



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Marjo Haapala

Toiminnallisen ryhmätoiminnan merkitys työhyvinvoinnille

Opinnäytetyö

Kevät 2021

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Marjo Haapala

Työn nimi: Toiminnallisen ryhmätoiminnan merkitys työhyvinvoinnille

Ohjaaja: Mirva Siltakorpi, lehtori, YTM

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 85

Liitteiden lukumäärä: 9

Tämä on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa järjestettiin työhyvinvointiin liittyvää ryhmätoimintaa ikääntyneiden tehostetun palveluasumisyksikön työntekijöille. Ryhmätoiminta sisälsi keskustelun lisäksi toiminnallisia menetelmiä. Ryhmä kokoontui viisi kertaa ja mukana oli kuusi työntekijää. Tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja sitä, millaisia merkityksiä työntekijät antoivat ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille. Lisäksi tarkoituksena oli mahdollistaa yhteistyötaholle työhyvinvointiin liittyvä ryhmätoiminta. Tutkimuskysymyksiä olivat: millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvointinsa ja millaisia merkityksiä työntekijät antoivat ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille työhyvinvoinnin näkökulmasta. Aineisto kerättiin kirjeinä, jotka osallistujat kirjoittivat työhyvinvoinnin tilastaan sekä palautteina, jotka osallistujat antoivat ryhmätapaamisten yhteydessä.

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnin teorioista syventyen voimavarakeskeiseen näkökulmaan. Tässä opinnäytetyössä ajatuksena on, että fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi muodostavat työhyvinvoinnin perustan, jonka päälle rakentuu mallit työkykytalosta, työhyvinvoinnin portaista sekä voimavaralähtöisestä teoriamaallista. Tukiteorioina ovat positiivinen psykologia, myönteiset tunteet, työn voimavaramalli, palautuminen ja työn imu.

Tulokset osoittavat, että suurella osalla työntekijöistä oli hyvä työhyvinvoinnin tila ja pienellä osalla vaihteleva. Suurimmiksi työn voimavaratekijöiksi nousivat asukkaat ja työkaverit. Suurin voimavaroja kuluttava tekijä oli työilmapiiri. Työntekijät antoivat positiivisia merkityksiä ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille. Työntekijät rentoutuivat, voimaantuivat ja tunsivat yhteisöllisyyttä ryhmätapaamisissa.

¹ Asiasanat: työhyvinvointi, voimavarakeskeisyys, ryhmätoiminta, toiminnalliset menetelmät

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author: Marjo Haapala

Title of thesis: The Significance of Functional Group Activity for Wellbeing at Work

Supervisor: Mirva Siltakorpi, Senior Lecturer

Year: 2021

Number of pages: 85

Number of appendices: 9

This is a functional thesis, where group activities related to well-being at work was organized for the employees of the enhanced service housing unit for the elderly. The group activities included functional methods and conversation. The group met five times and there were six participants. The purpose was to find out the state of employees' well-being at work and the significance that employees gave to group activities and functional methods. Additionally, the purpose was to offer the cooperation partner group activities related to well-being at work. The research questions were: What was the state of employees' well-being at work? What meanings did the employees give to group activities and functional methods from the point of well-being at work? The research material was collected in the form of letters that participants wrote about their state of well-being at work, as well as from the feedback that participants provided in the group meetings.

The theoretical framework of this thesis consists of theories of well-being at work, focusing on a resource-centered perspective. In this thesis, the idea is that physical, psychological, social and mental well-being at work form the basis of well-being at work. On it, models of the work ability house, the steps of work well-being, and the resource-based theoretical model are built. Supporting theories include positive psychology, positive emotions, work resource model, recovery from work, and work engagement.

The results show that a large proportion of employees had a good state of well-being at work, and a small proportion had a variable one. Residents and co-workers became the biggest job resource factors. The biggest resource consuming factor was the work atmosphere. The employees gave positive meanings to group activities and functional methods. The employees relaxed, became empowered and felt a sense of community in group meetings. In addition, they felt they had learned to know and accept themselves and each other better.

¹ Keywords: work wellbeing, resource-centeredness, group activity, functional methods

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	7
2 TAUSTA JA TAVOITTEET	8
2.1 Tehostettu palveluasuminen, ryhmätoiminta ja toiminnalliset menetelmät	8
2.2 Aiheen valinta.....	9
2.3 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	11
2.4 Teoreettinen viitekehys	12
2.5 Prosessin eteneminen.....	13
2.6 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät aikaisempien tutkimusten mukaan	15
3 TYÖHYVINVOINNIN LÄHTEILLÄ	18
3.1 Kiinnostuksen kohteet työhyvinvoinnin tutkimuksessa.....	18
3.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.....	19
3.3 Työkykytalo	20
3.4 Työhyvinvoinnin portaat	22
4 VOIMAVARALÄHTÖINEN AJATTELU TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVANA TEKIJÄNÄ	25
4.1 Voimavaralähtöinen teoramalli	25
4.1.1 Organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työ	26
4.1.2 Minä itse – psykologinen pääoma.....	28
4.2 Positiivinen psykologia ja myönteiset tunteet.....	30
4.3 Työn voimavaramalli	32

4.4	Palautuminen	34
4.5	Työn imu	35
5	TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ.....	37
5.1	Toiminnallisuus opinnäytetyössä.....	37
5.2	Tutkimuksellinen ote opinnäytetyössä	38
5.3	Eettisyys opinnäytetyössä	39
6	RYHMÄTAPAAMISTEN KULKU JA PALAUTTEET.....	41
6.1	Työntekijöiden työhyvinvoinnin tila	41
6.1.1	Työhyvinvoinnin tila ja värien selitykset	42
6.1.2	Voimavaroja lisäävät teemat.....	42
6.1.3	Voimavaroja kuluttavat teemat sekä apukeinot.....	43
6.2	Ryhmätapaamisten tavoitteet sekä menetelmät ja keinot	44
6.3	Ryhmätapaaminen 1: ”Ryhmän rakentelua”	45
6.3.1	Tavoitteet	45
6.3.2	Kulku.....	46
6.3.3	Itsereflektio.....	49
6.3.4	Palaute.....	49
6.4	Ryhmätapaaminen 2: ”Aarrekartta”	50
6.4.1	Tavoitteet	50
6.4.2	Kulku	51
6.4.3	Itsereflektio.....	53
6.4.4	Palaute.....	53
6.5	Ryhmätapaaminen 3: ”Luontoretki”	54
6.5.1	Tavoitteet	54
6.5.2	Kulku	55
6.5.3	Itsereflektio.....	56
6.5.4	Palaute.....	56
6.6	Ryhmätapaaminen 4: ”Aarrekartan purku ja runoilua”	57

6.6.1	Tavoitteet	57
6.6.2	Kulku	57
6.6.3	Itsereflektio.....	59
6.6.4	Palaute.....	59
6.7	Ryhmätapaaminen 5: ”Eväitä työyhteisöön vietäväksi”	60
6.7.1	Tavoitteet	60
6.7.2	Kulku	61
6.7.3	Itsereflektio.....	62
6.7.4	Palaute.....	63
6.8	Yhteenveto ryhmätapaamisista	64
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	66
7.1	Työhyvinvoinnin tila	66
7.2	Merkitykset ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille	68
8	POHDINTA.....	73
8.1	Työhyvinvoinnin kehittäminen	73
8.2	Kehittämistarpeet	73
8.3	Onnistumiset	76
	LÄHTEET	78
	LIITTEET	85

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Teoreettisen viitekehyksen rakentuminen tässä opinnäytetyössä.....	13
Kuvio 2. Opinnäytetyöprosessin etenemisen pääkohdat	15
Kuvio 3. Työkykytalo	21
Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat	23
Kuvio 5. Työhyvinvoinnin tekijät.....	26
Kuvio 6: Positiivisen psykologian ja myönteisten tunteiden ilmeneminen.	32
Kuvio 7. Työn voimavaramalli	33
Kuvio 8. Kehittämisen kohteita ohjaamisessani.	76
Kuvio 9. Parasta ryhmätapaamisissa.....	76
Taulukko 1. Työhyvinvoinnin tila ja värien selitykset.	42
Taulukko 2. Hyvää työssä/voimavarat.	43
Taulukko 3. Haasteet työssä/mikä vie voimavaroja.	44
Taulukko 4: Ryhmätapaamisten tavoitteet sekä menetelmät ja keinot tavoitteiden saavuttamiseksi.	45
Taulukko 5. Yhteenveto ryhmätapaamisten kuvailuista.	65

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin käsite on laaja, monta eri tieteenalaa läpileikkaava käsite. Siitä voidaan puhua esimerkiksi yhteiskuntatieteiden ja psykologian saralla. Työhyvinvoinnin käsitteelle ei ole olemassa yhtä ainoaa ja selkeää selitettä. Työhyvinvointi on jokaisen oma kokemus. (Virtanen & Sinokki 2014, 28, 37, 51.) Työhyvinvointi vaikuttaakin muodostuvan moniulotteisesti ja kerroksittaisesti eri tekijöistä. Työhyvinvoinnin voidaan ajatella koostuvan fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista (Virolainen 2012, 11–12). Voimavarakeskeinen ajattelu tarjoaa mielestäni näkökulman, jonka mukaan myös työntekijä itse voi vaikuttaa työhyvinvointinsa ja jokseenkin myös työyhteisön työhyvinvoinnin muodostumiseen.

Vaikuttaisi siltä, että työhyvinvoinnin käsite muotoutuu ajan saatossa työelämän muutosten mukana. Työelämän muutokset ovatkin yksi peruste etenkin sosiaali- ja terveysalalla sille, miksi työhyvinvoinnista kannattaa puhua ja miksi siihen on hyvä panostaa. Esimerkiksi väestön ikääntyminen ja palvelurakenteen muutokset tuovat omat haasteensa työelämään (Kuntaliitto 20.10.2020). Työntekijöitä täytyy riittää ja työntekijöiden täytyy jaksaa työssä tulevaisuudessakin! Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja työpahoinvoinnin ennaltaehkäisy on kannattava satsaus tulevaisuuteen niin työntekijän, työyhteisön, organisaation kuin yhteiskunnankin kannalta (Häggman-Laitila 2013, 301).

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia lähestytään eri työhyvinvointimallien, voimavarakeskeisen ajattelun, positiivisen psykologian sekä ryhmätoiminnan ja toiminnallisten menetelmien avulla. Kyseessä on siis toiminnallinen opinnäytetyö, jossa on järjestetty erään ikääntyneiden tehostetun palveluasumisyksikön hoitohenkilöstölle toiminnallista ja keskustelevaa työhyvinvointiin liittyvää ryhmätoimintaa. Samalla on kirjeiden ja palautteiden avulla selvitetty, millainen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila on ja millaisia merkityksiä työntekijät antoivat ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille. Tämän opinnäytetyön tuotoksena on ryhmätoiminta, josta on laadittu prosessikuvaus tähän opinnäytetyöhön.

2 TAUSTA JA TAVOITTEET

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, johon on sisältynyt viisi suljettua ryhmätapaamista eräässä Suomessa sijaitsevassa ikääntyneiden tehostetun palveluasumisen yksikössä. Ryhmätapaamisiin on osallistunut osa tehostetun palveluasumisen yksikön hoitohenkilöstöstä. Ryhmätapaamiset ovat sisältäneet keskustelua ja toiminnallisia menetelmiä, jotka ovat liittyneet osallistujien pääosin henkilökohtaiseen työhyvinvointia lisäävien voimavarojen tarkasteluun ja löytämiseen.

