintuneemmaksi sosiaali- ja hyvinvointialalla. Siivittämön kaltaiset hankkeet sekä tämän kaltaiset opinnäytetyöt ovat tässä tärkeässä asemassa, sillä kokemusasiantuntijan työ on

kokonaisvaltaista ja jatkuvasti kehittyvää. Se sisältää paljon yhteiskehittämistä, palvelumuotoilua sekä ongelmanratkaisua. Ala on opinnäytetyön toteutusvaiheessa vielä sen verran uusi, että se on epävarmaa ja vasta muotoutumassa, erityisesti Päijät-Hämeessä, jossa opinnäytetyö ja hanketoiminta toteutettiin.

Kokemusasiantuntijan työ vaatii resilienssiä, epävarmuuden sietokykyä sekä motivaation ylläpitoa. Heidän työnsä on kuormittavaa, ja kokemusasiantuntijoiden työssä jaksaminen ja palautuminen ansaitsevat lisää tutkimusta ja kehittämistä, jotta työ olisi mielekäästä ja kestävä. Laajemmin tarkasteltuna opinnäytetyön aihe tarjoaa mahdollisuuden kehittää uusia käytäntöjä kokemusasiantuntijuuden integroimiseksi osaksi sosiaali- ja terveysalan palveluita. Jatkossa tulisi pohtia, miten erilaiset organisaatiot voisivat hyödyntää kokemusasiantuntijoiden tietoa ja osaamista osana palveluita ja asiakaslähtöistä työtapaa.

Opinnäytetyön valmennusmallin kaltaisia osallistavia ja toiminnallisia menetelmiä olisi hyödyllistä kehittää eteenpäin eri kohderyhmille ja toimialoille soveltuviksi. Yksi kehittämistavoite opinnäytetyölle olisi selvittää, miten opinnäytetyön kaltaiset työpajakokonaisuudet tukevat yksilön elämänhallintaa, työkykyä ja ammatillista kasvua. Erityisesti toiminnallisten ja reflektiovien harjoitusten vaikutukset yksilön työelämävalmiuksiin ja itsetuntemukseen voisivat olla keskiössä jatkotutkimuskohteena.

Lähteet

Airila, A. & Savinainen, S. 2023. Sosiaali- ja terveysala – Tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Tietoa työkyvystä 1/2023. Viitattu 7.8.2025. Saatavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-sosiaali-ja-terveysala.pdf>

Arene ry. 2025. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 10.8.2025. Saatavissa <https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2025/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202025.pdf?t=1739803988>

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent Oy.

Bergbom, B. & Airila, A. 2017. Työ, muu elämä ja ajanhallinta. Opas yrittäjille. Työterveyslaitos. Viitattu 8.8.2025. Saatavissa <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-11/tyo-ja-muu-elama-opas-suomeksi.pdf>

Cuckoo. 2025. Työssä jaksaminen: 5 vinkkiä hyvinvoinnin parantamiseksi. Viitattu 8.8.2025. Saatavissa <https://cuckoo.fi/tyossa-jaksaminen-5-vinkkia-hyvinvoinnin-parantamiseksi>

Eriksson, S. 2024. Osaamisen kehittäminen. Suomen Ekonomit ry. Viitattu 10.8.2025. Saatavissa <https://www.ekonomit.fi/vaikuttaminen/osaamisen-kehittaminen>

LAB Ammattikorkeakoulu. 2023. Tekoälytyökalujen (AI) käytänteet. LAB Ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.8.2025. Saatavissa <https://elab.lab.fi/fi/opintojen-suorittaminen/opintoja-ohjaavat-saadokset-ja-ohjeet/tekoalytyokalujen-ai-kaytanteet>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Finlex. Viitattu 10.8.2025. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609>

Lappi, T. 2022. Eeroon työuupumuksesta. Helsinki: Alma Talent Oy.

Lindberg, A., Siltanen, M., Kohta, P., Tuuttila, L., Kauliomäki, K. & Savolainen, M. 2016. Ole oman elämäsi tähti! Opiskelijan opas elämäntaidoista. Nyyti ry. Viitattu 9.8.2025. Saatavissa <https://www.nyyti.fi/wp-content/uploads/2016/08/Ole-oman-elamasi-tahti.pdf>

Mente. 2025a. Siivittäjä -hanke. Viitattu 16.7.2025. Saatavissa <https://mente.fi/palvelut/siivittamo/>

Mente. 2025b. Osallisuutta, tukea, ja työmahdollisuuksia – kokemusasiantuntijuus Menten hankeissa. Viitattu 12.10.2025. Saatavissa <https://mente.fi/osallisuutta-tukea-ja-tyomahdollisuuksia-kokemusasiantuntijuus-menten-hankeissa>

Mielenterveystalo. 4. Opi ajanhallintaa. Viitattu 9.8.2025. Saatavissa <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/opiskelu-uupumuksen-ehkaisyn-omahoito-ohjelma/4-opi-ajanhallintaa>

Moilanen, S. 2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 9.8.2025. Saatavissa <https://ttk.fi/2021/10/11/kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja>

Närhi, L. & Keskitalo, A. 2023. Ajankohtainen työelämätaito – oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen. Laurea-ammattikorkeakoulun verkkolehti. Viitattu 9.8.2025. Saatavissa https://journal.laurea.fi/ajankohtainen-tyoelamataito-oman-osaamisen-tunnistaminen-ja-sanoittaminen/?utm_source=chatgpt.com

Paananen, E. & Palo, S. 2024. Toiminnalliset ja luovat menetelmät ovat sosiaalisen vahvistamisen ja kasvatustyön kovaa ydintä. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Viitattu 12.10.2025. Saatavissa <https://www.intory.fi/ajankohtaista/uutiset/toiminnalliset-ja-luovat-menetelmat-ovat-sosiaalisen-vahvistamisen-ja-kasvatustyon-kovaa-ydinta>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun Puheenvuoroja 72. Turun ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. Viitattu 10.8.2025. Saatavissa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/821112/isbn9789522163738.pdf>

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turun ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. Viitattu 10.8.2025. Saatavissa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/817817/isbn9789522166494.pdf>

SOAMK. 2023. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Viitattu 10.8.2025. Saatavissa <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALANAMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>

