

Hyvinvointia työhön tunnetaitoja ja psykologista turvallisuutta vahvistamalla -hankkeen loppuraportti

Raision kaupunki | 25.3.2026

Raportin laatijat:
Virpi Ilmakangas
Noora Palokankare
Marja Ranta
Piia Syvänen
Merja Takamäki

raisio

SISÄLLYS

1. Tiivistelmä.....	2
2. Hankkeen aihe ja tarkoitus	2
3. Toteutus, metodit ja aineisto.....	3
3.1. Aineiston keruu ja arviointi.....	4
4. Keskeiset tulokset	4
4.1. Hyvinvoinnin kehityskeskustelut.....	5
4.2. Tunnetaitotyöpajat	9
4.3. Esihenkilötyöpajat.....	14
4.4. Työnantajakuvan ja vetovoimaisuuden vahvistaminen	15
4.5. Pulssikysely	16
5. Johtopäätökset.....	16
6. Raision kaupungin ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot.....	17
7. Lähteet	18

1. Tiivistelmä

Raision kaupungin kehittämishankkeessa vahvistettiin henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä pilotoimalla ennaltaehkäiseviä, matalan kynnyksen tukimuotoja arjen kuormitustilanteisiin.

Hankkeessa keskeisimpinä interventioina olivat hyvinvoinnin kehityskeskustelut, tunnetaitotyöpajat sekä esihenkilöille suunnatut tunnejohtamisen työpajat. Lisäksi koko henkilöstölle tarjottiin työyhteisötaitoja tukevia webinaareja. Toimenpiteiden vaikutuksia arvioitiin kyselyiden ja haastatteluiden avulla. Tulosten perusteella erityisesti yksilöllinen tuki ja tunnetaitojen vahvistaminen koettiin merkityksellisiksi ja vaikuttaviksi keinoiksi työssä jaksamisen, palautumisen ja hyvinvointitaitojen tukemisessa.

Hanke osoittaa, että varhaiseen tukeen panostaminen ja hyvinvointitaitojen vahvistaminen ovat toimivia ja vaikuttavia keinoja edistää hyvinvointia. Samalla se vahvistaa työnantajakuvaa ja luo pohjaa pitkäjänteiselle, ennaltaehkäisevälle kehittämistyölle Raision kaupungissa.

2. Hankkeen aihe ja tarkoitus

Raision kaupungin kehittämishankkeen taustalla oli tarve vahvistaa henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä ennaltaehkäisevästi. Olemassa olevat työterveyshuollon ja julkisen terveydenhuollon palvelut eivät riittävästi vastanneet arjen kuormitustilanteisiin varhaisessa vaiheessa, minkä vuoksi organisaatiossa tunnistettiin tarve matalan kynnyksen, helposti saavutettaville tukimuodoille.

Hankkeen tavoitteena oli kehittää ja pilotoida toimintamalleja, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia, vahvistavat esihenkilötyötä sekä edistävät työyhteisöjen toimivuutta ja psykologista turvallisuutta. Samalla pyrittiin luomaan rakenteita ja käytäntöjä, jotka mahdollistavat varhaisen tuen toteutumisen systemaattisesti ja pitkäjänteisesti.

Hankkeen tarkemmat tavoitteet olivat:

1. Työkyvyttömyysriskin ennaltaehkäisy: vähentää työntekijöiden työkyvyttömyysriskiä ja edistää työkykyisten päivien lisääntymistä.
2. Työhyvinvoinnin pitkäjänteinen kehittäminen: parantaa sekä yksittäisten työntekijöiden että koko työyhteisön hyvinvointia.
3. Esihenkilötyön kehittäminen ja psykologisen turvallisuuden vahvistaminen: kehittää esihenkilöiden tunnejohtamisen ja psykologisen turvallisuuden johtamisen taitoja.
4. Työyhteisön tukirakenteiden kehittäminen: kehittää varhaisen tuen palveluja, jotta työntekijät saavat tukea mielen hyvinvointiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.
5. Työnantajakuvan ja vetovoimaisuuden vahvistaminen: edistää työnantajakuvaa huolehtimalla työntekijöiden hyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta.
6. Kustannussäästöt ja toiminnan tehostaminen: vähentää työuupumukseen ja sairauspoissaoloihin liittyviä kuluja.
7. Alan edelläkävijyys: antaa mahdollisuuden olla alan suunnannäyttävä kehittämällä ja kokeilemalla uusia malleja työhyvinvoinnin haasteiden ratkaisemiseksi.

Kokonaisuutena hankkeen tarkoituksena oli luoda innovatiivisia ja vaikuttavia malleja, jotka parantavat työyhteisöjen hyvinvointia ja tuottavat pitkällä aikavälillä kustannustehokkaita ja pysyviä ratkaisuja Raision kaupungin henkilöstöpolitiikkaan.

3. Toteutus, metodit ja aineisto

Hankkeen toteutus perustui suunnitelmalliseen, vaiheittaiseen kehittämisprosessiin, jossa yhdistyivät käytännön pilotoinnit, osallistujapalautteen kerääminen sekä toiminnan jatkuva arviointi. Hankkeen eteneminen on kuvattu alla olevassa prosessikaaviossa, joka jäsentää keskeiset toteutusvaiheet aloituksesta arviointiin.



KUVA 1. Hankkeen toteutusvaiheet

Toiminta käynnistyi aloitus- ja organisointivaiheella, jonka jälkeen työskentely eteni rinnakkaisina kehittämistoimenpiteinä. Tarkoituksena oli tuoda uudenajan kognitiivisia toimintamalleja osaksi työyhteisön arkea, vahvistaen näin sekä yksilöiden tunnetaitoja että työyhteisön psykologista turvallisuutta. Keskeisiä menetelmiä olivat hyvinvoinnin kehityskeskustelut, tunnetaitotyöpajat, esihenkilöiden tunnejohtamisetyöpajat sekä koko henkilöstölle suunnatut työyhteisötaitoja käsittelevät webinaarit. Näitä tukivat ohjaus- ja kehittämisryhmän säännöllinen työskentely sekä hankkeen vaikutuksen ja vaikuttavuuden arviointi.

Hyvinvoinnin kehityskeskustelut muodostivat keskeisen yksilötason intervention. Ne toteutettiin matalan kynnyksen palveluna kaupungintalolla ja joihin pystyi varaamaan ajan ajanvarausjärjestelmän kautta. Keskustelut olivat erittäin kysytyjä, ja niihin varatut ajat täyttyivät nopeasti. Keskustelut olivat luottamuksellisia eikä niistä tarvinnut ilmoittaa työnantajalle. Kysynnän ja resurssien tasapainottamiseksi ohjausryhmä teki hankkeen aikana linjauksen kohdentaa keskustelut yksinomaan yksilöiden hyvinvoinnin tukemiseen. Tämä mahdollisti palvelun kohdentamisen mahdollisimman laajalle joukolla työntekijöitä.

Ryhmämuotoisina menetelminä toteutettiin tunnetaitotyöpajoja kahdessa jaksossa (kevät ja syyskuu 2025). Työpajoissa harjoiteltiin tunnetaitoja, itsemystuntoa, kuormituksen ja palautumisen tunnistamista, resilienssin kehittämistä ja itsetuntemusta. Työpajat tarjosivat vertaisryhmän tukea ja mahdollisuuden yhteiseen pohdintaan turvallisuudessa ilmapiirissä.

Hankkeen aikana esihenkilöille pidettiin viisi työpajaa. Niiden tavoitteena oli kehittää esihenkilöiden tunnejohtamisen ja psykologisen turvallisuuden johtamisen taitoja. Työpajoissa käsiteltiin mm. seuraavia aiheita: psykologinen turvallisuus, vuorovaikutus ja kuuntelemisen taito, tunteiden kohtaaminen ja käsittely vaikeissa tilanteissa, henkilöstön osallisuus ja yhteinen kehittäminen, ratkaisukeskeinen keskustelu ristiriitaisissa tilanteissa sekä miten kehollisuus toimii johtamisen ankkurina.