Tämän opinnäytetyön kontekstin ymmärtämiseksi tässä luvussa avataan lyhyesti, mitä tehostettu palveluasuminen, ryhmätoiminta ja toiminnalliset menetelmät käsitteinä tarkoittavat. Seuraavaksi perustellaan opinnäytetyön aiheen valintaa, jossa muun muassa yksilö-, yhteisö- ja yhteiskunnallinen taso nivoutuvat yhteen sosionomiopintojen kompetenssien ja työhyvinvoinnin kanssa. Syvemmälle opinnäytetyöhön johdatellaan esittelemällä opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet, tutkimuskysymykset sekä teoreettinen viitekehys, joka rakentuu asemansa vakauttaneisiin työhyvinvointimalleihin hioutuen voimavaralähtöiseen työhyvinvointiajatteluun. Viimeiseksi esitellään opinnäytetyöprosessin eteneminen sekä aikaisempia työhyvinvointiin liittyviä opinnäytetöitä ja pro gradu -tutkielmia.

2.1 Tehostettu palveluasuminen, ryhmätoiminta ja toiminnalliset menetelmät

Tämän opinnäytetyön ryhmätoimintaan osallistui osa ikääntyneiden tehostetun palveluasumisen hoitohenkilöstöstä. Tehostetun palveluasumisen raamit kytkeytyvät perustuslakiin. Tehostetussa palveluasumisessa yhdistyvät asuminen sekä hoitoon ja huolenpitoon liittyvät palvelut, joita annetaan asiakkaan tarpeiden mukaisesti ympärivuorokautisesti. Palveluun voi kuulua hoito, huolenpito, peseytyminen, vaatehuolto, ateria- ja siivouspalvelu, toiminnoissa avustaminen, toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä osallisuuden, sosiaalisen kanssakäymisen ja mielekkään elämän tukeminen. (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 64–66.) Ikääntyneiden tehostetun palveluasumisen välittömän asiakastyön työntekijöitä ovat muun muassa lähihoitajat, sairaanhoitajat, geronomit ja sosionomit (L 28.12.2012/980).

Tämän opinnäytetyön toiminnallinen osuus tapahtui hoitohenkilöstölle järjestetyssä työhyvinvointiin liittyvässä ryhmätoiminnassa. Väestöliiton (2014, 4) mukaan ryhmätoiminta tuo ihmiselle sosiaalista tukea, kokemusten jakamista, kannustusta, luotettavia ihmissuhteita ja uutta tietoa. Nämä seikat vahvistavat terveyttä ja hyvinvointia. Ryhmätoiminta tähtää kokemusten jakamiseen, ratkaisujen löytämiseen, ryhmäläisten kunnioittamiseen ja auttamiseen sekä saman päämäärän saavuttamiseen. Ryhmätoimintaan liittyviä käsitteitä ovatkin vuorovaikutus, osallisuus, vaikuttaminen ja vertaistuki (Kopakkala 2008).

Ryhmätoiminnan sisältö koostui keskustelusta ja toiminnallisista menetelmistä. Toiminnalliset menetelmät voivat tarkoittaa monenlaista yhdessä tekemistä ryhmässä, kuten taidelähtöistä tekemistä, musiikkia, retkiä tai ruuanlaittoa. Toiminnallisuus ryhmässä tukee yhteisöllisyyttä sekä luo mahdollisuuden ihmisen toiminnallisuudelle ja osallisuudelle. (Tanskanen 2015, 106, 122–123.) Toiminnallisten menetelmien avulla ryhmäläisten vuorovaikutus lisääntyy ja helpottuu, ryhmäläiset löytävät sanoja ja merkityksiä ajatuksilleen ja tunteilleen sekä piilossa olevien ajatusten ja tunteiden esiintulo mahdollistuu. Lisäksi ryhmäläiset oppivat itsensä ymmärtämistä ja muiden kohtaamista. (Juntunen 2014, 1.)

2.2 Aiheen valinta

Lähtökohtana opinnäytetyöni aiheen valinnalle oli aiheen kiinnostavuus. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen on kiinnostanut minua jo kahdenkymmenen vuoden ajan. Olen aiemmin toiminut pienyrittäjänä ja minulle oli jo silloin tärkeää, miten työntekijät yrityksessäni voivat. Pasasen ym. (23.9.2020, osa 1) mukaan onkin tärkeää, että opinnäytetyön aihe kiinnostaa opinnäytetyön tekijää, sillä kiinnostavuus on voimavara, joka kantaa läpi opinnäytetyöprosessin.

Yrittäjyyden lisäksi olen työskennellyt myös lähihoitajana ja tiedän, miten olennaista työhyvinvoinnista huolehtiminen on vastuullisessa ja kuormittavassa kolmivuorotyössä. Olenkin huolissani hoitohenkilöstön työssä jaksamisesta ja riittävydestä tulevaisuudessa. Esimerkiksi Suomen lähi- ja perushoitajaliiton (2020) ennen koronapandemiaa tekemän

tutkimuksen mukaan 73 % tutkimukseen vastanneista lähihoitajista koki työnsä raskaaksi tai erittäin raskaaksi. Näin koettiin erityisesti vanhustenhoidossa ja kotihoidossa. 83 % koki työn henkisen kuormituksen lisääntyneen. 75 % oli harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana, eikä 64 % suosittelisi työtään tuttavilleen.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen on tärkeää sekä yksilölle että yhteiskunnalle. Vuonna 2010 Ahosen työryhmä tutki, että työpahoinvointi maksaa Suomessa 25 miljardia euroa vuodessa. Kustannukset syntyvät lähinnä ennenaikaisesta eläköitymisestä ja työpanosten menetyksistä. Sosiaali- ja terveysalalta eläköityy työvoimaa muutenkin, ja työhyvinvoinnin avulla alalle voitaisiin houkutella lisää työntekijöitä. Työurat voisivat myös pidentyä työhyvinvoinnin vaikutuksesta. Työhyvinvointi parantaa elämänlaatua, työyhteisön toimivuutta, organisaation tuottavuutta ja kansantaloutta. (Häggman-Laitila 2013, 301.) Virtanen ja Sinokki (2014, 17) toteavatkin, ettei ole yhdentekevää, millaiseksi ihminen kokee työnsä, sillä yhteiskunta hajoaisi ilman työtä. Sosiaali- ja terveysministeriön (8.1.2021) mukaan työhyvinvointi on huomioitu myös osana pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa. TYÖ2030 on työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma Sanna Marinin hallitusohjelmassa. TYÖ2030:n tavoitteena on muun muassa se, että Suomessa työhyvinvointi on maailman parasta vuoteen 2030 mennessä.

Sen lisäksi, että sosionomeja työskentelee ikääntyneiden tehostetussa palveluasumisessa, näen sosionomin työskentelemässä tulevaisuudessa myös työhyvinvoinnin kehittämisen parissa. Perustelen myös tällä opinnäytetyöni aiheen ja kontekstin valintaa. Mielestäni sosionomilla on valmiudet toimia työhyvinvoinnin kehittäjänä työyhteisössä. Seinäjoen ammattikorkeakoulun ([viitattu 5.3.2021]) mukaan sosionomitutkinnon kompetenssit ovat eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö- ja johtamisosaaminen. Kompetenssit luovat laajan perustan sosionomin työskentelylle. Kiteytettynä kompetenssit sisältävät esimerkiksi eettisesti perustellun toiminnan tähdäten yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon, vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot, voimavarakeskeisen, ennaltaehkäisevän sekä varhaista tukea ja osallisuutta tukevan työskentelyn, sosiaalialan keskeisen lainsäädännön tuntemisen,

syryäytymisen ehkäisyn, ongelmanratkaisun ja kehittämistyön, lähiesimiestyön sekä oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisen. Sosionomiopinnot valmentavat opiskelijaa yksilölliseen, yhteisölliseen, yhteiskunnalliseen ja globaaliin ajatteluun. Mielestäni työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä voidaan ajatella kerroksittain yksilötasolta globaaliin tasoon asti. Lisäksi työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä voidaan mielestäni toteuttaa sosionomitutkinnon kompetensseissa mainituin keinoin ja työottein.

Halusin tehdä jotakin konkreettista ja kehittävää sekä kohdentaa opinnäytetyöni hoitohenkilöstölle. Ajatuksenani oli tarjota hoitohenkilöstölle mahdollisuus pysähtyä pohtimaan omaa työhyvinvointiaan ja sen ylläpitämistä ja kehittämistä ryhmässä. Toiminnallinen opinnäytetyö tuntui luontevalta ja innostavalta ratkaisulta. Myös yhteistyökumppani koki, että heillä on tarve tämänkaltaiselle toiminnalle. Opinnäytetyön aihetta ja näkökulmaa hiottiin, ja se istutettiin yhteistyökumppanin tarpeisiin sopivaksi. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tärkeää onkin, että aihe vastaa yhteistyökumppanin tarpeeseen (Pasanen ym. 23.9.2020, osa 1).

Yhtenä tavoitteena toiminnallisessa opinnäytetyössäni oli vahvistaa ammatillista kehittymistäni. Sen lisäksi, että sain opinnäytetyöni tekemisen yhteydessä opiskella laajasti ja syvällisesti teoretietoa, sain myös harjoitella ryhmän ohjaamista, suunnitella, toteuttaa, analysoida, tutkia, kohdata ihmisiä sekä kasvaa ja kehittyä ammatillisesti ja ihmisenä. Tämä on valmentanut minua erinomaisesti tulevaan sosionomin työhöni. Opinnäytetyön tekeminen työhyvinvoinnista oli myös luonnollinen tapa sitoa yhteen sosionomiopinnot ja aiempi työhistoriani.

2.3 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi ryhmätoimintaan osallistuvat työntekijät kokivat työhyvinvoinnin tilansa. Työhyvinvoinnin tilan selvittämisen tavoitteena oli, että osallistujat pohtivat työhyvinvointiaan ja suuntaavat ajatuksiaan kohti tulevaa ryhmätoimintaa. Lisäksi tavoitteena oli, että työhyvinvoinnin tilan tulokset toimivat apunani

ryhmätoimintaan orientoitumisessa ja ryhmätoiminnan alustavan ohjaussuunnitelman laatimisessa.

Opinnäytetyön toisena tarkoituksena oli selvittää, millaisia henkilökohtaisia työhyvinvointiin liittyviä merkityksiä osallistujat antoivat ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille. Merkitysten selvittämisen tavoitteena oli päästää osallistujien pohdinta ja ääni kuuluviin heidän palautteidensa kautta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli myös kuvailla ryhmätoiminnan kulkua ja opinnäytetyön tekijän itsereflektiota. Tavoitteena oli saada selkeä käsitys ryhmätoiminnan vaiheista sekä omasta oppimisestani ja ammatillisuuteni kehittymisestä.

Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena oli mahdollistaa yhteistyökumppanille työhyvinvointiin liittyvä ryhmätoiminta. Ryhmätoiminnan tavoitteena oli pysähtyminen työhyvinvoinnin äärelle sekä yksilönä että ryhmässä.