Suomen mielenterveys ry Mieli. Vinkkejä mielenterveyden vahvistamiseen työelämässä. Viitattu 2.9.2025. Saatavissa <https://mieli.fi/vinkkeja-mielenterveyden-vahvistamiseen-tyoelamassa>

Suomen mielenterveys ry Mieli. 2023. Työelämän hyvinvointia rakennetaan joka päivä. Viitattu 7.8.2025. Saatavissa <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyoelaman-hyvinvointia-rakennetaan-joka-paiva>

Suomen mielenterveys ry Mieli. 2025. Millainen selviytyjä olen? -julistte. Viitattu 2.9.2025. Saatavissa <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/millainen-selviytyja-olen-juliste>

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. Viitattu 8.8.2025. Saatavissa https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184209/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

Terveyskylä. 2024. 4. Miten huolehdit omasta jaksamisestasi? Viitattu 8.8.2025. Saatavissa <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/kuntoutumistalon-opaat/opas-omien-voimavarojen-tunnistamiseen-ja-vahvistamiseen/miten-huolehdit-omasta-jaksamisestasi>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Viitattu 13.10.2025. Saatavissa https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2023. Mitkä ovat psykososiaaliset kuormitustekijät? Viitattu 7.8.2025. Saatavissa <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Finlex. Viitattu 10.8.2025. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/1383>

Työterveyslaitos. Työelämä ja mielenterveys. Viitattu 10.8.2025. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex. Viitattu 10.8.2025. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738>

Walldén M. & Salli, M. 2022. Työsuojelutyötä ja työhyvinvointia kehitetään työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT. Viitattu 7.8.2025.

Saatavissa <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu-tyohyvinvointi>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Finlex. Viitattu 10.8.2025.Saatavissa

<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325>

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Viljanen, O. & Janhonen, M. 2016. Fokus kateissa, aika palasina? Ajanhallinnasta asiantuntijatyössä. Työterveyslaitos. Viitattu 8.8.2025.

Saatavissa <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-11/fokus-kateissa-aika-palasina-ajanhallinnan-opas.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje



Saatekirje

Hyvä osallistuja,

Olen sosionomiopiskelija Minni Ollola LAB Ammattikorkeakoulusta. Suoritan parhaillaan sosionomin tutkintoa, ja tällä hetkellä toteutan opinnäytetyötäni, joka on osa tutkintoa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on ymmärtää, miten tämä työpajatoiminta tukee osallistujien itsetuntemusta, toimijuutta ja oman osaamisen ymmärtämistä. Lisäksi tavoitteena on selvittää, millaisia kokemuksia osallistujille jää työpajatoiminnasta ja miten se vaikuttaa näkemykseen omasta osaamisesta jaksamisessa, omien rajojen ymmärtämisestä, ajanhallinnasta sekä itsensä johtamisesta. Yksittäisten työpajatoimintojen pituus on n. 2 tuntia.

Olette mukana opinnäytetyössä, koska olette ilmaisseet kiinnostuksestanne työpajatoimintaan osallistumisesta. Teidän kokemuksenne ja näkemyksenne ovat tärkeitä tekijöitä opinnäytetyön kannalta, sillä tarkoituksena on ymmärtää mikä toiminnassa toimii, mikä herättää ajatuksia ja mikä kaipaa muutosta.

Osana osallistumistanne täytätte palautelomakkeen yhden viikon jälkeen työpajatoiminnan toteutuksesta. Kaikki antamanne tieto käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Palautelomakkeissa eikä opinnäytetyön tuloksissa voida tunnistaa yksittäisiä vastaajia. Vastauksenne auttaa kehittämään työpajatoimintaa ja antaa arvokasta tietoa opinnäytetyön onnistumisen tasosta. Opinnäytetyö on julkinen, ja se on suunniteltu julkaistavan ennen vuoden 2025 loppua. Liitteenä on tietosuojailmoitus, jossa on tarkemmat tiedot tietojen käsittelystä. Luettehan sen ennen kuin täytätte palautelomakkeen.

Jos teillä on kysyttävää tai haluatte tietää opinnäytetyöstä enemmän, voitte olla minuun yhteydessä sähköpostitse osoitteessa: [REDACTED]

Suuret kiitokset mielenkiinnostanne ja arvokkaasta osallistumisestanne!

Ystävällisin terveisin,
Minni Ollola
Sosionomiopiskelija
LAB Ammattikorkeakoulu

Liite 2. Ensimmäisen työpajan opas ja diasarja

MINÄ OY -VALMENNUSMALLI

**TYÖSSÄ
JAKSAMINEN JA
OMAT RAJAT**

TYÖPAJAN KÄYTTÖOPAS

MINNI OLLOLA 2025

SIIVITTÄMÖ -HANKE &
LAB-AMMATTIKORKEAKOULU

 LAB University of Applied Sciences

 SIIVITTÄMÖ -HANKE

TYÖPAJAOPAS

1. Aloitus

Esittäytyminen ja pajan esittely

Ohjaaja toivottaa osallistujat tervetulleiksi ja kertoo lyhyesti:

- Työpajan teeman ja tavoitteen
- Ohjelman kulun ja aikataulun
- Käytännön asiat (tauot, wc, puhelinten käyttö jne.)

Turvallisen tilan muistutus

- Työpaja on turvallinen ja luottamuksellinen tila.
- Jokainen osallistuu omalla tavallaan ja omien voimavarojensa mukaan.
- Harjoituksiin ei ole pakko osallistua, jos ne tuntuvat epämukavilta.
- Tärkeintä on kuunteleminen ja arvostaminen.

Ohjaajan vinkit

- Ole läsnä ja kuuntele ryhmää – paja elää osallistujien mukaan.
- Pidä aikataulu mielessä, mutta joustaa keskustelun tason mukaan.
- Tue turvallisuuden tunnetta koko ajan: "Ei ole pakko jakaa, saa jakaa niin paljon kuin siltä tuntuu."
- Muista tauot.
- Jätä lopetukseen positiivinen, kannustava tunne.