Lisäksi koko henkilöstölle tarjottiin kuusi työyhteisötaitoja käsittelevää webinaaria. Teemoina webinaareissa olivat hyvä ilmapiiri ja psykologinen turvallisuus, vuorovaikutus ja kuuntelemisen taito, ratkaisukeskeinen ajattelutapa, tunteet ja haastavat tilanteet, arvostus ja myönteinen palaute, sekä ajanhallinta ja itsensä johtaminen.

Hankkeen ohjaus- ja kehittämisryhmä kokoontui säännöllisesti kuukausittain. Ryhmän työskentely kohdistui erityisesti hankkeen etenemisen seurantaan, vaikuttavuuden arvioinnin suunnitteluun, viestintään sekä hankkeen aikana esiin nousseiden kehittämistarpeiden linjaamiseen.

Keskeisiä viitekehyksiä olivat mindfulness-pohjainen kognitiivinen terapia (MBCT) sekä mindfulness-pohjainen stressinhallinta (MBSR). Lähestymistapojen tavoitteena on vahvistaa yksilön kykyä tunnistaa kuormitusta, säädellä stressireaktioita ja tukea palautumista. Lisäksi hanketta ohjasi psykologisen turvallisuuden käsite, jolla tarkoitetaan kokemusta siitä, että työyhteisössä on turvallista ilmaista ajatuksia, tunteita ja näkemyksiä ilman pelkoa kielteisistä seurauksista. Tätä pyrittiin tukemaan erityisesti vuorovaikutukseen ja johtamiseen liittyvien teemojen kautta. Lähdeluettelossa on viitteet hankkeissa sovellettuihin tutkimuksiin ja viitekehyksiin.

3.1. Aineiston keruu ja arviointi

Aineisto hankkeen arviointia varten kerättiin monimenetelmällisesti. Keskeisiä aineistonkeruumenetelmiä olivat:

- osallistujille suunnatut kyselyt (sekä määrällinen että laadullinen aineisto)
- puolistrukturoidut haastattelut tunnetaitotyöpajoihin osallistuneille (laadullinen aineisto)
- osallistujamäärät ja toteutuneet toimenpiteet
- hiljainen tieto havainnointimenetelmin kehityskeskusteluissa
- ahdistuneisuudesta ja stressistä johtuvien sairaspöissaolopäivien määrien seuranta

Ohjausryhmän säännöllinen reflektointi aineistosta ja tuloksista synnytti syvempää ymmärrystä metodien vaikutuksesta ja vaikuttavuudesta. Kokonaisuutena hankkeen metodologinen lähestymistapa yhdisti käytännön kehittämistyön, interventioiden pilotoinnin sekä jatkuvan arvioinnin. Tämä mahdollisti sekä toiminnan joustavan kehittämisen hankkeen aikana että luotettavan tiedon keräämisen sen vaikutuksista. Vaikutuksen ja vaikuttavuuden aineiston keruu sekä arviointi toteutettiin omakustanteisesti (ei TSR rahoituksella).

4. Keskeiset tulokset

Tuloksia on tarkasteltu osallistujilta kerätyn kysely- ja haastatteluaineiston sekä avoimen palautteen pohjalta. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tarkemmin kunkin toimenpiteen keskeiset tulokset ja osallistujien kokemukset. Lisäksi tarkastellaan

työhyvinvoinnin seurantaan kehitettyä pulssikyselymittaria, joka luo perustaa hankkeen pitkäaikaisvaikutusten arvioinnille.

4.1. Hyvinvoinnin kehityskeskustelut

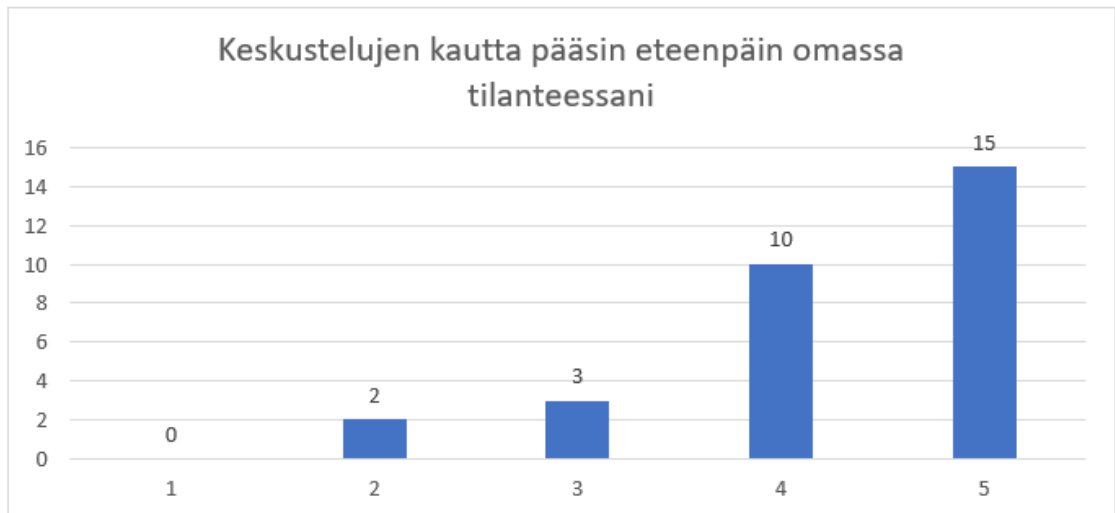
Vuoden 2025 aikana hyvinvoinnin kehityskeskusteluihin osallistui yhteensä 90 eri työntekijää. Keskusteluja pidettiin yhteensä 120 kappaletta. Yhden keskustelun pituus oli 50 minuuttia. Kehityskeskusteluihin varattua 130 tunnista osa hyödynnettiin myös yhden tiimin muutostukityöpajoihin ja kahden henkilön sovitteluun.

Keskusteluihin osallistuneille tehtiin kaksi kyselyä, yksi keväällä ja yksi syksyllä 2025. Kyselyn vastasi yhteensä 30 henkilöä. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää keskusteluissa käyneiden arviota keskustelujen hyödyllisyydestä, miten ne ovat auttaneet pääsemään omassa tilanteessa eteenpäin, lisäsivätkö ne osallistujan hyvinvointia ja jaksamista sekä millaista tukea kehityskeskustelut tarjosivat. Kyselyllä kerättiin sekä laadullista että määrällistä aineistoa.

Kuvioihin 2–6 on koottu kyselyn tulokset graafisessa muodossa. Kyselyssä käytettiin asteikkoa 1–5, jossa 1 tarkoitti, että on täysin eri mieltä, ja 5 tarkoitti, että on täysin samaa mieltä.



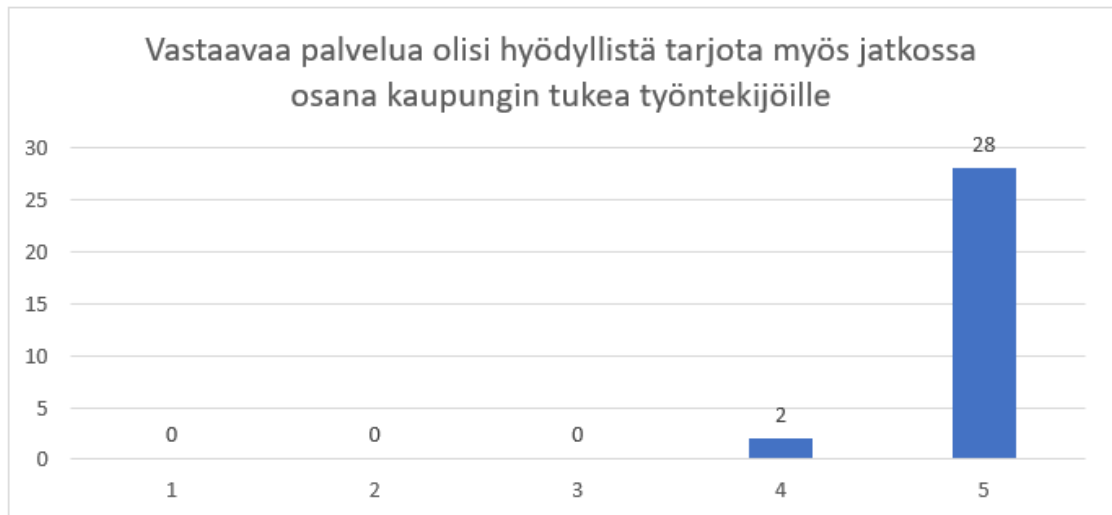
KUVA 2. Osallistujien vastaukset kyselyn väittämään: Hyvinvoinnin kehityskeskusteluista on ollut minulle hyötyä.