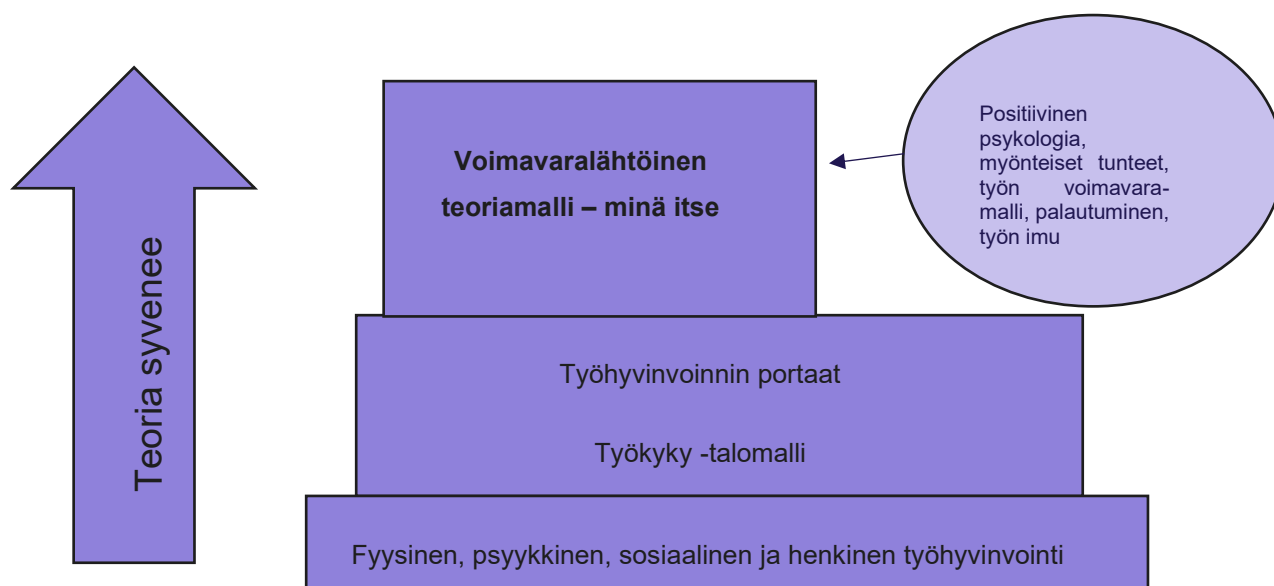
Tutkimuskysymykset:

1. Millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvointinsa?
2. Millaisia merkityksiä työntekijät antoivat ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille työhyvinvoinnin näkökulmasta?

2.4 Teoreettinen viitekehys

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu työhyvinvoinnin teorioista (Kuvio 1). Ajatuksenani on, että työhyvinvoinnin perusta muodostuu Virolaisen (2012, 11–12) mukaisesti fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista hyvinvointia, jonka päälle tai ympärille voidaan ajatella rakentuvan muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tällainen malli on esimerkiksi Ilmarisen (Työterveyslaitos, [viitattu 28.6.2020]) työkykytalo sekä Rauramon (2009, 3) työhyvinvoinnin portaat, jota voi hyödyntää etenkin työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Voimavarakeskeisyys on olennainen näkökulma sosionomin tekemässä asiakastyössä (Seinäjoen ammattikorkeakoulu, [viitattu 5.3.2021]). Voimavarakeskeisyys on usein näkökulmana myös nykypäivän työhyvinvoinnin kehittämisessä (Tampereen yliopisto, [viitattu 6.3.2021]). Syvännänkin opinnäytetyöni teoreettista viitekehystä voimavarakeskeiseen näkökulmaan työhyvinvointiajattelussa. Opinnäytetyöni ryhmätoiminnassa ja toiminnallisissa menetelmissä vaikuttaa vahvasti Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan (2016, 76–77) esittelemä voimavaralähtöisen mallin työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä minä itse -osio. Lisäksi tukiteorioina vaikuttavat voimavarakeskeiset positiivinen psykologia ja myönteiset tunteet, työn voimavaramalli, palautuminen ja työn imu.



Kuvio 1. Teoreettisen viitekehksen rakentuminen tässä opinnäytetyössä.

2.5 Prosessin eteneminen

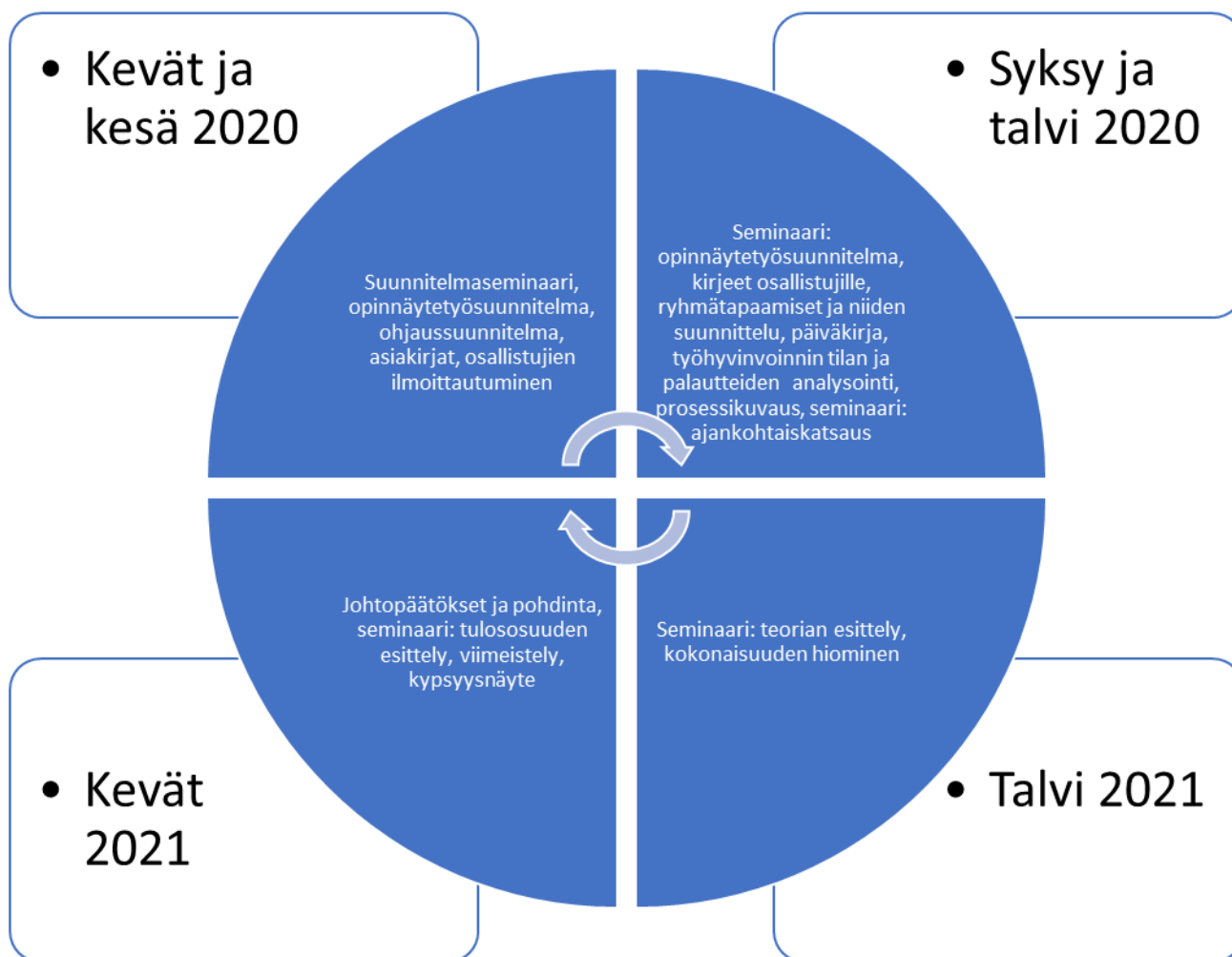
Ajatus työhyvinvoinnista opinnäytetyöni aiheena oli pyörinyt mielessäni talvesta 2019 lähtien. Varsinainen opinnäytetyöprosessi käynnistyi huhtikuussa 2020 opinnäytetyön suunnitelmaseminaarissa. Myös yhteistyötaho varmistui silloin. Aiheen hiominen ja alustavan opinnäytetyösuunnitelman laatiminen tapahtui toukokuussa 2020. Kesän 2020 aikana jäsentelin opinnäytetyöni taustaa ja tavoitteita, tutustuin teoriaan ja tutkimusmetodeihin sekä aloitin teorian koostamisen ja kirjoittamisen sekä

ryhmätapaamisten suunnittelun. Syyskuun seminaarissa 2020 esittelin opinnäytetyösuunnitelmani.

Elokuussa 2020 täytin tarvittavat asiakirjat opinnäytetyötä varten. Elokuussa lähetin yhteistyötahon hoitohenkilöstölle sähköpostitse kutsun ryhmätoimintaan ja tutkimukseen osallistumiseen (Liite 1). Koska sopiva osallistujamäärä tuli täyteen nopeasti, katkaisin ilmoittautumismahdollisuuden kahden päivän kuluttua sähköposti-ilmoituksella (Liite 2). Tarvittavat asiakirjat, saatekirje (Liite 3) ja ohjeet kirjeen kirjoittamiseen työhyvinvoinnin tilasta (Liite 4) toimitin osallistujille syyskuussa 2020. Seuraavaksi alkoivat ryhmätapaamiset, jotka olivat 21.9., 9.10., 19.10., 13.11. ja 11.12. vuonna 2020. Koko tämän ajan koostin ja kirjoitin teoriaa sekä taustaa ja tavoitteita, tutustuin tutkimusmetodeihin, suunnittelin ryhmätapaamisia, kirjoitin päiväkirjaa ja käsittelin kirjeitä ja palautteita. Lokakuussa 2020 esitin opinnäytetyöstäni ajankohtaiskatsauksen. Joulukuussa 2020 kirjoitin opinnäytetyöni prosessikuvausta.

Tammikuussa 2021 hioin teoriaosuuden sekä taustan ja tavoitteet loppuun sekä jatkoin palautteiden ja kirjeiden käsittelyä. Esitin myös opinnäytetyöni teoriaosuuden opinnäytetyöseminaarissa. Maaliskuussa 2021 kirjoitin luvut toiminnallisesta opinnäytetyöstä sekä johtopäätöksistä ja pohdinnasta. Huhtikuussa 2021 esitin opinnäytetyöseminaarissa lähes valmiin opinnäytetyön sekä viimeistelin opinnäytetyöni.

Jaoin opinnäytetyöprosessini etenemisen pääkohdat vuoden ja vuodenaikojen mukaan (Kuvio 2). Pääkohtien lisäksi olen koko opinnäytetyöprosessin ajan yllä kertomani mukaisesti koostanut ja kirjoittanut teoriaa sekä muita opinnäytetyössä tarvittavia tietoja ja lukuja.



Kuvio 2. Opinnäytetyöprosessin etenemisen pääkohdat

2.6 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät aikaisempien tutkimusten mukaan

Työhyvinvointiin liittyvä ryhmätoiminta toiminnallisessa opinnäytetyössä ei suinkaan ole ennenkuulumaton ajatus. Esimerkkinä tästä on opinnäytetyö nimeltään Vuorovaikutuksellinen ryhmä työhyvinvoinnin tukena. Ryhmä toteutettiin varhaisen tuen yksikön työntekijöille. Tutkimustuloksena ilmeni, että vuorovaikutuksellinen ryhmä tukee työyhteisön työhyvinvointia, sillä ryhmän avulla esimerkiksi erilaisuuden hyväksyminen ja työyhteisön tiivistyminen lisääntyi. (Junnila 2018, 6, 32, 36.)