TYÖPAJAOPAS

2. Virittäytyminen: Säätmetafora

Tavoite:

Auttaa osallistujia tunnistamaan ja sanoittamaan omaa tämänhetkistä olotilaa sekä virittäytymään pajan teemaan.

Ohjeet:

1. Jokainen saa vuorollaan kertoa, millainen hänen tämänhetkinen olonsa on säätmetaforan avulla (esim. aurinkoinen, pilvinen, myrskyisä, tuulinen, sateinen).
2. Ohjaaja kiittää jokaista lyhyesti ja siirtyy seuraavaan. Ohjaaja kertoo myös oman olotilansa muille.
3. Lopuksi voidaan pohtia:
 - "Mikä vaikutti siihen, että olosi on tänään tällainen?"
 - "Miten tämän hetken säätila vaikuttaa päivääsi?"

TYÖPAJAOPAS

3. Teoriaosuus

Tavoite:

Tarjota osallistujille tietoa mielen hyvinvoinnista, kuormituksen tunnistamisesta ja oman jaksamisen tukemisesta.

Toteutus:

- Teoria perustuu opinnäytetyön kappaleeseen 2.
- Pidä esitys keskusteleva:
 - Esitä kysymyksiä ("Miten tämä näkyy teidän työssänne?")
 - Rohkaise osallistujia jakamaan kokemuksia.
- Vältä luentomaisuutta – ohjaa keskustelua ja yhteistä oivaltamista.

TYÖPAJAOPAS

4. Harjoitus 1: Kuormituksen tunnistamisen kartta

Tavoite:

Tunnistaa omaa arjen kuormitusta ja vahvistavia tekijöitä.

Materiaalit:

Paperi ja kynä jokaiselle osallistujalle.

Ohjeet:

1. Jokainen piirtää paperille ympyrän.
 - Ympyrän sisään kirjoitetaan asiat, jotka vahvistavat omaa jaksamista.
 - Ympyrän ulkopuolelle asiat, jotka kuormittavat tai uhkaavat jaksamista.
2. Kun kartta on valmis, keskustellaan pareittain tai ryhmänä.
3. Ohjaaja tukee keskustelua kysymyksillä:
 - "Mitä havaintoja teit omasta kartastasi?"
 - "Miten nämä asiat näkyvät arjessasi?"
 - "Mitä vahvistavia tekijöitä voisit lisätä arkeen?"
4. Lopuksi lyhyt yhteinen keskustelu ja jakaminen.

Pidä tauko (n. 10 min) harjoituksen jälkeen.

TYÖPAJAOPAS

5. Harjoitus 2: Rajanvetoharjoitus

Tavoite:

Havainnollistaa oman rajojen asettamisen taitoja ja herättää keskustelua jaksamisesta.

Ohjeet:

1. Huoneen toinen pää on "kyllä" ja toinen pää on "ei". Voit merkitä tämän haluamallasi tavalla huoneeseen, tai ohjauksessa selkeästi osoittaa kumpi pää on kumpi.
2. Lue ääneen yksi väite kerrallaan. Väitteet ovat seuraavalla sivulla.
3. Osallistujat siirtyvät siihen kohtaan huonetta, jonka kanssa samaistuvat eniten.
4. Jokaisen väitteen jälkeen keskustellaan:
 - "Miksi valitsit tämän puolen?"
 - "Oliko päätös helppo vai vaikea?"
 - "Miltä tuntuu nähdä, missä muut seisovat?"

Pidä tauko (n. 10 min) harjoituksen jälkeen.

Kehota osallistujia venyttelemään sinun ohjaamanasi tai itsekseen.

TYÖPAJAOPAS

5. Harjoitus 2: Rajanvetoharjoitus

Väitteet:

- Autan aina kun minulta pyydetään.
- Minun on vaikea sanoa "ei".
- Minulla on selkeä käsitys palautumiskeinoistani.
- Koen usein, että työ vie enemmän energiaa kuin antaa.
- Tunnen helposti syyllisyyttä, jos en tee kaikkea mitä minulta odotetaan.
- Minun on helppoa pitää taukoja työpäivän aikana.
- Työn ja vapaa-ajan raja on minulle selkeä.
- Pystyn tunnistamaan, milloin olen kuormittunut.
- Osaan pyytää apua ajoissa, jos en pärjää yksin.
- Stressi näkyy nopeasti minun kehossani tai mielialassani.
- Minulle on tärkeämpää hoitaa työ loppuun kuin huolehtia omasta jaksamisestani.
- Uskon, että jokaisella on velvollisuus huolehtia ensisijaisesti omasta hyvinvoinnistaan.
- Työn kuormittavat asiat jäävät usein pyörimään mieleeni vielä vapaa-ajalla.
- Uskon, että rajojen asettaminen voi parantaa työssä jaksamista.
- Minulle palautuminen (esim. lepo, harrastukset, ystävät) on yhtä tärkeää kuin työ.
- On helpompi venyä muiden tarpeisiin kuin pitää kiinni omista rajoistani.

TYÖPAJAOPAS

6. Harjoitus 3: Millainen selviytyjä olen?

Tavoite:

Tunnistaa oma selviytymisen tapa ja ymmärtää sen vaikutusta jaksamiseen.

Materiaalit:

Mieli ry:n "Selviytymiskeinot" -juliste (osana Power Point -esitystä).
(Lähde: Suomen mielenterveys ry Mieli, 2025).

Ohjeet:

1. Jokainen saa hetken aikaa pohtia omaa selviytymisen tapaa.

Julisteessa on kuusi vaihtoehtoa:

- Fysiologinen
- Älyllinen
- Henkinen
- Luova
- Tunteellinen
- Sosiaalinen

2. Kun jokainen on pohtinut omaansa, käydään yhteinen keskustelu.

- "Mikä selviytymistapa kuvastaa sinua parhaiten?"
- "Miten se näkyy arjessa?"
- "Mitä vahvuuksia tai haasteita siihen liittyy?"

TYÖPAJAOPAS

7. Lopetus ja yhteinen keskustelu

Ohjeet:

1. Pyydä osallistujia jakamaan lyhyesti:

- “Mitä jäi mieleen pajasta?”
- “Mitä viet arkeen?”
- “Mitä opit tänään itsestäsi tai voimavaroistasi?”