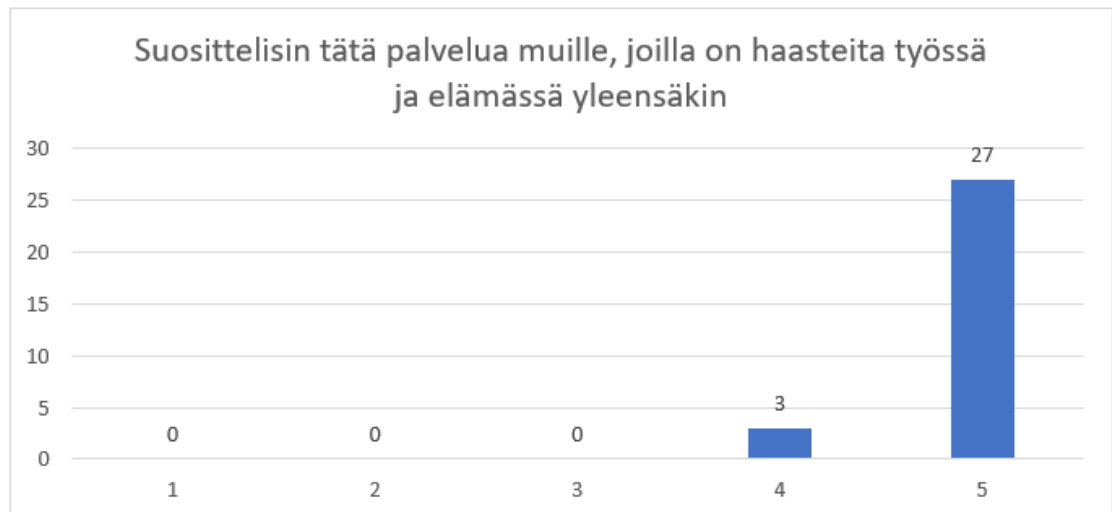
KUVA 3. Osallistujien vastaukset kyselyn väittämään: Keskustelujen kautta pääsin eteenpäin omassa tilanteessani.



KUVA 4. Osallistujien vastaukset kyselyn väittämään: Keskustelut lisäsivät hyvinvointiani ja jaksamistani



KUVA 5. Osallistujien vastaukset kyselyn väittämään: Vastaavaa palvelua olisi hyödyllistä tarjota myös jatkossa osana kaupungin tukea työntekijöille



KUVA 6. Osallistujien vastaukset kyselyn väittämään: Suosittelisin tätä palvelua muille, joilla on haasteita työssä ja elämässä yleensäkin

Kyselyssä oli myös avoimia vastauksia, joissa kysyttiin, millaista tukea ja apua he olivat saaneet keskusteluista, olivatko ne johtaneet konkreettisiin muutoksiin sekä mitä he toivoisivat palvelulta jatkossa. Lisäksi kartoitettiin heidän näkemyksiään siitä, millaista hyötyä he kokivat tällaisella palvelulla mahdollisesti olevan työnantajalle ja koko organisaatiolle.

Avoimissa vastauksissa hyvinvoinnin kehityskeskustelut kuvattiin arvokkaana ja merkityksellisenä tukimuotona. Osallistujat kokivat saaneensa keskusteluista konkreettisia oivalluksia, työkaluja ja emotionaalista tukea omassa arjessaan jaksamiseen ja elämänhallintaan. Useat vastaajat korostivat, että keskustelut auttoivat jäsentämään omaa tilannetta sekä hahmottamaan työssä ja elämässä ilmeneviä kuormitustekijöitä uudella tavalla.

Moni toi esiin, että keskustelut tarjosivat käytännönläheisiä neuvoja ja keinoja esimerkiksi rajojen asettamiseen, stressinhallintaan ja palautumiseen, sekä auttoivat suhtautumaan omaan työhön ja henkilökohtaiseen elämään realistisemmin ja myötätuntoisemmin. Keskusteluja kuvattiin turvallisiksi, asiantuntevasti ohjatuiksi ja yksilön tarpeisiin aidosti reagoiviksi, mikä mahdollisti avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin synty-
misen. Useampi vastaaja kertoi saaneensa keskusteluista enemmän apua ja konkreettisia tuloksia kuin aiemmista työterveys- tai terapiajärjestelyistä.

Monet osallistujat kuvasivat keskustelujen synnyttäneen myönteisiä muutoksia omassa jaksamisessa, itsetuntemuksessa ja arjen vuorovaikutuksessa. He mainitsivat tuntevansa olonsa rauhallisemmaksi, osaavansa rajata kuormitusta paremmin ja tunnistavansa sekä hyväksyvänsä omat tunteensa entistä tietoisemmin. Useat osallistujat kokivat saaneensa lisää voimaa, rohkaisua ja toivoa vaikeissa elämäntilanteissa, ja muutamat toivat esiin, että keskustelut auttoivat välttämään sairauspoissaoloja tai auttoivat toipumaan kuormituksesta.

Kehittämissideoissa nousi toistuvasti esiin tarve lisätä palvelun saatavuutta ja jatkaa keskustelumahdollisuuksia pidemmällä aikavälillä. Useat vastaajat toivoivat useampia tapaamiskertoja ja mahdollisuutta jatkaa keskusteluita myös hankkeen päätyttyä. Palvelua toivottiin pysyväksi osaksi kaupungin varhaisen tuen rakenteita matalan kynnyksen tukimuotona.

Kokonaisuudessaan vastaukset osoittavat, että hyvinvoinnin kehityskeskusteluilla oli selkeitä ennaltaehkäiseviä ja voimaannuttavia vaikutuksia. Ne tarjosivat työntekijöille välineitä oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen, lisäsivät työn ja vapaa-ajan hallinnan tunteita sekä loivat kokemuksen siitä, että työnantaja välittää aidosti henkilöstön jaksamisesta. Palvelua kuvattiin strategisesti tärkeäksi ja kustannustehokkaaksi keinoksi työkyvyn tukemisessa ja työhyvinvoinnin edistämisessä.

Osallistujien kokemuksia hyvinvoinnin kehityskeskusteluista

Seuraavaksi on koottu muutamia hyvinvoinnin kehityskeskusteluihin osallistuneiden palautteita ja kokemuksia.

"Tänne saatetaan hakeutua hyvinkin vaikeiden ja kipeiden asioiden kanssa, joihin ei muuta apua ole saatavilla. Usein jo keskustelu jonkun kanssa vie asiaa eteenpäin ja tuo uusia tulokulmia. Omassa tapauksessani työkyvyn menetys oli lähellä sillä en saanut vaikean elämäntilanteen takia nukuttua ja psyykkinen jaksaminen alkoi olla lopussa. Itselleni oli tärkeää, että oli joku, joka kuunteli, pohti tilannettani kanssani, loi itseluottamusta ja rohkaisi eteenpäin. Kannattaa ehdottomasti pitää palvelu saatavilla."