Kuten tämä opinnäytetyö, myös Villanen-Juvakan (2012, 2, 40–44) opinnäytetyö sisältää positiivisen psykologian ja voimaantumisen näkökulmaa. Kyseisessä opinnäytetyössä selvitettiin itsetuntemuksen merkitystä työhyvinvoinnille. Tutkimustulokseksi tuli, että itsetuntemuksen avulla ihminen ottaa vastuun itsestään ja että voimavarojen vahvistaminen ja läsnäolon kehittäminen lisäävät myös hyvinvointia ja hyvinvoinnin kautta työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvässä opinnäytetyössä hyödynnettiin toiminnallisia menetelmiä lastensuojelulaitoksessa. Tuloksena työryhmä loi askeleet työhyvinvoinnin lisäämiseksi. (Ketola & Kinnunen 2015, 2.) Toiminnallisten menetelmien soveltuvuutta selvitettiin myös työhyvinvoinnin johtamiseen Erho-yksikössä. Kyseisessä YAMK-opinnäytetyössä luovia toiminnallisia menetelmiä toteutettiin osana työnohjausta. Tutkimustulokseksi tuli, että luovien toiminnallisten menetelmien avulla voidaan lisätä työhyvinvointia ja ennaltaehkäistä työuupumusta. (Turku 2015, 2.)

Leinosen (2011) ja Lindqvist-Suomisen (2019) pro gradu -tutkielmat vahvistavat ajatusta voimavarakeskeisyyden ja positiivisen psykologian hyödyntämisestä tässä opinnäytetyössä. Leinosen (2011, 2) pro gradu -tutkielmassa käsiteltiin työhyvinvointia voimavarakeskeisen positiivisen psykologian näkökulmasta varhaiskasvatustyössä. Tutkimustuloksista ilmeni, että henkilökohtaisen elämän voimavaroilla on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Työn sosiaaliset voimavarat ja persoonallisuuden voimavaroista positiivisuus nousivat myös merkittäviksi tekijöiksi. Lindqvist-Suomisen (2019, 2, 61, 63) pro gradu -tutkielmassa selvitettiin työntekijöiden antamia merkityksiä työn voimavara- ja kuormitustekijöihin osana työelämää ja muuta elämää. Tutkielmassa ilmeni, että optimismi, ammatillinen toimijuus, itseluottamus, vapaa-aika ja palautuminen olivat keskeisiä yksilön työhyvinvointiin merkittävästi vaikuttavia voimavaroja. Myös työyhteisön vuorovaikutussuhteet, työn järjestelyiden toimivuus ja työn organisoinnin tukeminen vaikuttivat työhyvinvointiin.

Näiden aikaisempien tutkimusten yhteenvedona voi todeta, että ryhmätoiminta ja toiminnalliset menetelmät tukevat työhyvinvointia esimerkiksi erilaisuuden hyväksymisen ja työyhteisön tiivistymisen kautta. Voimavarat ovat merkityksellisiä työhyvinvoinnin

muodostumisessa. Esimerkiksi positiivisuus, itseluottamus, itsetuntemus, läsnäolotaidot ja palautuminen lisäävät työhyvinvointia. Nämä aikaisemmat tutkimukset vahvistavat käsitystäni siitä, että työntekijä ja työyhteisö voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin muodostumiseen, niin hyvässä kuin pahassa, ja että ryhmätoiminta sekä toiminnalliset menetelmät saattavat tuoda oman merkityksensä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Lisäksi nämä aikaisemmat tutkimukset vahvistavat näkemystäni tuoda voimavarakeskeistä ajattelua ja positiivisen psykologian antia tähän opinnäytetyöhön. Ryhmätoiminnan sisältöä ja toiminnallisia menetelmiä suunniteltaessa voi keskittyä voimavaroja esiin nostavaan toimintaan.

3 TYÖHYVINVOINNIN LÄHTEILLÄ

Tässä luvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin käsitettä. Aluksi orientoidutaan aiheeseen läpikäymällä pääpiirteittäin työhyvinvoinnin tutkimuksen kehittymistä viime vuosisadalta tähän päivään. Seuraavaksi ilmennetään kokonaisvaltaista työhyvinvointia työhyvinvoinnin muodostumisen perustana. Lopuksi tarkastellaan kahta työhyvinvoinnin mallia, työkykytaloa ja työhyvinvoinnin portaita. Kummassakin mallissa näkyy mielestäni myös kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin vaikutus, mutta malleissa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä laajennetaan ja monipuolistetaan. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi, Työkykytalo ja Työhyvinvoinnin portaat esitellään tässä opinnäytetyössä ja samassa luvussa siksi, että ne ovat vakauttaneet asemansa työhyvinvoinnin tutkimuksessa. Lisäksi niissä on mielestäni nähtävissä keskenään samanlaisia aineksia, joten niiden sanomat tukevat toisiaan.

3.1 Kiinnostuksen kohteet työhyvinvoinnin tutkimuksessa

Manka ja Manka (2016, 64) sekä Virtanen ja Sinokki (2014, 30) kertovat työhyvinvoinnin tutkimuksen alkulähteiden ulottuvan 1920-luvulle. Silloin tutkimuskohteena oli yksilöön kohdistuva, lääketieteellinen ja fysiologinen stressitutkimus. Muun muassa melun, kylmyyden, myrkyllisten aineiden ja fyysisen raskauden katsottiin aiheuttavan stressiä ihmiselle kielteisten tuntemusten ja fysiologisten reaktioiden kautta.

Myöhemmin tutkimus kohdistui stressin pohjalla oleviin työn ja työolosuhteiden, eli ympäristön tuottamiin ärsykkeisiin. Alettiin puhua kuormituksesta. Kuormitus syntyi, kun työntekijällä ei ollut edellytyksiä vastata työn tuomiin vaatimuksiin. Ensin muodostui käsite tasapainomallista, sitten työn vaatimusten ja hallinnan mallista. Mallin mukaan työn psykologiset vaikutukset ja päätöksentekomahdollisuus työssä lisäsivät työntekijän aktiivisuutta, joka vaikutti työhyvinvointiin suotuisasti. Passiivisuuden katsottiin olevan voimavaroja kuluttavaa. Lisäksi havaittiin sosiaalisen tuen vaikutus työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, 64–65.)

Sittemmin työhyvinvoinnin katsottiin muodostuvan ympäristön ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta, sillä ihmisten välillä huomattiin yksilöllisiä eroja siinä, kokevatko he stressiä vai eivät. Avainasemaan nousi työntekijän osaamisen ja ominaisuuksien vastaavuus työympäristön vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. Olennaista oli työntekijän mukautuminen, joka tarkoittaa työntekijän keinoja ja voimavaroja kohdata haasteita. (Manka & Manka 2016, 65.) 1970–1980-luvut olivat työstressi- ja kuormittuneisuustutkimusten aikaa (Virtanen & Sinokki 2014, 83).

1990-luvulla työhyvinvoinnin tutkimuksessa keskityttiin työhyvinvoinnin ja hyvinvointivoimavarojen tutkimukseen. Myös tyky-toiminta sai alkunsa. Tyky-toiminta sisältää työntekijän terveyden ja toimintakyvyn sekä työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden, työyhteisön ja osaamisen kehittämisen yhteisesti ja aktiivisesti organisaation ja työyhteisön kesken. Tyky-toimintaa on ylläpidetty lähinnä virkistys- ja liikuntatoiminnalla. (Virtanen & Sinokki 2014, 30; Manka & Manka 2016, 66.) Tärkeä rooli on myös työterveyshuollolla, jolla on työterveyslain mukainen velvollisuus edistää työkykyä yhteistoiminnallisesti työntekijän ja työnantajaorganisaation kanssa (L 21.12.2001/1383). Nykypäivän työhyvinvoinnin tutkimuksessa painopiste on siirtynyt tarkastelemaan työhyvinvointia työhyvinvoinnin kehittämisen ja myönteisten voimavarojen näkökulmasta (Manka & Manka 2016, 68).

3.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Virolaisen (2012, 11–12) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista. Nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, esimerkiksi psyykkinen kuormittuneisuus tuo tuntemuksia muille osa-alueille.

Fyysiseen työhyvinvointiin sisältyy esimerkiksi työn fyysinen kuormittavuus ja ergonomia sekä työympäristön siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet. Työ voi kuormittaa toisia kehon osia enemmän kuin toisia, jolloin esimerkiksi erilaiset venyttelyt ovat tarpeellisia. (Virolainen 2012, 17; Virtanen & Sinokki 2014, 172.) Fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä (Manka, [viitattu 26.1.2021]).

Psyykkinen työhyvinvointi liittyy läheisesti sairauspoissaolojen ehkäisyyn ja työssä viihtymiseen. Työn mielekkyys ja kiinnostavuus sekä työilmapiiri, työpaineet ja työstressi ovat tärkeitä tekijöitä psyykkisen työhyvinvoinnin muodostumisessa. Kiire on yleinen psyykkisen kuormittuneisuuden aiheuttaja. Henkilöstön tukeminen, töiden sopiva jakaminen työntekijöiden kesken ja työstä palautuminen auttavat psyykkisen työhyvinvoinnin edistämässä. On tärkeää, että työntekijä saa tuntea tunteita ja ilmaista tunteitaan työkavereilleen tai esimiehelleen. Erimielisyydet työntekijöiden välillä on hyvä selvittää varhaisessa vaiheessa, etteivät ne jää hiertämään työntekijöiden välejä vaikuttaen samalla koko työyhteisön ilmapiiriin. Anteeksi pyytäminen ja anteeksi antaminen ja sen jälkeen asian unohtaminen helpottavat silloin, kun on loukannut toista. (Virolainen 2012, 18–22.)

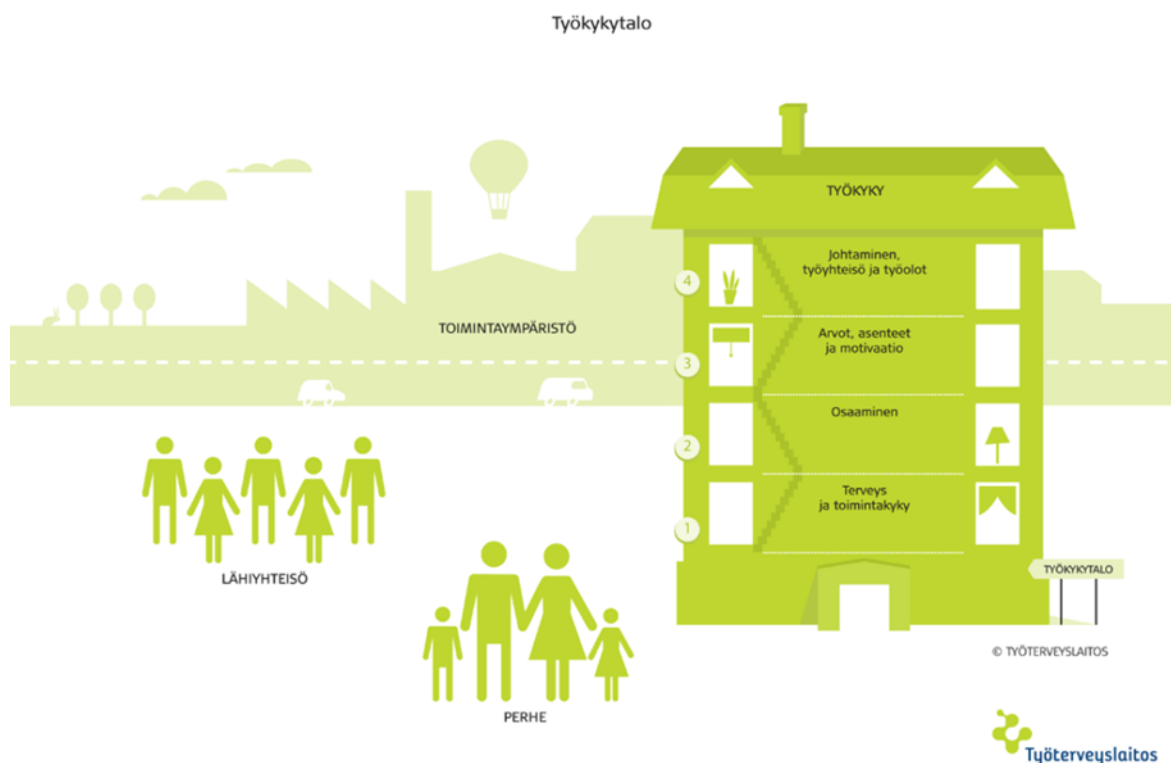
Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu, että työntekijät voivat keskustella keskenään työasioista ja että työntekijöiden keskinäiset välit toimivat. Työkaveriin on hyvä tutustua myös ihmisenä, sillä se lisää yhteistyön helppoutta työssä. Kahvipöytäkeskustelutkin ovat siis hyväksi. (Virolainen 2012, 24.)