2. Tee lopetus positiiviseksi ja kannustavaksi: kiitä osallistujia aktiivisuudesta ja avoimuudesta.

3. Tee rauhallinen päätös, esim. yhteinen kiitos tai lyhyt hengitysharjoitus.

Pajanvetäjän vinkit:

- Valmista kaikki materiaalit etukäteen
 - paperit, kynät, PowerPoint-esitys.
- Tarkista tilan ergonomia
 - pöydät, tuolit, tila liikkua harjoituksissa.
- Pidä oma energia ja rauhallinen ote yllä – ohjaajan asenne tarttuu osallistujille.
- Pidä ilmapiiri kevyenä ja kannustavana – nauru ja pienet oivallukset kuuluvat mukaan.
- Anna osallistujien jakaa kokemuksia, mutta älä painosta ketään puhumaan.

LÄHTEET

Airila, A. & Savinainen, S. 2023. Sosiaali- ja terveysala – Tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Tietoa työkyvystä 1/2023. Saatavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-sosiaali-ja-terveysala.pdf>

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent Oy.

Cuckoo. 2025. Työssä jaksaminen: 5 vinkkiä hyvinvoinnin parantamiseksi. Saatavissa <https://cuckoo.fi/tyossa-jaksaminen-5-vinkkia-hyvinvoinnin-parantamiseksi>

Lappi, T. 2022. Eroon työuupumuksesta. Helsinki: Alma Talent Oy.

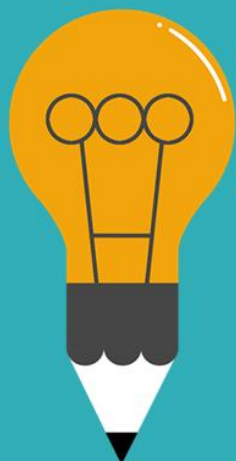
Suomen mielenterveys ry Mieli. Vinkkejä mielenterveyden vahvistamiseen työelämässä. Saatavissa <https://mieli.fi/vinkkeja-mielenterveyden-vahvistamiseen-tyoelamassa>

Suomen mielenterveys ry Mieli. 2023. Työelämän hyvinvointia rakennetaan joka päivä. Saatavissa <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyoelaman-hyvinvointia-rakennetaan-joka-paiva>

Suomen mielenterveys ry Mieli. 2025. Millainen selviytyjä olen? -juliste. Saatavissa <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/millainen-selviytyja-olen-juliste>

Terveyskylä. 2024. 4. Miten huolehdit omasta jaksamisestasi? Saatavissa <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/kuntoutumistalon-oppaat/opas-omien-voimavarojen-tunnistamiseen-ja-vahvistamiseen/miten-huolehdit-omasta-jaksamisestasi>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2023. Mitkä ovat psykososiaaliset kuormitustekijät? Saatavissa <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>



Työssä jaksaminen ja omat rajat

LAB AMMATTIKORKEAKOULU & SIIVITTÄMÖ –HANKE
SOSIONOMIOPISEKELIJA MINNI OLLOLA
2025

Aikataulu



1	12:00 Aloitus ja virittäytyminen
2	12:10 Teoriaa
3	12:30 Kuormituksen tunnistamisen kartta
4	12:50 Tauko
5	13:00 Rajanvetoharjoitus
6	13:30 Tauko + jumppa
7	13:40 Oman jaksamisen työkalupakki
8	13:50 Yhteenveto ja lopetus



Teoriaosuus

Mielen hyvinvointi

Miten rakennamme hyvinvointiamme työssä?

Mielenterveydellä yhteys työkykyyn

Joten mitkä asiat vahvistavat sitä työssä?

- Selkeä ymmärrys omasta perustehtävästä
- Yhteiset tavat
- Haasteissa toimitaan, tuetaan ja niitä ennakoidaan
- Joustava työelämä
- Vastuullisuus
- Osana arvostavaa työyhteisöä

Työntekijä

Onko työ mielekäästä, motivoivaa ja palkitsevaa?

Työyhteisö ja johto

Onko työyhteisö turvallinen ja tasa-arvoinen?

Ympäristö

Saatko toimia rauhassa ja toteutuuko ergonomia?

Vapaa-aika

Saatko päivän aikana omaa aikaa?

Kuormitustekijät



Oman jaksamisen tukeminen

Keinoja vahvistaa voimavaroja, parantaa arjessa jaksamista ja edistää hyvinvointia





TAUKO



Rajanvetoharjoitus



TAUKO
+ vapaaehtoista venyttelyä

MILLAINEN SELVIYTYJÄ OLEN?



PYSÄHDYN JA KUUNTELEN ITSEÄNI

FYSIOLOGINEN SELVIYTYJÄ

Lenkkeilen tai ulkoilen
Harrastan lempiliikuntalajiani
Rentoudun ja palaudun
Syön hyvin
Nukun riittävästi



ÄLYLLINEN SELVIYTYJÄ

Haastan itseni koulutuksella
Treenaan itseni
Kirjoitan tai olen muuten aktiivinen
Harkitsen polkuja
Treenaan laulajana



HENKINEN SELVIYTYJÄ

Haastan itseni ja kivoon tekemiseen, oppimiseen ja seuraksi
Puhdan vähintään muutaman kerran viikossa
Hiljennyn, meditoitan, meditoitan, meditoitan
Chien kokenut



LUOVA SELVIYTYJÄ

Osallistun uuteen harrastukseen
Käytän mielikuvitustani
Ajattelen myönteisesti
Keskustelen ihailusta
Treenaan harjoitella kokeilemaan, pilottia, uudenlaisia, uudenlaisia

ETSIN KEINOJA PALAUTUMISEEN



TUNTEELLINEN SELVIYTYJÄ

Nauran, illan ja nautitsen harkitsemalla
Käytän harjoitustani
Etsitsen inspiraatiota ja haastavampia tapoja kokeilla: kokeilla, kokeilla, meditaatio, kokeilla



SOSIAALINEN SELVIYTYJÄ

Vuorot oleskeli kaverit kaverit
Harrastan porukalla
Olen vakaasti tekemässä ja haastavasti muuta
Jaan kokemuksiani muiden kanssa