"Olen osallistunut kahteen työhyvinvoinnin kehityskeskusteluun. Keskustelut olivat lämminhenkisiä ja asiantuntevasti ohjattuja, mikä loi turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin ja mahdollisti avoimen ja rehellisen keskustelun omasta työhyvinvoinnista."

"Lyhyessä ajassa saavutetut tulokset olivat oivaltavia ja vaikuttavia. Keskustelujen myötä henkinen painolastini keveni huomattavasti, mikä on parantanut yleistä hyvinvointiani ja työssä jaksamista. Se näkyy mm. työmotivaation lisääntymisenä."

"Erityisesti arvostan sitä, että keskusteluissa huomioitiin yksilöllinen tilanteeni. Sain konkreettisia ja itselleni räätälöityjä vinkkejä työhyvinvoinnin lisäämiseen ja

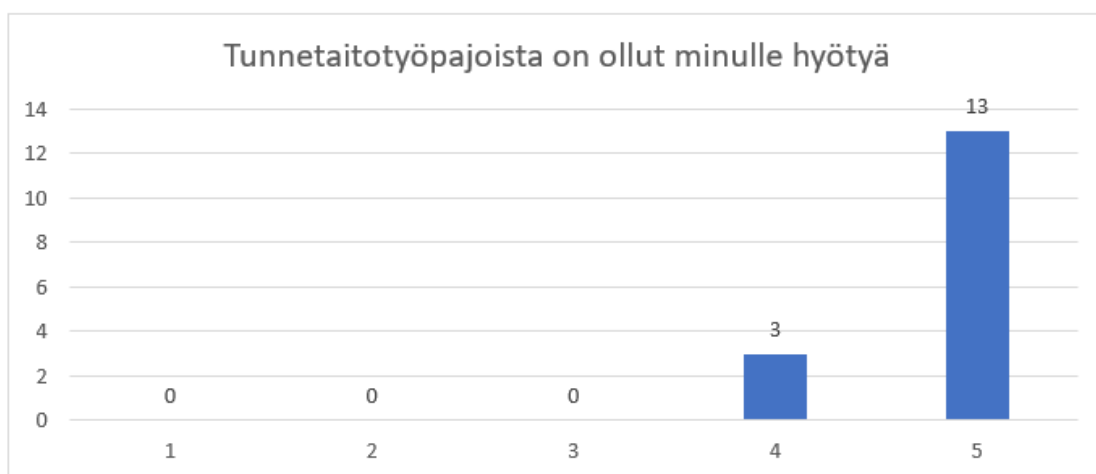
ylläpitämiseen. Tämä henkilökohtainen lähestymistapa teki kokemuksesta merkityksellisen ja antoi minulle työkaluja, joilla voin itse vaikuttaa omaan hyvinvointiini.”

4.2. Tunnetaitotyöpajat

Tunnetaitotyöpajoihin osallistuneet vastasivat kyselyyn työpajasarjan päätteeksi. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, millaisia hyötyjä ja vaikutuksia tunnetaitojen harjoittelulla osallistujien mielestä oli sekä oliko harjoittelulla vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. Kyselyllä kerättiin sekä laadullista että määrällistä aineistoa.

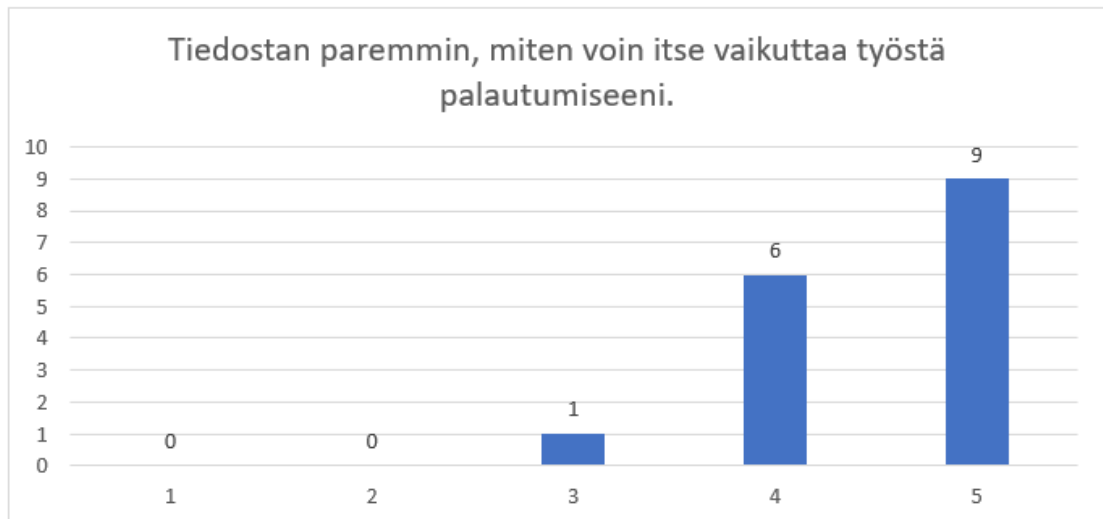
Osallistujille toteutettiin myös henkilökohtaiset haastattelut työpajojen ja kyselyn päätyttyä. Haastattelujen tavoitteena oli selvittää, millaisia hyötyjä ja vaikutuksia he kokivat saaneensa tunnetaitojen harjoittelusta. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, ja ne pohjautuivat ennalta määriteltuihin teemoihin.

Kuvioihin 7-15 on koottu kyselyn tulokset graafisessa muodossa. Kyselyyn vastasi 16 henkilöä. Kyselyssä käytettiin asteikkoa 1–5, jossa 1 tarkoitti, ettei harjoittelulla ollut vaikutusta, ja 5 tarkoitti, että sillä oli vastaajalle merkittävä vaikutus.

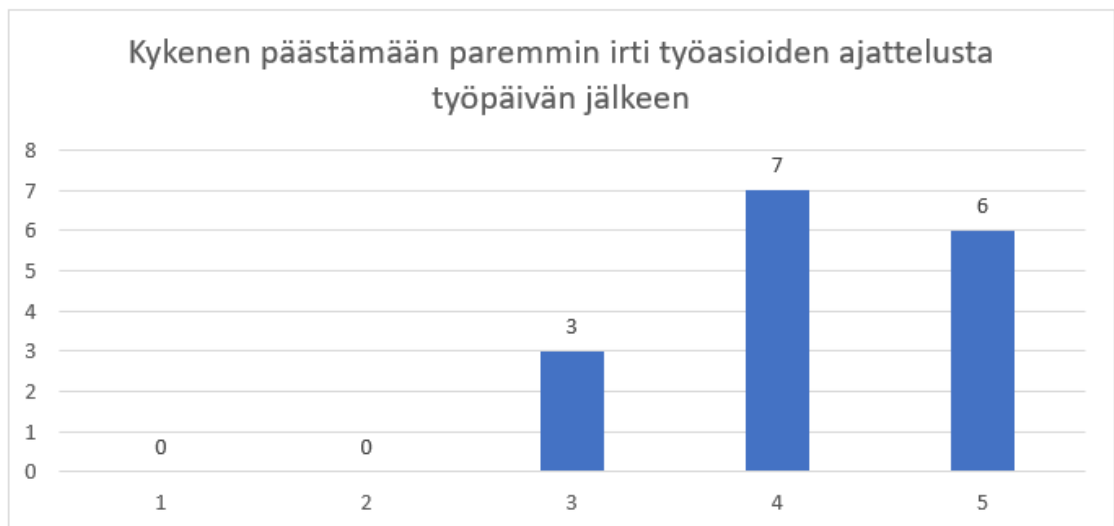


KUVA 7. Osallistujien vastaukset kyselyn kysymykseen: Tunnetaitotyöpajoista on ollut minulle hyötyä

Työpajoihin osallistuneet kuvasivat oppineensa tunnistamaan omaa kuormitustaan ja jaksamistaan aiempaa paremmin sekä ymmärtämään, miten he voivat itse edistää työstä palautumista. Tunnetaitojen vahvistuminen heijastui heidän kokemuksensa mukaan parempana palautumisena sekä lisääntyneenä kykyinä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan.