Virolaisen (2012, 26–27) mukaan henkinen työhyvinvointi muodostuu arkisista tilanteista työpaikalla. Arkiset tilanteet koostuvat siitä, miten työkaverit kohtaavat toisensa ja asiakkaansa ja miten he tekevät yhteistyötä. Henkisyys ilmenee esimerkiksi iloisuutena ja välittämisenä, joka johtaa toisen arvostamiseen ja tukemiseen. Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa myös työstä nauttiminen. Tällöin työssä voi toteuttaa itseään, ja se auttaa kasvamaan ihmisenä. Tämä toimii päinvastoin – ihmisenä kasvaminen kehittää ihmistä myös työntekijänä. Lisäksi henkisyys tarkoittaa yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisön, asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kesken. Henkistä pahoinvointia työssä voi aiheuttaa esimerkiksi se, etteivät organisaation ja työntekijän arvomaailmat kohtaa.

3.3 Työkykytalo

Työhyvinvoinnista on kehitetty erilaisia teorioita ja malleja, joista yksi on professori Juhani Ilmarisen kehittämä työkykytalo (Kuvio 3). Hän kehitti työkykytalon työkykyyn vaikuttavien

tekijöiden tutkimusten pohjalta. Työkykytalo on kerroksia, jotka sisältävät eri asioita vaikuttaen työkykyyn. (Työterveyslaitos, [viitattu 28.6.2020].)



Kuvio 3. Työkykytalo (Työterveyslaitos, [viitattu 28.6.2020]).

Ensimmäinen kerros toimii työkyvyn perustana kannatellen muita kerroksia. Se sisältää terveyden ja toimintakyvyn, joka muodostuu ihmisen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Toisessa kerroksessa sijaitsee osaaminen, joka koostuu peruskoulutuksesta, ammatillisuuden tuomista tiedoista ja taidoista sekä jatkuvasta oppimisesta. Kolmannessa kerroksessa sijaitsee arvot, asenteet ja motivaatio. Oma positiivinen asennoituminen työhön vahvistaa työkykyä. Hyvää asennoitumista lisää se, että ihminen kokee työnsä mielekkääksi ja sopivan haasteelliseksi. Vastaavasti työkyky heikentyy, jollei työ vastaa työntekijän odotuksia. Kerrokseen sisältyy myös omien voimavarojen ja työn tasapaino sekä työn ja muun elämän väliset suhteet. Nämä kolme alinta kerrosta luokitellaan koostuvaksi työntekijän voimavaroista. Vastaavasti neljäs, moniulotteinen ja painava kerros, muodostuu työstä, työoloista, työyhteisöstä ja

johtamisesta. (Ilmarinen 2006, 79–80; Virtanen & Sinokki 2014, 195–197; Työterveyslaitos, [viitattu 28.6.2020].)

Toimivassa työkykytalossa jokainen kerros tukee toistaan, jolloin talo pysyy pystyssä. Tällöin varsinainen työ ja työntekijän voimavarat ovat tasapainossa keskenään. Tämä vaatii jatkuvaa yhteensovittamista etenkin muuttuvissa tilanteissa. (Ilmarinen 2006, 80.) Esimerkiksi iän myötä alemmissa kerroksissa muutosten riski lisääntyy. Myös työ voi muuttua niin nopeasti ja olennaisesti, ettei työntekijä pysy muutosten perässä. Tällöin neljäs kerros painaa alempia kerroksia, ja se hankaloittaa työkykyyn liittyvien voimavarojen olemassaoloa. (Työterveyslaitos, [viitattu 28.6.2020].)

On tärkeää kehittää eri kerroksia koko työelämän ajan, jolloin muutokset kerroksissa olisi helpompi vastaanottaa sekä sopeuttaa toimintansa muutoksiin sopivaksi. Työntekijä on päävastuussa kolmesta alimmasta kerroksesta, kun taas työnantaja neljännestä kerroksesta. Työnantaja voi kuitenkin tukea työntekijän voimavaroja, ja työntekijä voi olla aktiivinen työn ja työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Työterveyslaitos, [viitattu 28.6.2020].)

Työkykytalossa huomioidaan myös perheen, sukulaisten ja ystävien sekä yhteiskunnan rakenteiden ja sääntöjen vaikutus työntekijän työkykyyn. Näin ollen vastuu työkyvystä on työntekijän ja työnantajan lisäksi myös yhteiskunnalla. (Ilmarinen 2006, 81.)

3.4 Työhyvinvoinnin portaat

Toinen tärkeä työhyvinvoinnin malli on työhyvinvoinnin portaat -malli (Kuvio 4). Sen on kehittänyt työhyvinvoinnin asiantuntija Päivi Rauramo Maslow'n tarvehierarkian pohjalta. Malli perustuu ihmisen perustarpeisiin, joiden tyydyttyminen on edellytyksenä ihmisen hyvinvoinnille. Perustarpeita ovat: psyko-fysiologiset perustarpeet eli terveys; turvallisuuden tarve; liittymisen tarve eli yhteisöllisyys; arvostuksen tarve; itsensä toteuttamisen tarve eli osaaminen. Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla työntekijä ja työyhteisö voivat arvioida työhyvinvointiaan, selvittää työhyvinvointiinsa vaikuttavia esteitä ja voimavaroja sekä laatia

tavoitteita ja toimintasuunnitelmia (Rauramo 2009, 3; Työturvallisuuskeskus, [viitattu 26.1.2021]).



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 26.1.2021]).

Psyko-fysiologisten perustarpeiden eli terveyden tavoitteena on, että työ mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, laadukkaan ja riittävän ravinnon ja liikunnan sekä sairauksien ehkäisyn ja hoidon. Työntekijä vaikuttaa tavoitteiden toteutumiseen terveellisillä elämäntavoilla esimerkiksi liikunnan, ravinnon, painonhallinnan, levon ja unen sekä tupakoimattomuuden ja kohtuullisen alkoholin käytön avulla. Organisaatio voi vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen säätelämällä työkuormitusta sekä järjestämällä työpaikkaruokailun ja työterveyshuollon. (Rauramo 2009, 4.) Kun fysiologinen tarve, esimerkiksi nälkä, on poistunut, on ihmisellä mahdollisuus suunnata energiaansa sosiaalisempiin tavoitteisiin (Rauramo 2008, 30).

Turvallisuuden tarpeen tavoitteena on pysyvä työ ja toimeentulo. Tavoitteena on myös turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö. Työntekijä voi saavuttaa tavoitteet taloudellisella tilanteella, käyttämällä turvallisia, ergonomisia ja sujuvia työ- ja toimintatapoja, hyvillä käytöstavoilla, epäkohtiin

puuttumisella sekä tiedostamalla vastuut ja oikeudet sekä toimimalla niiden mukaisesti. Organisaatio voi vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen tarjoamalla pysyvän työsuhteen, turvallisen työympäristön ja toteuttamalla työsuojelun yhteistoimintaa. (Rauramo, 2009, 4.)

Liittymisen tarpeen eli yhteisöllisyyden tavoitteena on yhteishengen muodostuminen, henkilöstöstä ja tuloksesta huolehtimien sekä ulkoinen ja sisäinen yhteistyö. Työntekijä voi vaikuttaa tavoitteisiin omaksumalla joustavuutta ja kehitysmuotoisuutta, arvostamalla erilaisuutta, pitämällä työ- ja yksityiselämän ihmissuhteet kunnossa sekä mielekkäällä harrastustoiminnalla. Organisaatio voi vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen johtamisella, sujuvalla yhteistyöllä, hyvillä kokouskäytännöillä, kannustamalla hyvään työilmapiiriin, käsittelemällä konfliktit sekä hyödyntämällä tukiverkostoja. (Rauramo 2008, 122–124.)

Arvostuksen tarpeen tavoitteena on hyvinvointi, tuottavuus, oikeudenmukainen palkka, toiminnan arviointi ja kehittäminen sekä eettisesti kestävät arvot. Työntekijä voi vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen osallistumalla organisaation kehittämiseen ja toimintaan, omaksumalla myönteisen minäkuvan ja arvostamalla itseään ja työtään sekä käyttäytymällä hyvin. Organisaatio voi vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen arvoillaan, kehitystoiminnallaan ja palaute-, palkka- ja palkitsemisjärjestelmillään, jotka vaikuttavat suotuisasti hyvinvointiin ja tuottavuuteen, aktivoimalla henkilöstöä osallistumaan sekä keskittymällä avoimeen ja sujuvaan tiedonkulkuun. (Rauramo 2009, 4.)

Itsensä toteuttamisen tarpeen eli osaamisen tavoitteena on oppiva organisaatio, omien edellytysten hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen ja esteettiset elämykset. Työntekijä voi vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen omalla työn hallinnallaan ja osaamisensa ylläpidolla, luovalla toiminnalla ja oppimisen ilolla. Organisaatio voi vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen osaamisen hallinnalla, tukemalla yksilön ja työyhteisön oppimista sekä mahdollistamalla mielekkään työn, luovuuden ja vapauden. (Rauramo 2009, 4.)

4 VOIMAVARALÄHTÖINEN AJATTELU TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVANA TEKIJÄNÄ

Tässä luvussa uppoudutaan syvemmälle työhyvinvoinnin käsitteeseen. Mukaan otetaan yhä enemmän voimavaralähtöistä työhyvinvointiajattelua. Ajatuksena on, että edellisessä luvussa esitellyt kokonaisvaltainen työhyvinvointi, työkykytalo ja työhyvinvoinnin portaat toimivat työhyvinvoinnin vankkana pohjana. Pohjan päälle rakentuu työhyvinvointimalleja, joissa niissäkin on mielestäni osasia edellisen luvun malleista, mutta joiden sanoma kohdistuu ja syvenee voimavaralähtöiseen työhyvinvointiajatteluun. Tällä tavalla tässä opinnäytetyössä esitellyistä malleista muodostuu toisiaan tukeva työhyvinvointimallien jatkumo. Jatkumon näkökulmat myös mielestäni vastaavat työhyvinvoinnin tutkimuksen kehittymistä, joka on edennyt painottuvaksi voimavaralähtöiseen työhyvinvointiajatteluun.