KOKEILEN UUSIA TAPOJA SELVIYTYÄ

mieli



FYSIOLOGINEN SELVIYTYJÄ

Lenkkeilen tai ulkoilen
Harrastan lempiliikuntalajiani
Rentoudun ja palaudun
Syön hyvin
Nukun riittävästi



Hankin asioista lisätietoa
 Teen suunnitelmia
 Kirjoitan asioita muistiin
 Ratkaisen pulmia
 Teen listoja



Etsin uusia tapoja toimia
 Käytän mielikuvitustani
 Ajattelen myönteisesti
 Kuuntelen itseäni
 Teen luovia asioita; kokkaan,
 piirrän, askartelen, nikkaroin



Vietän aikaa kavereitteni kanssa
Harrastan porukoissa
Otan vastaan tukea ja tuen myös muita
Jaan kokemuksiani muiden kanssa



Nauran, itken ja näytän tunteeni
Kerron tunteistani
Ilmaisen itseäni ja tunteitani
taiteen keinoin: tanssin, soitan,
maalaan, kirjoitan



Mitä opin?
Mitä vien arkeen?



Kiitos!

Lähteet

Airila, A. & Savinainen, S. 2023. Sosiaali- ja terveysala – Tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Tietoa työkyvystä 1/2023. Viitattu 7.8.2025. Saatavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-sosiaali-ja-terveysala.pdf>

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent Oy.

Cuckoo. 2025. Työssä jaksaminen: 5 vinkkiä hyvinvoinnin parantamiseksi. Viitattu 8.8.2025. Saatavissa <https://cuckoo.fi/tyossa-jaksaminen-5-vinkkia-hyvinvoinnin-parantamiseksi>

Lappi, T. 2022. Eroon työuupumuksesta. Helsinki: Alma Talent Oy.

Suomen mielenterveys ry Mieli. Vinkkejä mielenterveyden vahvistamiseen työelämässä. Viitattu 2.9.2025. Saatavissa <https://mieli.fi/vinkkejä-mielenterveyden-vahvistamiseen-tyoelamassa>





Lähteet

Suomen mielenterveys ry Mieli. 2023. Työelämän hyvinvointia rakennetaan joka päivä. Viitattu 7.8.2025. Saatavissa <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyoelaman-hyvinvointia-rakennetaan-joka-paiva>

Suomen mielenterveys ry Mieli. 2025. Millainen selviytyjä olen? -julistte. Viitattu 2.9.2025. Saatavissa <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/millainen-selviytyja-olen-juliste>

Terveyskylä. 2024. 4. Miten huolehdit omasta jaksamisestasi? Viitattu 8.8.2025. Saatavissa <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/kuntoutumistalon-oppaat/opas-omien-voimavarojen-tunnistamiseen-ja-vahvistamiseen/miten-huolehdit-omasta-jaksamisestasi>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2023. Mitkä ovat psykososiaaliset kuormitustekijät? Viitattu 7.8.2025. Saatavissa <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Liite 3. Toisen työpajan opas ja diasarja

MINÄ OY -VALMENNUSMALLI

AJANHALLINTA
JA ITSENSÄ
JOHTAMINEN
TYÖPAJAN KÄYTTÖOPAS

MINNI OLLOLA 2025

SIIVITTÄMÖ -HANKE &
LAB-AMMATTIKORKEAKOULU

 LAB University of Applied Sciences

 SIIVITTÄMÖ -HANKE

TYÖPAJAOPAS

1. Aloitus

Esittäytyminen ja pajan esittely

Ohjaaja toivottaa osallistujat tervetulleiksi ja kertoo lyhyesti:

- Työpajan teeman ja tavoitteen
- Ohjelman kulun ja aikataulun
- Käytännön asiat (tauot, wc, puhelinten käyttö jne.)

Turvallisen tilan muistutus

- Työpaja on turvallinen ja luottamuksellinen tila.
- Jokainen osallistuu omalla tavallaan ja omien voimavarojensa mukaan.
- Harjoituksiin ei ole pakko osallistua, jos ne tuntuvat epämukavilta.
- Tärkeintä on kuunteleminen ja arvostaminen.

Ohjaajan vinkit

- Ole läsnä ja kuuntele ryhmää – paja elää osallistujien mukaan.
- Pidä aikataulu mielessä, mutta joustaa keskustelun tason mukaan.
- Tue turvallisuuden tunnetta koko ajan: "Ei ole pakko jakaa, saa jakaa niin paljon kuin siltä tuntuu."
- Muista tauot.
- Jätä lopetukseen positiivinen, kannustava tunne.

TYÖPAJAOPAS

2. Virittäytyminen

Tavoite:

Auttaa osallistujia hahmottamaan, mihin oma aika arjessa kuluu, ja orientoida heidät pajan teemaan.

Materiaalit:

Paperi ja kynä jokaiselle osallistujalle.

Ohjeet:

1. Jokainen piirtää paperille ympyrän, joka jaetaan sektoreihin eri elämäntilanteiden mukaan. (Esimerkkejä: uni ja lepo, koulu, työ, somen selaaminen, perhe, harrastukset, vapaa-aika).
2. Ohjaaja kannustaa pohtimaan:
 - “Mihin aikasi kuluu tällä hetkellä eniten?”
 - “Mikä vie aikaa, mikä antaa?”.
3. Halutessaan osallistujat voivat jakaa havaintoja lyhyesti.
 - “Mikä vie eniten aikaa?”
 - “Mikä tuo eniten hyvinvointia?”

TYÖPAJAOPAS

3. Teoriaosuus

Tavoite:

Tukea osallistujien ymmärrystä ajanhallinnan, priorisoinnin ja itsensä johtamisen keskeisistä taidoista.

Toteutus:

- Teoria perustuu opinnäytetyön kappaleeseen 3.
- Pidä esitys keskusteleva:
 - Esitä kysymyksiä ("Miten tämä näkyy teidän työssänne?")
 - Rohkaise osallistujia jakamaan kokemuksia.
- Vältä luentomaisuutta – ohjaa keskustelua ja yhteistä oivaltamista.

TYÖPAJAOPAS

4. Harjoitus 1: Tehokas tunti

Tavoite:

Harjoitella priorisointia ja ajankäytön suunnittelua erilaisten työtehtävien avulla.