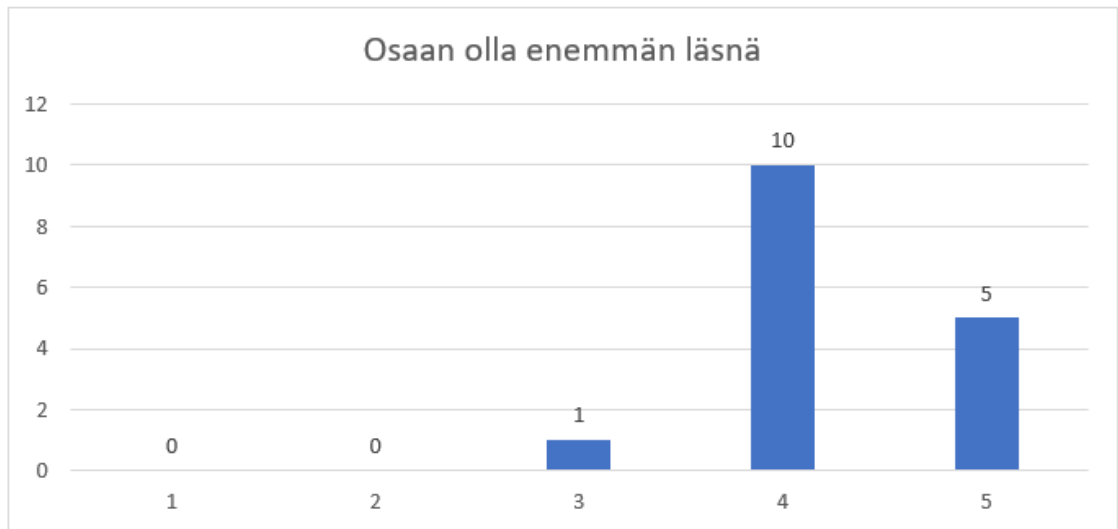


KUVA 8. Osallistujien vastaukset kyselyn kysymykseen: Tiedostan paremmin, miten voin itse vaikuttaa työstä palautumiseeni



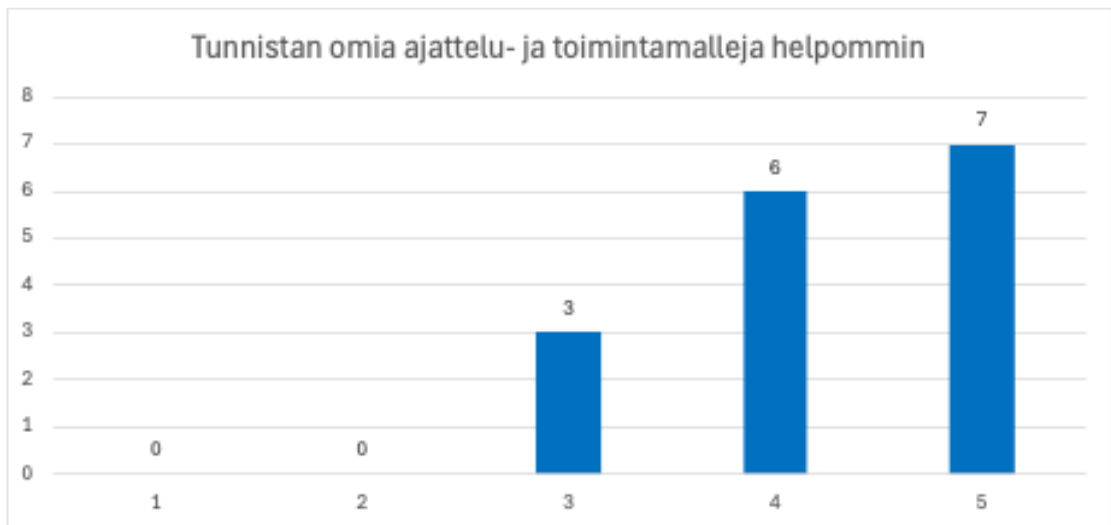
KUVA 9. Osallistujien vastaukset kyselyn kysymykseen: Kykenen päästämään paremmin irti työasioiden ajattelusta työpäivän jälkeen

Työpajat vahvistivat osallistujien stressinhallintakeinoja tarjoamalla käytännönläheisiä hengitys- ja läsnäoloharjoituksia. Osallistujat kertoivat hyödyntäneensä hengitystekniikoita erityisesti stressaavissa tilanteissa ja havainneensa niiden myönteiset vaikutukset arjessa. Läsnäoloharjoitusten koettiin tukevan kykyä pysähtyä ja palauttaa mielen tasapaino niin työympäristössä kuin kotonakin.



KUVA 10. Osallistujien vastaukset kyselyn kysymykseen: Osaan olla enemmän läsnä

Osallistujat kuvasivat oppineensa tunnistamaan aiempaa paremmin omia ajatuksiaan, tunteitaan ja reagoititapojaan erilaisissa tilanteissa. Erityisesti heidän tietoisuutensa sellaisista ajatus- ja toimintamalleista lisääntyi, jotka voivat altistaa ylikuormittumiselle ja stressille. Tämä vahvistunut itsetuntemus auttoi heitä ymmärtämään paremmin omaa toimintaansa kuormittavissa tilanteissa.

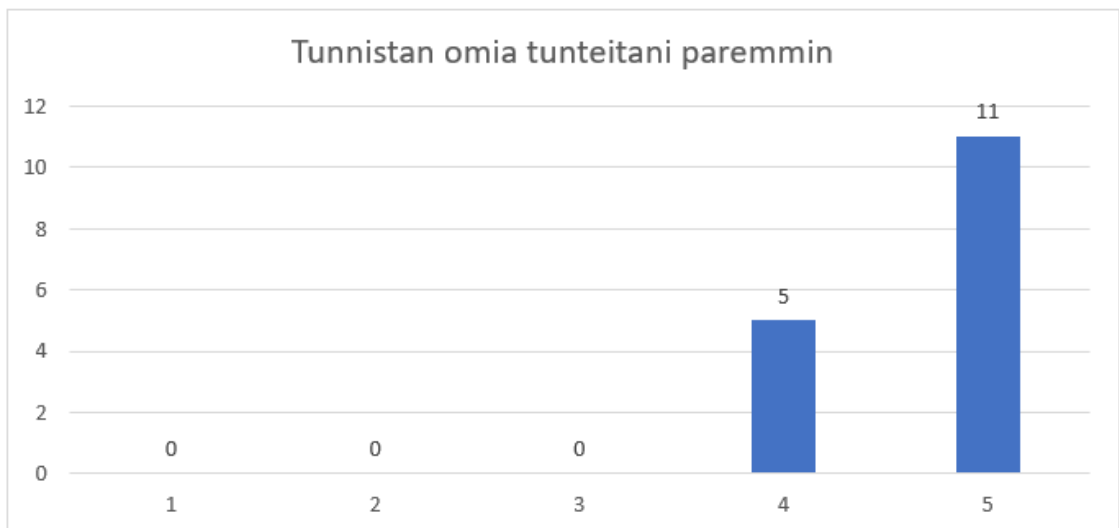


KUVA 11. Osallistujien vastaukset kyselyn kysymykseen: Tunnistan omia ajattelu- ja toimintamallejani helpommin

