



AHAA VISION

Hyvinvointikierros – teosta tavaksi

Koulutusmenetelmähanke 1.10.2025 – 15.2.2026



Loppuraportti

www.tavaksi.fi



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Menetelmän taustalla näkyvä tarve

- Työterveyslaitoksen tutkimukset osoittavat, että joka kolmas suomalainen työntekijä kokee työssään stressiä, ja työuupumusluvut ovat kasvaneet viime vuosina. Myös elintavoissa on parantamisen varaa, noin puolet suomalaisista työntekijöistä nukkuu ja liikkuu suosituksiin nähden liian vähän.
- Perinteiset hyvinvointiratkaisut – kertaluennot ja passiiviset ohjelmat – eivät enää yksin riitä. Pelkkä teoria jää helposti vajaaksi, tarvitsemme konkretiaa, millä teoria ja käytäntö yhdistetään.
- Hankkeen tavoitteena oli kehittää koulutusmenetelmä, joka edistää kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä, kognitiivista ja sosiaalista hyvinvointia yhdistämällä teorian tiedon käytännönläheisiin toimintatapoihin ja ohjattuun oppimisprosessiin.

Keho, mieli, ajattelu ja yhteys – käsitteellinen selkeytys

- Tavaksi-menetelmässä hyvinvointia jäsennetään neljän osa-alueen kautta: **keho, mieli, ajattelu ja yhteys**. Nämä termit ovat tarkoituksella arkikielisiä ja helposti lähestyttäviä, mutta niiden taustalla oleva teoriapohja on vakiintunut. Ne vastaavat fyysistä, psyykkistä, kognitiivista ja sosiaalista hyvinvointia sellaisena kuin ne ymmärretään työhyvinvoinnin ja terveyden tutkimuksessa.
- Nimeämiskäytännön muutos ei siis tarkoita teorian keventämistä, vaan sen kääntämistä kielelle, joka on käyttökelpoinen arjessa. Kokemusperäinen tieto työyhteisöistä osoittaa, että abstraktit käsitteet jäävät helposti etäisiksi, kun taas kehoon, mieleen, ajatteluun ja yhteyteen liittyvät sanat ohjaavat pohtimaan omaa toimintaa konkreettisesti. Teoria säilyy samana, mutta kielellinen muoto tukee soveltamista.

Tapojen muodostuksen tiede

- Tavaksi-menetelmä rakentuu tapojen muodostuksen teorialle. Tapa määritellään käyttäytymiseksi, joka alkaa laueta automaattisemmin tietyssä kontekstissa toiston seurauksena: tilanne ja teko linkittyvät toisiinsa niin, että “ärsyke” alkaa ohjata toimintaa ilman jatkuvaa tietoista päätöksentekoa. Kun yksinkertaista tekoa toistetaan samassa tilanteessa riittävän usein, automatisoituminen kasvaa.
- Tavaksi-menetelmän ytimessä onkin tutkitun hyvinvointitiedon vieminen arjen teoiksi, jotka ovat riittävän pieniä toistettaviksi ja samalla riittävän merkityksellisiä, jotta ihminen haluaa palata niihin. Menetelmä yhdistää toistoon kokemuksellista oppimista ja itsereflektiota: tehdään, havainnoidaan vaikutuksia, oivalletaan ja kokeillaan uudelleen. Tällä tavalla tapa ei jää mekaaniseksi suoritukseksi, vaan siihen liittyy ymmärrys siitä, miksi se kannattaa.

Tavaksi-menetelmä tarjoaa työelämälähtöisen koulutusmenetelmän hyvinvointia edistävän kulttuurin kehittämiseen. Prosessi etenee tavoitteiden määrittelystä ja motivoivasta aloituksesta matalan kynnyksen hyvinvointitekoihin, joiden toteutumista voidaan seurata useilla eri tasoilla. Menetelmän vahvuuksia ovat joustavuus, tiedon muuttaminen käytännön teoiksi sekä yhteisöllinen motivointi, joka sitouttaa henkilöstön muutokseen.

Organisaatiolle menetelmä on kustannustehokas investointi tärkeimpään voimavaraan – ihmisiin. Se vahvistaa työkykyä ja luo kulttuurin, jossa hyvinvointi on yhteinen, arjessa elävä tavoite. Tulokset voivat näkyä sitoutuneempana henkilöstönä ja paremmassa muutosvalmiudessa.