Ensiksi tarkastellaan voimavaralähtöistä teorianmallia, joka koostuu työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tekijöistä psykologinen pääoma esitellään omassa kappaleessaan, sillä sitä on vahvimmin hyödynnetty tämän opinnäytetyön toiminnallisen osuuden ryhmätoiminnassa. Lopuksi tarkastellaan positiivista psykologiaa ja myönteisiä tunteita, työn voimavaramallia, työstä palautumista sekä työn imua, joilla on myös oma painoarvonsa sekä tämän opinnäytetyön ryhmätoiminnassa että nykypäivän voimavarakeskeisessä työhyvinvointiajattelussa.

4.1 Voimavaralähtöinen teorianmalli

Voimavaralähtöisessä teorianmallissa tarkastellaan työhyvinvoinnin dosentti Marja-Liisa Mankan ja koulutustoimitsija Marjut Mankan esittelemiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Kuvio 5). Mallissa organisaatio ja työn hallinta kuuluvat rakennepääomaan, sosiaaliseen pääomaan kuuluu johtaminen ja työyhteisö. Lisäksi työntekijä itse ja hänen psykologinen pääomansa sekä asenteensa vaikuttavat työhyvinvoinnin muodostumiseen. (Manka & Manka 2016, 76–77.) Mallin mukaisista tekijöistä organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työ esitellään kappaleessa 4.1.1 ja minä itse – psykologinen pääoma kappaleessa 4.1.2.



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, [viitattu 26.1.2021]).

4.1.1 Organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työ

Tässä kappaleessa esitellään työhyvinvoinnin tekijöistä (Kuvio 5) organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työ. Tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö ovat organisaatioon liittyviä työhyvinvoinnin tekijöitä. Työhyvinvoinnin perusta syntyy organisaation tavoitteellisen toiminnan sanelemana. Se tarkoittaa sitä, että organisaatiolla on visio tulevaisuudesta sekä toimintasuunnitelma vision saavuttamiseksi. Joustava rakenne syntyy luottamuksesta, toiminnallisesta joustavuudesta ja työntekijöiden osallistamisesta. Jatkuvasa kehittämisessä oppimiselle löytyvä aika, vuorovaikutus ja innovatiivisuus mahdollistavat oppimisen. Työnteon ja taukojen lomassa siirtyvä kokemustieto on myös arvokasta. Toimivaan ja turvalliseen työympäristöön velvoittaa työturvallisuuslaki ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta. Lakien tarkoituksena on työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä

työtapaturmien ja erilaisten haittojen ennaltaehkäisy. Siihen sisältyy esimerkiksi työntekijän turvallisuudesta ja työterveydestä huolehtiminen, kuormittuneisuuden minimoiminen ja epäasiallisen kohtelun poissulkeminen. (L 23.8.2002/738; L 20.1.2006/44; Manka & Manka 2016, 80–81, 87–88, 90–91.)

Osallistuva ja kannustava johtaminen on johtamiseen liittyvä työhyvinvoinnin tekijä. Esimies on oikeudenmukainen ja päätöksenteossaan eettinen ja johdonmukainen sekä antaa myönteistä ja rakentavaa palautetta työntekijöille. Esimiehen tehtäviin kuuluu myös työntekijöiden kuormittuneisuuden seuraaminen, ongelmien puheeksiotto sekä kannustaminen luovuuteen ja myönteiseen ilmapiiriin. (Virtanen & Sinokki 2014, 147–149; Manka & Manka 2016, 141; Salmi 2018, 87.) Virolainen (2012, 106–108) kertoo Great place to work instituten tutkimuksesta, jossa havaittiin, että työntekijä arvostaa sitä, että johto on kiinnostunut hänestä myös ihmisenä. Työntekijä huomioi, miten johto kohtelee häntä vaikeissa elämäntilanteissa. Työntekijöiden viihtyvyys lisääntyy, kun johtajat liikkuvat samoissa tiloissa kuin työntekijät ja keskustelevat heidän kanssaan.

Avoin vuorovaikutus, työyhteisötaidot, ryhmän toimivuus ja pelisäännöt ovat työyhteisöön liittyviä työhyvinvoinnin tekijöitä. Työyhteisötaitoihin kuuluu työtehtävien tekeminen ja osaamisen päivittäminen, yhteistyö, kehittämistyöhön osallistuminen, työpaikan viihtyvyydestä huolehtiminen ja resurssien järkevä käyttö. Työyhteisötaitoihin kuuluu myös vuorovaikutus- ja käyttäytymistaidot, kuten tervehtiminen, kiittäminen, anteeksi pyytäminen tarvittaessa, muiden auttaminen ja arvostaminen, myönteisen ilmapiirin luominen, mielipiteen ilmaisu sekä palautteen antaminen ja saaminen sekä epäkohtien puheeksiotto rakentavalla tavalla. (Manka & Larjovuori 2012–2014, 16; Virtanen & Sinokki 2014, 162–163; Manka & Manka 2016, 148–149.)

Työpaikkakiusaamista on muun muassa toistuva eristäminen, mitätöinti, alistaminen, loukkaaminen, uhkaaminen ja selän takana puhuminen. Kiusaaminen on riski ihmisen hyvinvoinnille. Kiusaamisen puheeksiotto kiusaamisen ilmetessä sekä johdon viestittäminen nollatoleranssi kiusaamisen suhteen ennaltaehkäisevät ja katkaisevat kiusaamista. (Työterveyslaitos, [viitattu 21.7.2020].)

Vaikuttamismahdollisuudet ja oppiminen ovat työhön liittyviä työhyvinvoinnin tekijöitä. Hallinnan tunne työssä tarkoittaa itsenäisyyttä työssä ja sitä, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työhönsä, esimerkiksi työn aikatauluttamiseen ja menettelytapoihin. Osaaminen, työtehtävät, vastuullisuus ja palaute vaikuttavat osaltaan työn mielekkyyteen ja työhön motivoitumiseen. Työn sisällöllinen monipuolisuus ja oppimismahdollisuudet kertovat työn kannustearvosta. Kannustearvoon sisältyy myös etenemismahdollisuudet, työstä saatava korvaus, kannustus ja kiitokset. Jokainen työntekijä tarvitsee onnistumisen kokemuksia. (Manka & Manka 2016, 107–108.)

Myös Karasek (Karasek 1979, 285; Karasek 1979, Honkosen, Lindströmin & Kivimäen 2003, 1327–1333 mukaan; Virolainen 2012, 83; Virtanen & Sinokki 2014, 194–195; Suonsivu 2015, 78) on tutkinut työn vaatimusten ja hallinnan suhdetta työstressimallissaan. Työn vaatimukset koostuvat työmäärästä, ja työn hallinta työntekijän vaikutus- ja kehittämismahdollisuuksista. Työ ei kuormita tarpeeksi, jos hallinta on suuri, mutta vaatimukset vähäiset. Tällöin työntekijä voi pitkästyä. Jos molemmat eli hallinta ja vaatimukset ovat vähäiset, työntekijä voi passivoitua. Jos työn hallinta on pieni ja vaatimukset suuria, työ on kuormittavaa.

4.1.2 Minä itse – psykologinen pääoma

Tässä kappaleessa esitellään työhyvinvoinnin tekijöistä minä itse -osiosta psykologinen pääoma (Kuvio 5). Terveys ja fyysinen kunto sekä psykologinen pääoma ovat työntekijään itseensä liittyviä työhyvinvoinnin tekijöitä. Psykologinen pääoma on eri tutkimusten mukaan yhteydessä työtyytyväisyyteen, työssä suoriutumiseen, vähäisempiin poissaoloihin ja työpaikkaan sitoutumiseen. Psykologista pääomaansa pystyy kehittämään niin yksilötasolla kuin työyhteisössäkin, vaikka osa siitä muodostuukin perimän ja olosuhteiden kautta. (Heikkilä-Tammi & Larjovuori 2012–2014, 4, 6; Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 15; Manka & Manka 2016, 158–159.) Kiteytettynä psykologinen pääoma on kykyä hyväksyä ja säilyttää mielenrauha. Eri tilanteiden tulkinta ja tilanteisiin reagointi vaikuttaa henkiseen tasapainoon ja hyvinvointiin. Psykologinen pääoma tarkoittaa myös oman elämänsä

ohjaksissa olemista. Tällöin ihminen uskaltaa ja kykenee tarttumaan mahdollisuuksiin, tekee valintoja ja elää arvojensa mukaisesti. (Heikkilä-Tammi & Larjovuori 2012–2014, 5.)

Manka ja Manka (2016, 161–162) erittelevät psykologisen pääoman koostuvan itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä. Hyvä itseluottamus ilmenee korkeiden tavoitteiden asettamisena ja pyrkimyksenä tavoitteiden saavuttamiseen. Itseluottamukseen kuuluu eteenpäin meneminen, vaikka vastaan tulisi erilaisia esteitä. Hyvä itseluottamus on hallinnan tunnetta eli omiin selviytymiskykyihin uskomista. Psykologisessa pääomassa itseluottamus ei kuitenkaan välttämättä ilmene joka alueella ja joka hetki ihmisen toiminnassa. Itseluottamusta voi kehittää esimerkiksi muilta saadun positiivisen palautteen avulla sekä hankkimalla sellaisia kokemuksia, jotka tuottavat pystyvyyden tunnetta.

Toiveikkuus ilmenee halukkuutena asettaa tavoitteita sekä saavuttaa niitä. Toiveikas ihminen etsii tarvittaessa vaihtoehtoisia tapoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Hän pystyy itseohjautuvuuteen. Työssä toiveikkuutta voi kehittää siten, että työntekijä saa vaikuttaa tavoitteisiinsa. Tavoitteet tulisi olla sopivan haasteellisia. Myös palkitseminen ja tuki lisäävät toiveikkuutta. (Manka & Manka 2016, 162–163.)

Optimismi ilmenee ajatuksena siitä, että elämässä tapahtuu enemmän hyviä kuin huonoja tapahtumia. Optimismi kuvaa myös selityksiämme onnistumisistamme ja epäonnistumisistamme sekä ennen tapahtumia että niiden jälkeen. Optimistisen asenteen omaava selittää onnistumiset omiksi aikaansaannoksikseen ja epäonnistumiset ulkoisista syistä johtuviksi, kun taas pessimisti ajattelee selitykset päinvastoin. Realismi ja joustavuus ovat piirteitä, jotka nousevat vahvasti esiin kuvailtaessa psykologiseen pääomaan liittyvää optimismia. Realismi ja joustavuus tarkoittavat menneisyyden ymmärtämistä, tulevaisuuden suunnittelua, ennakoimista ja itsekuria. Optimistista ajattelua voi kehittää esimerkiksi kirjoittamalla päivittäin muistiin myönteisiä tunteita, olemalla tietoisesti kiitollinen ja rentoutumalla. (Manka & Manka 2016, 164–166.)

Sitkeys ilmenee lannistumattomuutena, joustavuutena ja kykynä sopeutua muutoksiin. Sitkeys on yhä uudelleen yrittämistä. Läsnäolotaitoihin keskittyminen, itsereflektointi,

esteisiin varautuminen, voimavarakeskeisyys, asenteiden kehittäminen sekä luottamuksellisuus, avoimuus ja läpinäkyvyys työyhteisössä auttavat kehittämään sitkeyttä. (Manka & Manka 2016, 167.)