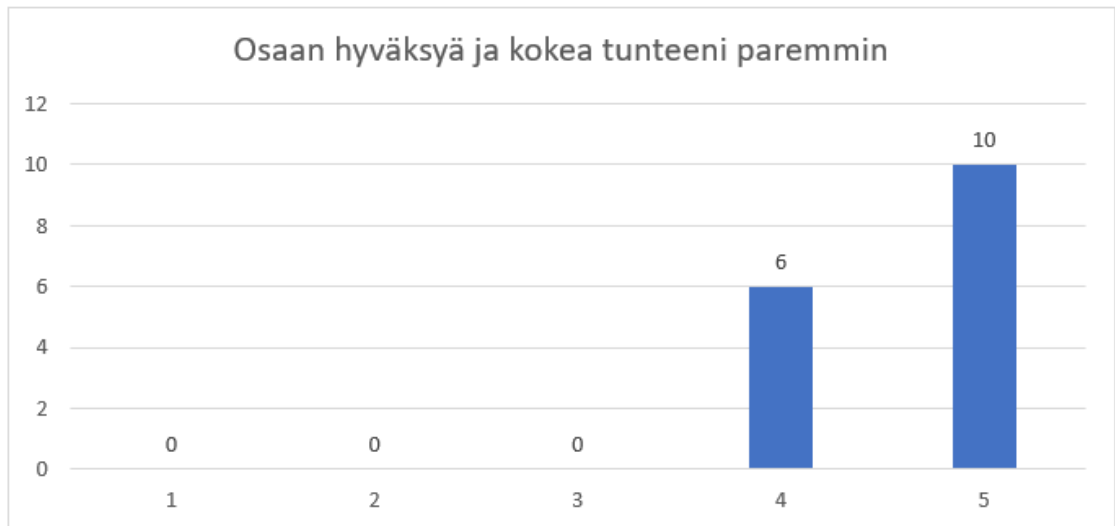


KUVA 12. Osallistujien vastaukset kyselyn kysymykseen: Osaan kuunnella mielen ja kehon viestejä jaksamisesta paremmin.

Osallistajat kokivat tunnetaitojensa vahvistuneen työpajojen aikana. He oppivat tunnistamaan ja käsittelemään omia tunteitaan sekä hyödyntämään esimerkiksi tunnekarttoja tunnekokemusten hahmottamisessa ja sanoittamisessa. Tietoinen tunteiden käsittely ja niistä viestiminen koettiin keinoiksi selviytyä haastavista tilanteista ja vahvistaa vuorovaikutusta niin työssä kuin yksityiselämässä. Lisäksi osallistajat kuvasivat löytäneensä voimavaroja avoimuudesta ja haavoittuvuudesta sekä kehittäneensä myönteisempää ja rakentavampaa suhdetta omaan tunteisiinsa, mikä tukee heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan.

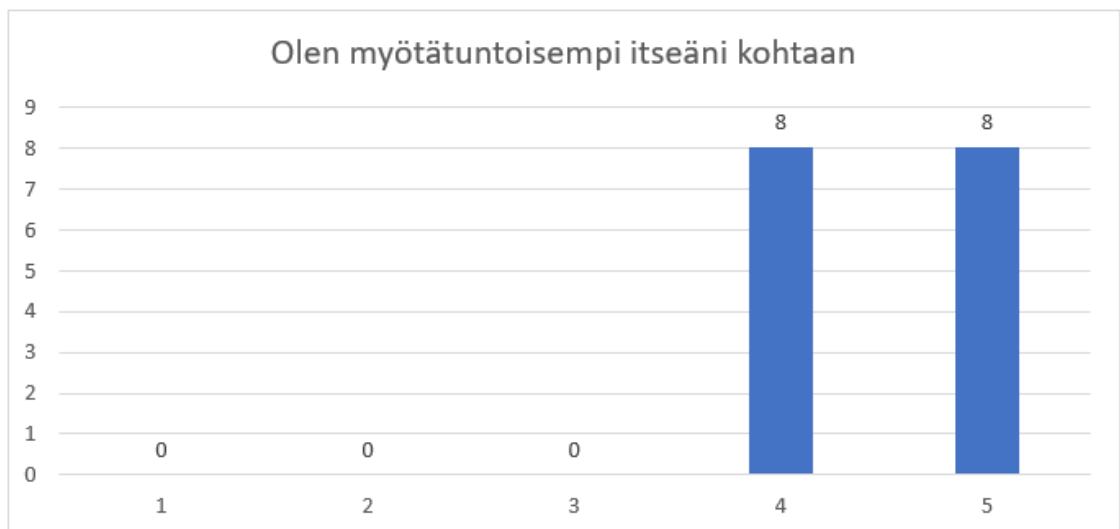


KUVA 13. Osallistujien vastaukset kyselyn kysymykseen: Tunnistan omia tunteitani paremmin



KUVA 14. Osallistujien vastaukset kyselyn kysymykseen: Osaan hyväksyä ja tuntea kokemani tunteet paremmin

Harjoittelun myötä osallistujat kuvasivat oppineensa suhtautumaan itseensä aiempaa myötätuntoisemmin ja armollisemmin. Samalla he tunnistivat omia haasteitaan, kuten itsekriittisyyttä ja suorituskeskeisyyttä, ja kokivat itsemyyötätuntharjoitukset paikoin myös vaikeiksi tai teennäisiksi. Tästä huolimatta itsemyyötätunnon harjoittamista pidettiin tärkeänä, ja sen nähtiin tukevan lempeämmän ja hyväksyvämmän suhtautumistavan kehittymistä itseä kohtaan, joka vaikuttaa hyvinvointiin.



KUVA 15. Osallistujien vastaukset kyselyn kysymykseen: Olen myötätuntoisempi itseäni kohtaan.

Osallistujien kokemuksia hyvinvoinnin tunnetaitotyöpajoista

Seuraavaksi on koottu muutamia tunnetaitotyöpajoihin osallistuneiden palautteita ja kokemuksia.

”Sen pystyn rehellisesti sanomaan, että olin aikailla burnoutin partaalle kun lähdin mukaan. Nyt mulla on työkaluja siihen että jaksan paljon paremmin. Väitän, että jos

olisin siinä kohtaa kävellyt työterveyteen, mut olis lykätty sairauslomalle. Mutten itse koe että se auttaa, palaan vaan samaan työyhteisöön. Nyt sain ne työkalut joita tarvitsen jaksamaan.”

”Olen käynyt psykologilla, on paljon hyviä ystäviä joitten kanssa keskustelen. Mutta en ole koskaan saanut tällaista apua kuin tästä. Pajat ovat olleet tajunnan räjäyttäviä. Mun elämä ei ole yhtään samanlaista kuin ennen.”

”Tämä on ollut ihan valtava ahaa- elämys koko mun elämästä. On vaan tosi paljon parempi olla. Olen kasvanut henkisesti ihan hirveästi. Löytänyt itseäni. Oppinut itsestä, muista, työkavereista, parisuhteestani.”

”Koko elämäni on muuttunut, olen oppinut hurjasti itsestäni ja muista. Osaan tulkita tunteita paremmin ja jaksan paremmin. Koen ottaneeni henkisesti ison harppauksen!”

”Kolmen viikon sairausloma ja paniikkikohtaukset loppuivat. Ennen kun stressikäyrä nousi, oli sydämen tykytystä ja vatsassa tuntui. Nyt olen oppinut hengittämällä rauhoittamaan itseni ja fyysiset oireet ovat helpottaneet.”

”Työpajojen myötä tapahtui useita konkreettisia muutoksia. Mikrotaukojen pitäminen ja parempi kalenterin hallinta ovat auttaneet vähentämään jatkuvaa kuormitusta. Olen rauhallisempi ja hektisyyden tunne on vähentynyt. Läsnäolo kotona on myös parantunut huomattavasti, lapset saavat nyt aidon huomioni ja se tuntuu tärkeältä.”