Materiaalit:

Paperi ja kynä jokaiselle parille.

Ohjeet:

1. Osallistujat työskentelevät pareittain tai yksin.
2. Jokaiselle jaetaan kuvitteellinen työpäivälista:
 - klo 9.00 – Asiakastapaaminen
 - Vastaaminen sähköposteihin
 - Kehityskeskustelun valmistelu
 - Kahvitauko kollegan kanssa
 - Raportin viimeistely ja lähetys ennen klo 15
 - Sosiaalisen median päivitys työyhteisön tilille
 - Puhelu asiakkaalta (odottamaton)
 - Osallistuminen Teams-palaveriin klo 13–14
 - Työpöydän siivous ja papereiden järjestely
 - Uuden projektin ideointi
3. Osallistujat järjestävät tehtävät tärkeysjärjestykseen: mikä kannattaa tehdä ensin, mikä voi odottaa.
4. Lopuksi vertaillaan, miten eri tavoin tehtävät on järjestetty.
5. Keskustellaan yhdessä:
 - “Miten teitte valintanne?”
 - “Mitä tämä kertoo omasta tavastasi hallita aikaa?”

Pidä tauko (n. 10 min) harjoituksen jälkeen.

TYÖPAJAOPAS

5. Harjoitus 2: Ajankäyttökompassi

Tavoite:

Hahmottaa arjen eri toimintoja ja niiden vaikutusta omaan jaksamiseen ja ajankäyttöön.

Materiaalit:

Paperi ja kynä jokaiselle osallistujalle.

Ohjeet:

1. Jokainen piirtää paperille nelikentän, jonka akseleina ovat:
Voimaannuttava – Kuluttava ja Usein arjessa – Harvoin arjessa.
2. Osallistujat sijoittavat erilaisia väittämiä sellaiselle paikalle kentässä, joka sopii omaan sen hetkiseen elämään. Väitteet ovat seuraavalla sivulla.
3. Kun kaikki ovat sijoittaneet asiat, ohjaaja käy keskustelua:
 - “Mitä asioita voisit vähentää tai vahvistaa?”
 - “Yllättikö jokin sijoitus?”
 - “Kohtaavatko nämä arvosi ja ajankäyttösi?”
 - “Mitä haluaisit siirtää toiseen kenttään – ja miten voisit tehdä sen?”

Pidä tauko (n. 10 min) harjoituksen jälkeen.

Kehota osallistujia venyttelemään sinun ohjaamanasi tai itseksensä.

TYÖPAJAOPAS

5. Harjoitus 2: Ajankäyttökompassi

Väitteet:

- Herääminen aamulla ajoissa
- Aamutoimet kiireellä
- Liikkuminen (julkiset / ajomatka)
- Kaupassa käyminen
- Ruokailu yksin tai yhdessä
- Kotityöt (astianpesu, siivous, pyykit)
- Raha-asioiden hoitaminen
- Harrastukset
- Ulkoilu tai pieni liikuntahetki
- Muiden auttaminen (perhe, ystävä, naapuri)
- Yksin oleminen ja palautuminen
- Television tai sarjan katsominen
- Sosiaalinen media / puhelimen selaaminen
- Musiikin kuuntelu
- Yllättävät keskeytykset
- Nukkumaanmeno ajallaan
- Pienet onnistumisen hetket
- Asioiden lykkääminen
- Ystävän tapaaminen
- Uusien asioiden opettelu
- Harrastuksen tai projektin venyminen
- Päivä ilman suunnitelmaa
- Odottaminen (esim. puhelimessa, virastossa)
- Syvällinen keskustelu

TYÖPAJAOPAS

6. Harjoitus 3: Kolme askelta eteenpäin

Tavoite:

Tunnistaa konkreettisia keinoja ajanhallinnan ja hyvinvoinnin parantamiseksi.

Ohjeet:

1. Jokainen miettii tai kirjoittaa ylös kolme asiaa, joihin haluaa keskittyä tai panostaa seuraavan viikon aikana. Asiat voivat liittyä työhön, vapaa-aikaan tai palautumiseen.
2. Kun jokainen on pohtinut omaansa, käydään yhteinen keskustelu.
 - “Miksi juuri nämä kolme asiaa?”
 - “Miten varmistat, että pystyt pitämään niistä kiinni?”
 - “Mikä voisi tukea onnistumistasi?”

TYÖPAJAOPAS

7. Lopetus ja yhteinen keskustelu

Ohjeet:

1. Pyydä osallistujia jakamaan lyhyesti:

- “Mitä jäi mieleen pajasta?”
- “Mitä viet arkeen?”
- “Mitä opit tänään itsestäsi tai omasta ajankäytöstäsi?”

2. Tee lopetus positiiviseksi ja kannustavaksi: kiitä osallistujia aktiivisuudesta ja avoimuudesta.

3. Tee rauhallinen päätös, esim. yhteinen kiitos tai lyhyt hengitysharjoitus.

Pajanvetäjän vinkit:

- Valmista kaikki materiaalit etukäteen
 - paperit, kynät, PowerPoint-esitys.
- Tarkista tilan ergonomia
 - pöydät, tuolit, tila liikkua harjoituksissa.
- Pidä oma energia ja rauhallinen ote yllä – ohjaajan asenne tarttuu osallistujille.
- Pidä ilmapiiri kevyenä ja kannustavana – nauru ja pienet oivallukset kuuluvat mukaan.
- Anna osallistujien jakaa kokemuksia, mutta älä painosta ketään puhumaan.



Ajanhallinta ja itsensä johtaminen

LAB AMMATTIKORKEAKOULU & SIIVITTÄMÖ –HANKE
MINNI OLLOLA

Aikataulu



12:00	Aloitus ja virittäytyminen
12:15	Teoriaa
12:30	Tehokas tunti -harjoitus
12:50	Tauko
13:00	Ajankäyttökompassi -harjoitus
13:25	Tauko + jumppa
13:35	Kolme askelta eteenpäin -pohdinta
13:45	Yhteenveto ja lopetus

Virittäytyminen

Piirrä ympyrä ja jaa se sektoreihin sen mukaan, mihin aikasi kuluu arjessa.