Psykologista pääomaa omaavan työyhteisön itseluottamus näkyy esimerkiksi siten, että työyhteisön jäsenet uskovat voivansa vaikuttaa työyhteisöön liittyviin keskusteluihin. Toiveikkuus voi näkyä siten, että työyhteisö uskoo olevan olemassa useita keinoja tavoitteisiin pääsemiseksi. Optimistisuus voi ilmetä optimistisena ajatteluna tulevaisuudesta. Sitkeys voi näkyä työyhteisön rauhallisena suhtautumisena kuormittuneisuuteen. (Manka & Manka 2016, 170.)

Itsensä kehittäminen, oman toiminnan havainnointi sekä tietoisuus- ja läsnäolotaidot auttavat kehittämään psykologista pääomaa kokonaisuudessaan. Esimerkiksi tietoisuustaitojen harjoittelu aktivoi sellaisia alueita aivoissa, jotka liittyvät omien ja muiden psyykkisten tilojen tunnistamiseen lisäten samalla tarkkaavuutta, toiminnanohjausta ja myönteistä mielialaa. (Manka & Manka 2016, 172.)

4.2 Positiivinen psykologia ja myönteiset tunteet

Positiivisella psykologialla on myös oma antinsa työhyvinvointiajatteluun. Positiivista psykologiaa tutkineet Seligman ja Csikszentmihalyi (2000, 5) erittelevät positiivisen psykologian ilmenemismuotoja ihmisessä. Heidän mukaansa positiivinen psykologia ilmenee kokemuksina hyvinvoinnista, tyytyväisyydestä menneisiin ja nykyisiin tapahtumiin, nykyhetken onnellisuudesta sekä optimismista ja toivosta tulevaisuuden suhteen. Se voi ilmetä myös rohkeutena, sinnikkyyttenä, lahjakkuutena, omaperäisyytenä, henkisyyttenä, anteeksiantavaisuutena, viisautena, esteettisenä herkkyytenä, hyvinä ihmissuhdetaitoina, tulevaisuuteen suuntautumisena sekä kykynä rakastaa.

Ryhmässä positiivinen psykologia voi ilmetä vastuullisuutena, ystävällisyytenä, maltillisuutena, suvaitsevaisuutena ja työetiikkana (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5). Manka ja Manka (2016, 69) sekä Yrttiaho ja Posio (2021, 57) toteavatkin, että positiivisen

psykologian tuoma ajattelu ja käyttäytyminen voivat tuoda oman vivahteensa työhyvinvoinnin lisäämiseen ja kokemiseen. Positiivinen psykologia auttaa myös suuntaamaan ajatuksia voimavaratekijöihin työpsykologiassa.

Myönteiset tunteet ovat osa positiivista psykologiaa. Myönteisillä tunteilla on todettu eri tutkimuksissa olevan useita hyviä vaikutuksia hyvinvoinnille. Myönteiset tunteet tuovat myönteisyyttä muun muassa ajatteluun, oppimiseen, luovuuteen, ongelmanratkaisukykyyn ja stressistä palautumiseen (Yrttiaho & Posio 2021, 77). Fredricksonin (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi 2006, 85 mukaan) mukaan myönteiset tunteet edistävät pitkällä tähtäimellä ihmisen psykologista ja fyysistä hyvinvointia sekä psykologista kasvua. Manka ja Manka (2016, 70) yhtyvät samankaltaiseen ajatukseen, sillä he kertovat myönteisten tunteiden laajentavan ja palauttavan ihmisen kokonaisvaltaista toimintakykyä. Heidän mukaansa myönteiset tunteet myös lisäävät luovuutta, suotuisaa käyttäytymistä sekä avoimuutta uusille kokemuksille. Lisäksi myönteiset tunteet lisäävät yhteisyyden kokemusta, luottamusta yhteistyökumppaneihin sekä kykyä tulkita muiden tunneilmaisuja.

Myönteisten tunteiden muodostumiseen vaikuttaa kyky tarttua hetkeen, hallinnan tunteen säilyttäminen, kyky antaa ja vastaanottaa sosiaalista tukea sekä huomion kiinnittäminen hyviin arjen asioihin. Myönteisiä tunnekokemuksia tarvitaan enemmän kuin kielteisiä tunnekokemuksia, jotta myönteiset tunteet toimisivat voimavarojen rakennusaineina. Silti kielteisetkin tunteet kuuluvat elämään ja työyhteisöön. Tärkeää onkin kielteisten tunteiden rakentava käsittely. (Manka & Manka, 2016, 71–72.)

Manka ja Manka (2016, 71) kuvailevat myös myönteisyyden kierrettä, joka syntyy myönteisistä tunteista. Myönteiset tunteet tuovat stressaaviin tilanteisiin toimintakykyä lisäävää joustavuutta, rauhallisuutta ja myönteisyyttä. Tällaisessa tilanteessa ihminen on valmiimpi tekemään myönteisiä havaintoja, jolloin myönteisyys jatkuu ja myönteisyyden kierre syntyy.

Alla olevaan kuvioon on koottu positiivisen psykologian ja myönteisten tunteiden ilmenemistä sekä myönteisten tunteiden muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä (Kuvio 6).



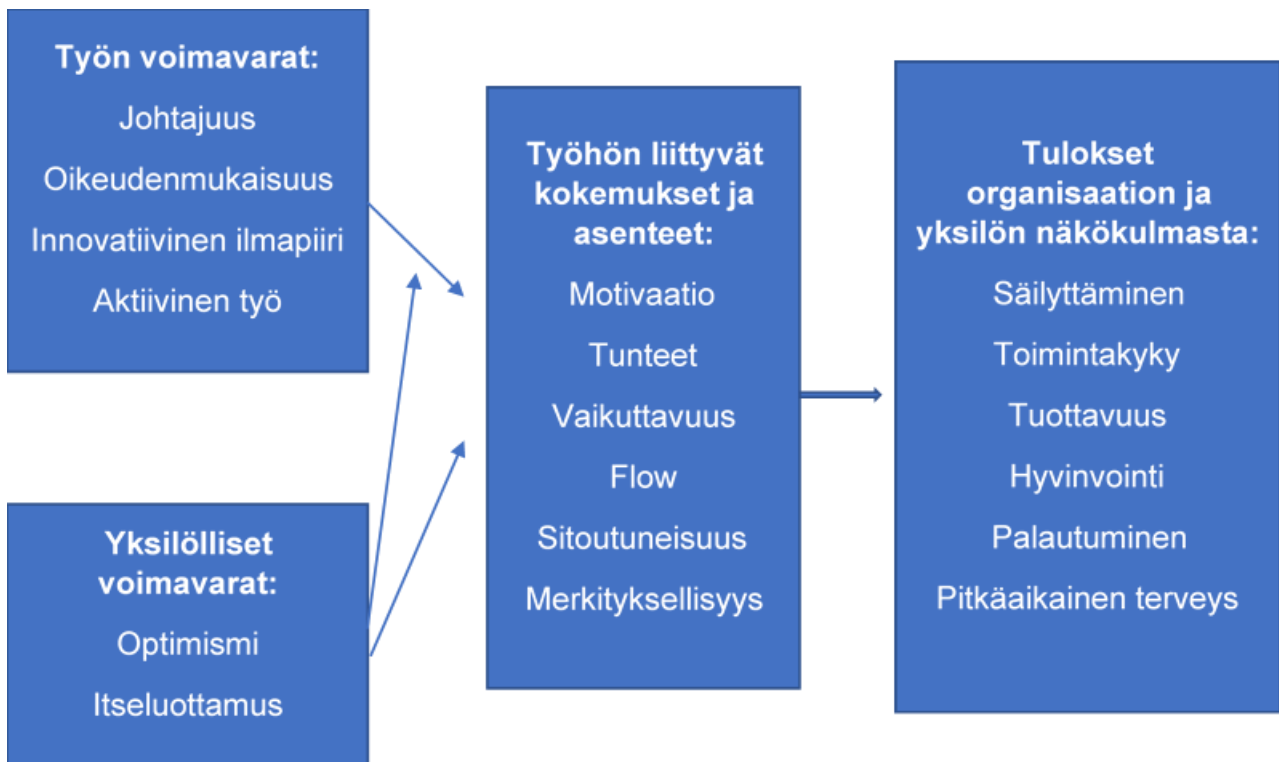
Kuvio 6: Positiivisen psykologian ja myönteisten tunteiden ilmeneminen.

4.3 Työn voimavaramalli

Pohjoismaisessa Positiiviset tekijät työssä -projektissa kehitettiin positiiviseen psykologiaan pohjautuva työn voimavaramalli (Kuvio 7). Mallissa on eritelty työn ja yksilön voimavaroja, jotka luovat tiettyjä asenteita ja kokemuksia. Asenteet ja kokemukset johtavat hyviin tuloksiin sekä organisaation että yksilön näkökulmasta. Mallin mukaisia työn voimavaroja ovat johtajuus, oikeudenmukaisuus, innovatiivinen ilmapiiri ja aktiivinen työ. Yksilön voimavaroja ovat optimismi ja itseluottamus. Työhön liittyviä kokemuksia ja asenteita ovat motivaatio, tunteet, vaikuttavuus, flow, sitoutuneisuus ja merkityksellisyys. Tulokset organisaation ja yksilön näkökulmasta ovat säilyttäminen, toimintakyky, tuottavuus, hyvinvointi, palautuminen ja pitkäaikainen terveys. (Christensen ym. 2008, 71–72.)

Myös Manka ja Manka (2016, 69–70) kuvailevat kyseistä voimavaramallia. Heidän mukaansa työn voimavarat ja yksilön voimavarat luovat yhdessä sellaisia työhön liittyviä

kokemuksia ja asenteita, joista parhaimmillaan muodostuu työn imu ja innostus, työn merkityksellisyys sekä sitoutuneisuus työhön, jotka puolestaan tuovat yksilölle ja organisaatiolle hyvinvointia, terveyttä ja tuloksellisuutta.



Kuvio 7. Työn voimavaramalli (mukaillen Christensen ym. 2008, 72).

Manka ja Manka (2016, 65–66, 69) jaottelevat ihmisen voimavarat myös yksilöllisiin ja ympäristöstä tuleviin voimavaroihin. Esimerkiksi terveys, energisyys, myönteiset uskomukset, ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot ovat yksilöllisiä voimavaroja. Ympäristön tuomia voimavaroja ovat puolestaan esimerkiksi sosiaalinen tuki ja varallisuus. Voimavaroja pystyy muuttamaan ja ne ovat myös tilannesidonnaisia.

Virolaisen (2012, 196) mukaan eräs tehokas voimavara on elämäntapahtumien ennakkoinnista, hallittavuudesta ja mielekkyydestä. Vahvaa elämäntapahtumien hallintaa kokevat työntekijät kärsivät vähemmän esimerkiksi

univaikeuksista, päänsäryistä, ahdistuneisuudesta ja työuupumuksesta. Elämäntapaansa voi kehittää. Hyvät ihmissuhteet työpaikalla vahvistavat merkittävästi elämäntapojensa kokemista, kun taas heikosti toimivat ihmissuhteet heikentävät sitä. Tuloisela-Rutanan (2012, 11) mainitsee Antonovskyn kehittämän koherenssin tunteen käsitteen, joka muistuttaa elämäntapojensa käsitettä. Hänen mukaansa koherenssin tunne on voimavaroja käynnistävä voimavara. Vastoinkäymisestä selviytyminen tuo ihmiselle elämäntapokokemuksia, jotka kehittävät koherenssin tunnetta.