”Osallistuminen tunnetaitotyöpajoihin oli minulle merkittävä ja jopa käännteentekevä kokemus. Aluksi tilanne oli raskas, olin vakavasti harkitsemassa irtisanoutumista, koska koin, etten enää jaksais tai halua tehdä tätä työtä. Työpajat toimivat viimeisenä oljenkortena, ja ne muuttivat kaiken. Ne tarjosivat minulle paitsi konkreettisia työkaluja, myös ennen kaikkea toivon ja tunteen siitä, että en ole yksin. Oli lohdullista huomata, että on olemassa tahoja, jotka välittävät ja haluavat tukea työntekijöiden jaksamista.”

4.3. Esihenkilötyöpajat

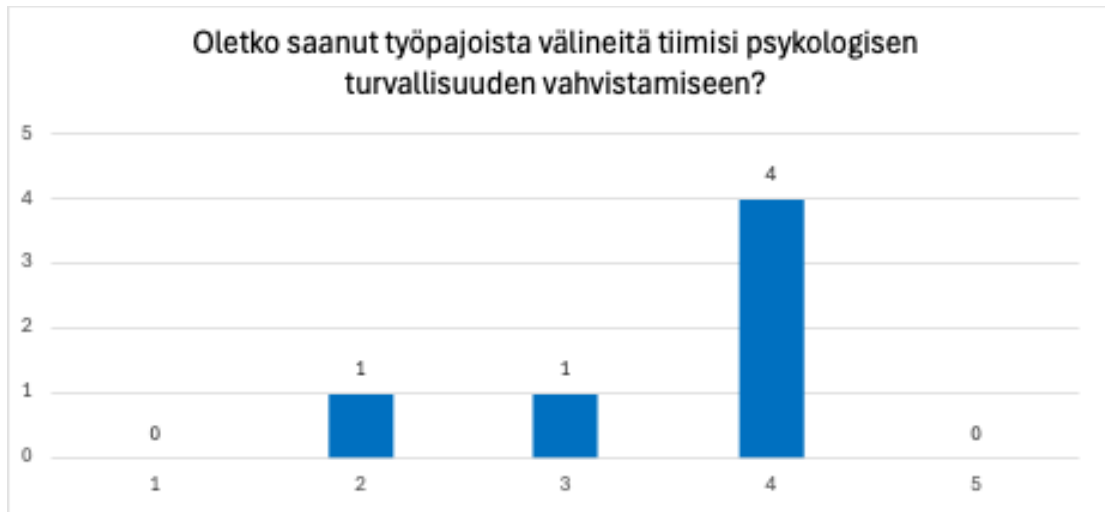
Työpajoihin osallistuminen oli esihenkilöille vapaaehtoista, mutta velvollisuus oli osallistua kahteen työpajaan viidestä. Keskimäärin työpajoihin osallistui 28 esihenkilöä. Työpajojen osallistujamäärät:

1. työpaja 15 hlöä
2. työpaja 17 hlöä
3. työpaja 65 hlöä
4. työpaja 24 hlöä
5. työpaja 18 hlöä

Esihenkilöille tehtiin kaikkien työpajojen jälkeen tammikuussa 2026 kysely, jossa kysyttiin heidän kokemuksiaan työpajoista. Esihenkilöitä Raision kaupungilla on yhteensä 70, joista kyselyyn vastasi 8. Pienen vastaajamäärän vuoksi kyselyn tuloksia voidaan pitää vain suuntaa antavana.

Kyselyssä kysyttiin, liittyen kaikkiin työpajoihin, esihenkilöiden kokemuksesta, ovatko he saaneet työpajoista välineitä tiimensä psykologisen turvallisuuden vahvistamiseen. Kuvaan 18 on koottu vastauksen tulokset graafiseen muotoon. Kyselyssä käytettiin asteikkoa 1–5, jossa 1 tarkoitti, ettei harjoittelulla ollut vaikutusta, ja 5 tarkoitti, että sillä oli vastaajalle merkittävä vaikutus. Tuloksen perusteella osa esihenkilöistä on

kokenut saavansa työpajoista välineitä tiimisi psykologisen turvallisuuden vahvistamiseen.



KUVA 16. Osallistujien vastaukset kyselyn kysymykseen: Oletko saanut työpajoista välineitä tiimisi psykologisen turvallisuuden vahvistamiseen?

4.4. Työnantajakuvan ja vetovoimaisuuden vahvistaminen

Yhtenä hankkeen tavoitteena oli vahvistaa Raision kaupungin työnantajakuvaa ja vetovoimaa sekä luoda edellytyksiä toimia työhyvinvoinnin kehittämisen edelläkävijänä. Ohjausryhmässä tarkasteltiin erilaisia keinoja tavoitteen toteutumisen mittaamiseksi, kuten kaupunkien vetovoimatutkimuksia, henkilöstön halukkuutta suositella Raision kaupunkia työnantajana sekä somenäkyvyyden kehittymistä. Näiden mittareiden käyttöön ei kuitenkaan päädytty hankkeen aikana, sillä työnantajamielikuvaan vaikuttavat monet tekijät ja sen kehitys tapahtuu pitkällä aikavälillä. Tämän vuoksi hankkeen aikana tehtävät mittaukset eivät olisi antaneet riittävän luotettavaa kuvaa muutoksesta.

Kuitenkin työnantajakuvan vahvistumista on pyritty tukemaan aktiivisella ja monikanavaisella viestinnällä sekä sisäisesti että ulkoisesti. Raision kaupungin intrassa ja erilaisissa tilaisuuksissa on tuotu esiin hankkeen tavoitteita ja tarjolla olevia palveluita, mikä on lisännyt tietoisuutta ja osallistumista henkilöstön keskuudessa. Ulkoisesti hankkeesta on viestitty muun muassa sosiaalisessa mediassa, mediatiedotteiden ja blogikirjoitusten kautta sekä eri verkostoissa ja tapahtumissa. Viestintä on herättänyt kiinnostusta ja keskustelua, ja hanke on saanut näkyvyyttä myös organisaation ulkopuolella.

Hankkeen esittely eri foorumeilla, kuten julkisen sektorin toimijoille suunnatuissa tilaisuuksissa, sekä yhteistyö verkostojen kanssa on vahvistanut Raision kaupungin asemaa työhyvinvoinnin kehittämisen suunnannäyttäjänä. Lisäksi hankkeen sisällöt on kytketty osaksi tulevaa henkilöstö- ja koulutussuunnittelua, mikä tukee kehittämistyön jatkuvuutta ja vaikuttavuutta.

Osallistujapalautteiden perusteella hankkeessa toteutetut interventiot koetaan merkitykselliseksi, mikä saattaa lisätä työnantajajalpeyttä ja halua suositella omaa työpaikkaa myös muille. Seuraavassa on koottu osallistujien kokemuksia ja näkemyksiä hankkeen vaikutuksista työnantajakuvaan ja sen merkityksestä.

”Olen kertonut kaikille, että työnantaja tarjoaa tällaisen kurssin. Moni ei usko, että työpaikka voi tukea hyvinvointia näin konkreettisesti. Työpajat herättävät kiinnostusta ja ylpeyttä.”

”Haluan kiittää kaupungin johtoa siitä, että tällainen mahdollisuus järjestettiin. Nämä asiat eivät ole itsestäänselvyksiä, ja siksi tämä kokemus oli valtavan merkittävä. Nämä kehittävät jokaista meistä ja tukevat hyvinvointia.”

”Olen puhunut työpajoista monille tutuille. Monet ovat ihmetelleet, että tarjoaako työnantaja tosiaan tällaista.”

”Suuri kiitos! Varmasti tulee rahat takaisin: työkykyisemmät työntekijät, tehokkaammat työyhteisöt ja hyvä maine työnantajalle.”

”Tällaisen palvelun tarjoaminen työntekijöille on kaukonäköistä ja osoittaa, että johto on sitoutunut työntekijöidensä hyvinvointiin. Haluan kiittää johtoa ja ohjausryhmää tällaisesta palvelusta.”