Hyvinvoinnin tekijät

KEHO

Fyysinen hyvinvointi

kehon hyvinvointi ja sen tarpeista huolehtimista
(uni, ravinto, liikunta)

MIELI

Psyykkinen hyvinvointi

kykyä kokea, toimia ja ajatella tavalla, joka edesauttaa elämästä nauttimista ja haasteiden selättämistä

Hyvinvointi

AJATTELU

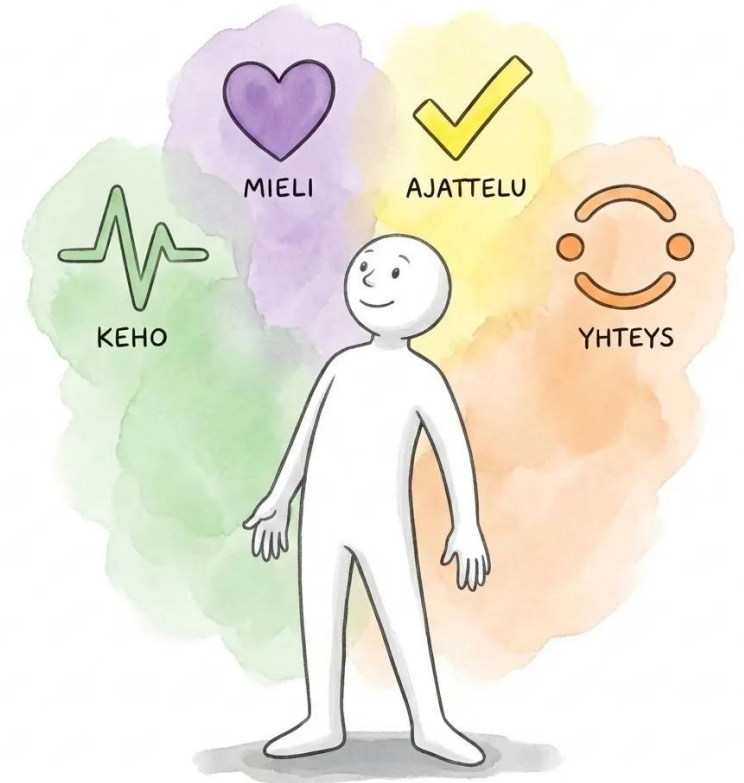
Kognitiivinen hyvinvointi

mahdollistaa selkeän ajattelun, oppimisen, muistamisen ja sujuvan tiedonkäsittelyn

YHTEYS

Sosiaalinen hyvinvointi

vuorovaikutus ja vuorovaikutussuhteet, joissa yksilö saa ja antaa tukea sekä tuntee itsensä arvostetuksi



Pienet teot, suuri muutos: Tavaksi-menetelmä ja kulttuurinen muutos

- Organisaatioiden hyvinvointia ja menestystä tavoiteltaessa katse kiinnittyy helposti suuriin kehityshankkeisiin. Kuitenkin arjen pienet teot – mikroteot – voivat olla yllättävän voimakkaita muutoksen ajureita. Tavaksi-työhyvinvoinnin menetelmä korostaa juuri näitä pieniä, päivittäisiä tekoja.
- Sen lähtökohtana on ajatus, että kulttuuri työpaikalla muuttuu askel kerrallaan: jokainen kahvipöydässä vaihdettu kannustava sana, pieni tauko hengähtää tai tietoisien myötätunnon osoitus kollegalle on osa isompaa kuvaa.
- Yksittäisen teon vaikutus saattaa tuntua vähäiseltä, mutta kun tarpeeksi moni toistaa pieniä positiivisia tekoja jatkuvasti, niistä muodostuu tapoja ja vähitellen uusi toimintakulttuuri.



Mitä hyötyä on hankkia Tavaksi?

TYÖNTEKIJÖILLE



Tavaksi tukee omaa työpäivää ja jaksamista. Pienet teot auttavat huomaamaan, mihin oma energia kuluu ja mikä palauttaa arjessa.

TIIMEILLE



Tavaksi tuo yhteistä kieltä ja tapoja arkeen. Se helpottaa puhumista kuormituksesta, työn sujumisesta ja yhdessä toimimisesta.

ESIHENKILÖILLE



Tavaksi antaa välineitä arjen johtamiseen. Se auttaa tukemaan hyvinvointia osana normaalia työtä, ei erillisenä tehtävänä.

HR:LE



Tavaksi tarjoaa kevyen ja skaalautuvan tavan tukea työhyvinvointia. Se yhdistää yksilön arjen ja organisaation yhteiset tavoitteet.

Lisätiedot

Anne Lahtinen

KM, Valmentava kehittämiskumppani

Johdon ja esihenkilöiden työnohjaaja

anne.lahtinen@ahaavision.com

Puh. 040 5404 607

Ahaa Vision Oy

www.ahaavision.com

Otetaan Tavaksi!

www.tavaksi.fi