Teoriaosuus

Itsensä johtaminen

Miten voit johtaa itseäsi ja toimintaasi?

- | | |
|---|--|
| <p>01 Suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen
→ selkeät, kohtuulliset tavoitteet, työ-vapaa-ajan tasapaino.</p> <p>02 Ajankäytön suunnittelu
→ työ- ja vapaa-ajan tasapaino, ennakointi ja priorisointi.</p> <p>03 Itsearviointi ja oppiminen
→ vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen sekä palautteen pyytäminen ja siitä oppiminen.</p> | <p>04 Motivaatio ja resilienssi
→ kyky ylläpitää innostusta, sietää epävarmuutta ja jatkaa eteenpäin.</p> <p>05 Rajat ja kuormituksen hallinta
→ osaa sanoa ei, varaa palautumisaikaa ja hallitsee työkuormaa.</p> <p>06 Luopuminen
Kiire ≠ tärkeys. Priorisointi tarkoittaa myös asioista luopumista.</p> |
|---|--|

Ajankäytön suunnittelu

Miten voin muuttaa ajankäyttöäni suunnitelmallisemmaksi?



Tunnistaminen:
Tunnistatko mihin kaikkeen aikasi kuluu?



Tavoitteet:
Mihin haluat käyttää aikaasi ja miksi?



Priorisointi:
Osaatko erottaa mikä on tärkeintä juuri nyt?



Voimavarat:
Tunnistatko jaksamisesi ja pystyt palautumaan?

Ajanhallinnan tukipilareita

Miten voit tukea ajankäyttöäsi arjessa ja työssä?

Tunnista voimavarasi ja rajasi

- Miten paljon voit antaa? Mihin aikaan päivästä olet energisimmillään?
- Aikatauluta työtehtävät omien jaksamisen rytmien mukaan.

Suunnitelmallisuus

- Käytä kalenteria tai tehtävälisteriä.
- Varaa aikaa palautumiselle ja siirtymille tapaamisten välillä.
- Valmistaudu tapaamisiin.



Rajojen asettaminen

- Kaikkea ei tarvitse tehdä itse.
- Rajojen selkeä viestiminen auttaa myös yhteistyökumppaneita.

Reflektoi ja kehitä omaa ajankäyttöäsi

- Mikä toimii, mikä kuormittaa?
- Pidä viikoittainen hetki oman ajankäytön arviointiin.

Tehokas tunti -harjoitus

Järjestäkää seuraavat työtehtävät mielestänne tärkeysjärjestykseen.

- Klo 9.00 – Asiakastapaaminen
- Vastaaminen sähköposteihin
- Kehityskeskustelun valmistelu
- Kahvitauko kollegan kanssa
- Raportin viimeistely ja lähetys ennen klo 15
- Sosiaalisen median päivitys työyhteisön tilille
- Puhelu asiakkaalta – odottamaton keskeytys
- Osallistuminen palaveriin klo 13–14
- Työpöydän siivous ja papereiden järjestely
- Uuden projektin ideointi





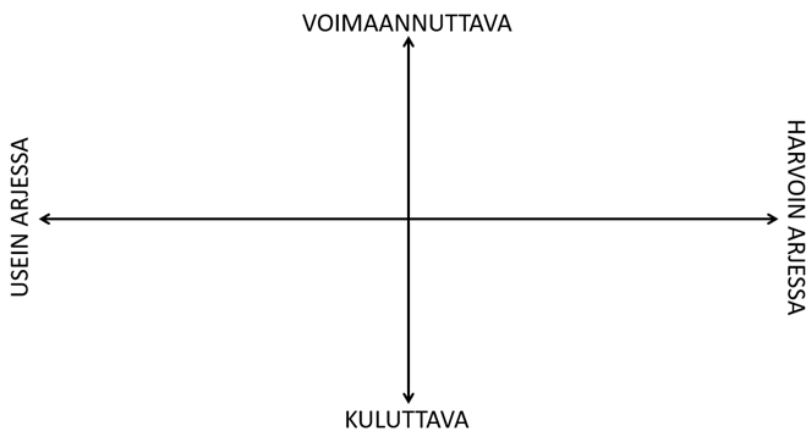
TAUKO

10 minuuttia

Ajankäyttökompassi -harjoitus

Piirrä paperille nelikenttä, jonka akselit ovat:

Voimaannuttava – Kuluttava ja Usein arjessa – Harvoin arjessa





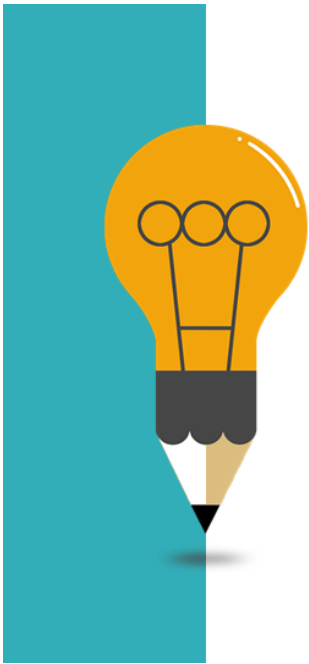
TAUKO

10 min+ vapaaehtoista venyttelyä



Kolme askelta eteenpäin

Pohdi itsellesi kolme asiaa, johon tahdot keskittyä ja/tai panostaa seuraavan viikon aikana.



Mitä opin?
Mitä vien arkeen?



Kiitos!