Positiivinen palaute, lisääntynyt kiinnostus ja hankkeen saama näkyvyys viittaavat siihen, että työhyvinvointiin panostaminen saattaisi toimia myös keinona vahvistaa organisaation vetovoimaa ja kilpailukykyä työmarkkinoilla.

4.5. Pulssikysely

Hankkeen kehittämistyöryhmä pohti Raision kaupungilla mahdollisuutta vahvistaa työhyvinvoinnin seurantaa osana Kevan pulssikyselyä. Tämän työn tuloksena pulssikyselyyn lisättiin säännöllisesti mitattava väittämä: ”Koen palautuvani työstäni hyvin ja jaksamiseni arjessa on tasapainoista.”

Kysymys otettiin käyttöön syksyllä 2025. Koska mittaus on ollut käytössä vasta lyhyen aikaa, sen perusteella ei voida vielä arvioida hankkeen vaikuttavuutta. Kysymyksen avulla voidaan kuitenkin jatkossa seurata henkilöstön kokemaa työkykyä ja arjen jaksamista säännöllisesti sekä tarkastella kehityssuuntaa pidemmällä aikavälillä.

5. Johtopäätökset

Hankkeen tulokset osoittavat, että matalan kynnyksen ennaltaehkäiseville työhyvinvoinnin tukimuodoille on selkeä ja perusteltu tarve. Erityisesti hyvinvoinnin kehityskeskustelut ja tunnetaitotyöpajat vastasivat tähän tarpeeseen tarjoamalla helposti saavutettavaa, oikea-aikaista ja yksilöllistä tukea tilanteissa, joissa perinteiset palvelut eivät ole olleet riittäviä tai tarkoituksenmukaisia. Osallistujapalautteen perusteella nämä tukimuodot koettiin vaikuttaviksi.

Hyvinvoinnin kehityskeskustelut näyttäytyivät tehokkaana keinona tukea työntekijöiden jaksamista, lisätä itseymmärrystä ja tarjota konkreettisia välineitä arjen kuormituksen hallintaan. Keskustelut auttoivat osallistujia jäsentämään omaa tilannettaan, vahvistivat voimavaroja ja loivat kokemuksen aidosta kuulluksi tulemisesta. Useiden osallistujien kokemukset viittaavat siihen, että palvelulla on ollut ennaltaehkäisevä vaikutus työkyvyn heikkenemiseen ja jopa sairauspoissaolojen syntymiseen. Näin ollen palvelu tukee hankkeen keskeistä tavoitetta työkyvyttömyysriskin vähentämisestä.

Tunnetaitotyöpajat puolestaan vahvistivat osallistujien kykyä tunnistaa ja säädellä omia tunteitaan, hallita stressiä sekä palautua työstä. Työpajojen vaikutukset näkyivät

lisääntyneenä läsnäolona, itsemyyötätuntona ja konkreettisina muutoksina arjen toimintatavoissa. Osallistujien kuvaukset viittaavat siihen, että tunne- ja tietoisuustaitoihin perustuva lähestymistapa voi vahvistaa yksilön resilienssiä ja ehkäistä kuormituksen kasautumista. Tämä tukee käsitystä siitä, että tunnetaitojen kehittäminen muodostavat keskeisen perustan kestäväälle työhyvinvoinnille.

Esihenkilötyöpajojen tulokset jäivät määrällisesti rajallisiksi pienen vastaajajoukon vuoksi, mutta saadut havainnot viittaavat siihen, että osa esihenkilöistä on saanut työpajoista hyödyllisiä välineitä psykologisen turvallisuuden vahvistamiseen. Tämä on tärkeä havainto, sillä esihenkilöiden rooli työyhteisön ilmapiirin ja toimintakulttuurin muovaajina on keskeinen. Tulokset korostavat kuitenkin tarvetta vahvistaa kaikkien esihenkilöiden osallistumista ja sitoutumista jatkossa oman esihenkilötyönsä kehittämiseen, jotta vaikutukset voivat laajentua koko organisaatioon.

Hankkeessa kehitettyjen toimintamallien keskeinen vahvuus on niiden integroitavuus osaksi varhaisen tuen rakenteita. Osallistujapalautteen perusteella erityisesti hyvinvoinnin kehityskeskusteluille on selkeä tarve pysyvänä palveluna. Niiden koettiin täydentävän olemassa olevia palveluja. Myös tunnetaitotyöpajojen kaltaisille ryhmämuotoisille interventioille on kysyntää, sillä ne tukevat yhteisöllisyyttä ja vertaisoppimista ja ennenkaikkea tukevat osallistujien läsnäolo- ja tietoisuustaitojen kehittymistä.

Vaikka kaikkia hankkeen pitkän aikavälin vaikutuksia, kuten sairauspoissaolojen vähenemistä tai kustannussäästöjä, ei voida vielä luotettavasti arvioida, viittaavat tulokset siihen, että ennaltaehkäiseviin ja varhaisen tuen malleihin panostaminen on sekä inhimillisesti että taloudellisesti perusteltua.

Yhteenvetona voidaan todeta, että hankkeessa kehitetyt ja pilotoidut toimintamallit ovat osoittautuneet toimiviksi, vaikuttaviksi ratkaisuksi työhyvinvoinnin edistämiseen. Tulokset tukevat vahvasti mallien juurruttamista pysyväksi osaksi Raision kaupungin toimintaa sekä niiden jatkokehittämistä ja laajentamista.

Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen.

6. Raision kaupungin ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Raision kaupunki

Piia Syvänen
henkilöstöjohtaja
piia.syvanen@raisio.fi
040 354 8197

Marja Ranta
työhyvinvointiasiantuntija/työsuojelupäällikkö
marja.ranta@raisio.fi
040 532 4714

Avartajat Oy

Merja Takamäki
työyhteisövalmentaja
työnohjaaja
kognitiivinen lyhytterapeutti
merja.takamaki@avartajat.fi
050 529 9343

Virpi Ilmakangas
työyhteisövalmentaja
työnohjaaja
virpi.ilmakangas@avartajat.fi
050 917 9977

7. Lähteet

1. Brown, Kirk Warren & Ryan, Richard M. 2003. The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (4). <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.84.4.822>
2. Edmondson, Amy 1999. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Harvard University. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/2666999>
3. Hintsa, Taina, Aronen Aleksis, Hietaranta, Emma, Kokkonen, Marja 2022. Hyvinvointia, työkykyä ja palautumista edistäviä tunteita työlämään, ohjelma esihenkilöille, rehtoreille ja urheiluvallmentajille. Itä-Suomen yliopisto.
4. Ilmakangas, Virpi, Takamäki, Merja 2024. Tunne- ja tietoisuustaitojen harjoittelun vaikutukset psykologiseen palautumiseen: nuorten työntekijöiden toiveet mielen hyvinvoinnin tukemiseen työyhteisöissä. Oulun ammattikorkeakoulu. <https://um.fi/URN:NBN:fi:amk-2024091125024>
5. Juvakka, Taru 2007. Tietoisuustaitojen oppiminen työhyvinvoinnin tueksi. Kognitiivinen psykoterapia. <https://kognitiivinenpsykoterapia.fi/wp-content/uploads/2022/11/Tietoisuustaitojen-oppiminen-tyo%E2%95%A0ehyvinvoinnin-tueksi.pdf> <http://um.fi/URN:ISBN:978-952-61-4417-7>
6. Kabat-Zinn, Jon, Teasdale, John, Williams, Mark & Segal, Zindel 2007. *Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression*. Guilford Press.
7. Kabat-Zinn, Jon 2020. Mindfulness Based Stress Reduction. Hakupäivä 1.12.2023. <https://mbsrtraining.com/>.
8. Segal Zinder 2022. Being vs Doing: The Difference Between "Being" and "Doing". Mindful. Hakupäivä 13.2.2024. <https://www.mindful.org/difference-between-being-and-doing/>



Työsuojelurahasto
Arbeterskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Avartajat