Lähteet

Bergbom, B. & Airila, A. 2017. Työ, muu elämä ja ajanhallinta. Opas yrittäjille. Työterveyslaitos. Saatavissa <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-11/tyo-ja-muu-elama-opas-suomeksi.pdf>

Lindberg, A., Siltanen, M., Kohta, P., Tuuttila, L., Kauliomäki, K. & Savolainen, M. 2016. Ole oman elämäsi tähti! Opiskelijan opas elämäntaidoista. Nyyti ry. Saatavissa <https://www.nyyti.fi/wp-content/uploads/2016/08/Ole-oman-elamasi-tahti.pdf>

Mielenterveystalo. 4. Opi ajanhallintaa. Saatavissa <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/opiskelu-uupumuksen-ehkaisyn-omahoito-ohjelma/4-opi-ajanhallintaa>

Moilanen, S. 2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa <https://ttk.fi/2021/10/11/kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja>

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. Saatavissa https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184209/vtym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Viljanen, O. & Janhonen, M. 2016. Fokus kateissa, aika palasina? Ajanhallinnasta asiantuntijatyössä. Työterveyslaitos. Saatavissa <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-11/fokus-kateissa-aika-palasina-ajanhallinnan-opas.pdf>



Liite 4. Webropol palautelomakkeen kysymykset

**Palautekysely: Minä Oy - Työssä jaksaminen ja omat rajat -paja**

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Kiitos, että osallistuit työpajaan, jonka teemana oli työssä jaksaminen ja omat rajat. Tämän palautekyselyn avulla tarkoituksena on kerätä kokemuksia ja näkemyksiä siitä, miten työpaja onnistui ja millaisia asioita siinä voitaisiin jatkossa parantaa.

Vastauksesi ovat arvokkaita sekä opinnäytetyön että mahdollisten tulevien työpajojen suunnittelun kannalta. Palautteesi auttaa ymmärtämään, mikä toimii hyvin ja mitä voisimme vielä kehittää.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 15–30 minuuttia. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa.

Lämmin kiitos jo etukäteen ajastasi ja ajatuksistasi!

1. Olen lukenut saatekirjeen yhteydessä toimitetun tietosuojailmoituksen ja annan suostumukseni siihen, että antamaani palautetta käytetään osana opinnäytetyötä pajatoiminnan arvioimiseksi ja kehittämiseksi. *

Kyllä

Arvioi asteikolla 1–5, missä 1 = heikko ja 5 = erinomainen

2. Miten hyvin koit työpajan teeman vastaavan tarpeitasi? *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Kuinka selkeästi työpajan tavoitteet tulivat esille? *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Kuinka hyödyllisenä koit harjoitukset ja keskustelut? *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Mikä osa työpajassa oli sinulle erityisen merkityksellinen?

6. Mikä osa olisi voinut olla toisin tai parempi?

Arvioi asteikolla 1–5, missä 1 = heikko ja 5 = erinomainen

7. Kuinka turvalliseksi tunsit itsesi työpajassa? *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Kuinka kuulluksi tunsit itsesi työpajassa? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Oliko sinulla riittävästi mahdollisuuksia osallistua ja jakaa kokemuksiasi? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Millaiseksi koit ryhmän ilmapiirin?

11. Mitä viet mukanas työpajasta?

12. Muuttuiko käsityksesi omien rajojen tunnistamisesta tai jaksamisesta? *

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

13. Mitä oppeja tai vinkkejä aiot hyödyntää jatkossa?

14. Oliko työpajan kesto sopiva? *

- Liian lyhyt
 Sopiva
 Liian pitkä

Arvioi asteikolla 1–5, missä 1 = heikko ja 5 = erinomainen

15. Oliko ohjaus ja rakenne selkeä? *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Toimivatko käytännön järjestelyt? (tila, aika, materiaalit) *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi asteikolla 1–5, missä 1 = heikko ja 5 = erinomainen

17. Miten arvioisit työpajaa kokonaisuutena? *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Suositteletko työpajaa muille? *

- Kyllä
 Ehkä
 En

19. Mitä toivoisit seuraavilta samantyyppisiltä työpajoilta?

20. Vapaa sana



Palautekysely: Minä Oy - Ajanhallinta ja itsensä johtaminen -paja

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Kiitos, että osallistuit työpajaan, jonka teemana oli ajanhallinta ja itsensä johtaminen. Tämän palautekyselyn avulla tarkoituksena on kerätä kokemuksia ja näkemyksiä siitä, miten työpaja onnistui ja millaisia asioita siinä voitaisiin jatkossa parantaa.

Vastauksesi ovat arvokkaita sekä opinnäytetyön että mahdollisten tulevien työpajojen suunnittelun kannalta. Palautteesi auttaa ymmärtämään, mikä toimii hyvin ja mitä voisimme vielä kehittää.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 15–30 minuuttia. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa.

Lämmin kiitos jo etukäteen ajastasi ja ajatuksistasi!

1. Olen lukenut saatekirjeen yhteydessä toimitetun tietosuojailmoituksen ja annan suostumukseni siihen, että antamaani palautetta käytetään osana opinnäytetyötä pajatoiminnan arvioimiseksi ja kehittämiseksi. *

Kyllä

Arvioi asteikolla 1–5, missä 1 = heikko ja 5 = erinomainen

2. Miten hyvin koit työpajan teeman vastaavan tarpeitasi? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Kuinka selkeästi työpajan tavoitteet tulivat esille? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Kuinka hyödyllisenä koit harjoitukset ja keskustelut? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Mikä osa työpajassa oli sinulle erityisen merkityksellinen?

6. Mikä osa olisi voinut olla toisin tai parempi?

Arvioi asteikolla 1–5, missä 1 = heikko ja 5 = erinomainen

7. Kuinka turvalliseksi tunsit itsesi työpajassa? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Kuinka kuulluksi tunsit itsesi työpajassa? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Oliko sinulla riittävästi mahdollisuuksia osallistua ja jakaa kokemuksiasi? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Millaiseksi koit ryhmän ilmapiirin?

11. Mitä viet mukanas työpajasta?

12. Muuttuiko käsityksesi omasta ajanhallinnastasi tai itsesi johtamisesta? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

13. Mitä oppeja tai vinkkejä aiot hyödyntää jatkossa?

14. Oliko työpajan kesto sopiva? *

- Liian lyhyt
 Sopiva
 Liian pitkä

Arvioi asteikolla 1–5, missä 1 = heikko ja 5 = erinomainen

15. Oliko ohjaus ja rakenne selkeä? *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Toimivatko käytännön järjestelyt? (tila, aika, materiaalit) *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi asteikolla 1–5, missä 1 = heikko ja 5 = erinomainen

17. Miten arvioisit työpajaa kokonaisuutena? *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Suositteletko työpajaa muille? *

- Kyllä
 Ehkä
 En

19. Mitä toivoisit seuraavilta samantyyppisiltä työpajoilta?

20. Vapaa sana