4.4 Palautuminen

Eräs tärkeä voimavaroihin liittyvä mekanismi on työstä palautuminen. Ihmisellä on palautumismekanismi, jonka avulla työssä tullut kuormittuneisuus katoaa. Tällöin elimistö siirtyy lepotilaan ja voimat palautuvat. Voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti palautumista tapahtuu kolmella eri tavalla. Ensinnäkin palautuminen kartuttaa uusia voimavaroja. Toiseksi palautuminen turvaa niitä voimavaroja, joita ihminen on vaarassa menettää. Kolmanneksi palautuminen palauttaa jo menetettyjä voimavaroja. Palautuminen on fysiologista ja psykologista. Fysiologinen palautuminen tarkoittaa sitä, että elimistö palautuu stressitilasta perustilaan. Psykologinen palautuminen on tapahtunut, kun ihminen itse kokee olevansa valmis palaamaan työhön. (Manka & Manka 2016, 181.)

Aholan (2012) mukaan psykologista palautumista tapahtuu neljällä eri tavalla. Ne ovat irrottautuminen, rentoutuminen, taitojen hallinta ja tekemisen kontrolli vapaa-ajalla. Näistä etenkin taitojen hallinta ja tekemisen kontrolli auttavat voimavarojen palautumisessa. Irrottautuminen tarkoittaa työn teon päättämistä, työpaikalta lähtemistä ja työasioiden unohtamista. Rentoutumisen tarkoitus on madaltaa virittyneisyyttä ja luoda myönteistä tunnetta erilaisten rentoutumiskeinojen avulla. Taitojen hallinta muodostuu sopivan haasteellisista, oppimisen ja pystyvyyden kokemuksista tarjoavista vapaa-ajan toiminnoista. Eduksi olisi, jos nämä toiminnot olisivat erilaisia työhön verrattuna. Tekemisen kontrolli tarkoittaa sitä, että ihminen pystyy itse päättämään, millaisia asioita haluaa vapaa-ajallaan tehdä.

Palautumiselle täytyy antaa mahdollisuus joka päivä. Yksi tärkeimmistä fyysisen palautumisen keinoista on uni, jota ihminen tarvitsee keskimäärin 7–9 tuntia vuorokaudessa. Olennaista on uuden energian saaminen ja myönteinen olotila. Rauhalliset ja miellyttävät tilanteet, vaikkapa hieronta tai jooga, auttavat palautumiseen. (Virtanen & Sinokki 2014, 199, 205; Suonsivu 2015, 115; Manka & Manka 2016, 181–182.) Ahola (2012) pitää tärkeänä sitä, että ihminen palautuu työstä, ennen kuin seuraava työpäivä alkaa. Työhön liittyvistä vaatimuksista ja haasteista vastaaminen voivat hankaloitua, jos työntekijä ei ole palautunut. Lisäksi voimakas tai pitkäkestoinen palautumattomuus voi olla terveystriikki.

Virolainen (2012, 38) erittelee palautumista vaikeuttavia ominaisuuksia. Niitä ovat vuorotyö, pitkä työviikko, työn fyysinen kuormittavuus, aikapaineet ja suuri vastuu. Lisäksi vähäiset vaikutusmahdollisuudet, vähäinen sosiaalinen tuki, esimiehen epäoikeudenmukaisuus ja työn epävarmuus ovat palautumista vaikeuttavia työn voimavarojen puutteita. Myös Manka ja Manka (2016, 183–184) ovat löytäneet monia palautumista vaikeuttavia seikkoja. Niitä ovat liiallinen työhön sitoutuminen, työn imun vähyys tai se, kun työn vaatimukset ylittävät työn voimavarat. Lisäksi oman ajan riittämättömyys, vähäinen sosiaalinen aktiivisuus, liikunnan vähyys, työnteko vapaa-ajalla ja vähäinen tai laadultaan huono uni ovat vapaa-ajalla palautumista estäviä ominaisuuksia. Heikkoutta palautumisessa ennakoivat ikääntyminen, naissukupuoli, vaativa perhe-elämä sekä ristiriita työn ja perhe-elämän välillä.

4.5 Työn imu

Tutkimusprofessori Hakanen on tutkinut paljon työn imua. Työn imu on tila, jonka saavuttaminen tuo työntekijän työhyvinvoinnille ja voimavaroille lukuisia myönteisiä piirteitä. Työn imu sisältää kolme ulottuvuutta: tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen. Energisyys, sinnikkyys ja työhön panostaminen kertovat tarmokkuudesta. Työntekijä saapuu töihin mielellään ja on valmis keskittymään työhön. Omistautuminen sisältää innostuksen, inspiraation, ammattitilpeyden ja työn kokemisen merkitykselliseksi. Voimakas keskittyminen ja paneutuminen työhön sekä nauttiminen ovat uppoutumisen merkkejä.

Tällöin työ vie mennessään, eikä työntekijä huomaa ajan kulumista. (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005; Rauramo 2008, 17; Hakanen 2011, 38–39, 41; Hakanen ym. 2012, 4.)

Työn imua kokeva nauttii työstään ja on työssään sinnikäs hankalienkin tilanteiden keskellä. Työn imua kokevat työntekijät ovat aikaansaavia, avuliaita ja työhön sitoutuneita. He viljelevät myönteisyyttä ympärilleen työssä ja vapaa-ajalla. He kokevat työn rikastuttavan heidän muuta elämäänsä. Työn imu lisää työntekijän onnellisuutta ja terveyttä. Työn imu on kokonaisvaltaista ja pitkäkestoista. Yhteenvetona Hakanen mainitsee, että työn imu on paras mahdollinen työhyvinvoinnin tila. (Hakanen 2011, 38–39, 41; Hakanen ym. 2012, 4; Yrttiaho & Posio 2021, 130–131.)

5 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Tässä luvussa esitellään, mitä toiminnallisuus ja tutkimuksellinen ote tarkoittavat opinnäytetyössä ja tässä opinnäytetyössä. Esiin tuodaan toimijat, toiminta ja tuotos, joista toiminnallisuus muodostuu. Tutkimuksellisessa otteessa tuodaan esiin aineiston keruu ja analyysi, joiden käsittely on toiminnallisessa opinnäytetyössä väljempää kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Lopuksi havainnollistetaan sitä, miten eettinen toiminta näyttäytyy tutkimuksessa ja tässä opinnäytetyössä. Kestävä, avoin ja vastuullinen eettinen toiminta onkin ollut tärkeä ja olennainen osa koko opinnäytetyöprosessin ajan.

5.1 Toiminnallisuus opinnäytetyössä

Toiminnallinen opinnäytetyö sisältää toiminnan, jossa on mukana toimijoita. Toimijoiden kanssa ollaan toiminnan eri vaiheissa sosiaalisessa vuorovaikutussuhteessa. Vuorovaikutussuhde koostuu esimerkiksi keskustelusta, arvioinnista, toiminnan uudelleen suuntaamisesta, vertaistuesta sekä palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta. (Salonen 2013, 6, 21.) Tämän toiminnallisen opinnäytetyön toimintana on ikääntyneiden tehostetun palveluasumisyksikön osalle hoitohenkilöstöä järjestetyt työhyvinvointiin liittyvät ryhmätapaamiset. Toiminnan toimijoita ovat ryhmätapaamisiin osallistuva hoitohenkilöstö ja opinnäytetyön tekijä.

Toiminnallisen opinnäytetyön toiminta tähtää tuotokseen. Tuotos voi olla esimerkiksi malli, opas, esite, perehdytyskansio tai prosessikuvaus. (Salonen 2013, 5.) Tämän opinnäytetyön tuotos on ryhmätoiminnan toteuttaminen ja siitä syntyvä prosessikuvaus. Prosessikuvauksen laatimisen tukena käytän päiväkirjaa, jota olen kirjoittanut koko opinnäytetyöprosessin ajan. Kirjoittamani päiväkirja koostuu opinnäytetyöni vaiheiden etenemisestä, ryhmätapaamisten ohjaussuunnitelmista, ryhmätapaamisten toiminnan kuvauksista ja itsereflektiosta. Ryhmätoiminnan ja siitä saadun palautteen sekä kirjeiden avulla etsin vastauksia tutkimuskysymyksiini.

5.2 Tutkimuksellinen ote opinnäytetyössä

Toiminnallisen opinnäytetyön toiminnan aikana tuotetaan myös erilaisia aineistoja (Salonen 2013, 23). Aineiston keruu voi tapahtua samanlaisin menetelmin kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä (Vilkkä & Airaksinen 2004, 57–58). Tämän opinnäytetyön aineistona on sekä ensimmäisellä ryhmätapaamiskerralla saamani avoimet kirjeet osallistujien työhyvinvoinnin tilasta että jokaisen ryhmätapaamisen lopussa osallistujilta saamani hymynaamoihin kirjoitetut ryhmätapaamisen palautteet. Lisäksi alun perin tarkoituksena oli kerätä osallistujilta palaute kirjeenä vielä sen jälkeen, kun kaikki viisi ryhmätapaamista olisivat ohitse. Kirjeisiin ei kuitenkaan ollut enää tarvetta, sillä osallistujat antoivat niin kattavasti palautetta hymynaamoihin.

Toiminnallisen opinnäytetyön aikana kerättyä aineistoa ei välttämättä analysoida yhtä tarkasti kuin tutkimuksellisen opinnäytetyön aineisto analysoidaan. Tyypillistä toiminnalliselle opinnäytetyölle on tutkimuksellisten elementtien väljä käyttö verrattuna tutkimukselliseen opinnäytetyöhön. Toiminnallisen opinnäytetyön niin sanottu tutkimuksellinen osuus muistuttaakin selvityksen tekemistä. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 57–58.) Vaikka aineiston analyysi ei ole niin tarkkaa, täytyy aineiston keruu ja käsittely kuitenkin esitellä riittävällä huolellisuudella ja tarkkuudella sekä luotettavasti, jolloin toiminnallisesta opinnäytetyöstä syntyy ehyt kokonaisuus ja sitä on helppo ulkopuolisenkin tahon arvioida (Salonen 2013, 24).

Keräämäni aineiston käsittely muistuttaa laadullista aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, joka on kolmivaiheinen prosessi. Siihen kuuluu aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely sekä teoreettisten käsitteiden muodostaminen. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä aineistosta valitaan tarkasteltava ilmiö, ja aineistosta valitaan ja merkitään ne kohdat, jotka liittyvät valittuun ilmiöön. Merkitty aineisto teemoitellaan, luokitellaan tai tyyjitellään. Lopuksi laaditaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–115.)

Käsittelin osallistujien kirjoittamat kirjeet ja palautteet keskenään samalla tavalla. Litteroin kirjoitetut kirjeet ja palautteet tietokoneelleni sanasta sanaan. Lueskelin aineistoa moneen kertaan ilmiöitä etsien. Löytämäni ilmiö kerrallaan kävin kunkin aineiston läpi ja koodasin

jokaisen ilmiön omalla värikoodillaan. Palautteista löytyi teemoja, joita tuon ilmi luvussa 6 jokaisen ryhmätapaamisen käsittelyn yhteydessä omissa alaluvuissaan otsikolla ”Palaute”. Työhyvinvoinnin kirjeistä löytyneistä ilmiöistä muodostui yläteemoja. Joistakin yläteemoista muodostui myös alateemoja. Kokosin kirjeiden teemat taulukoiksi. Lisäksi koodasin taulukkoon väreillä sen, miten paljon kyseisiä teemoja on aineistossa esiintynyt. Esimerkiksi yhdeksi työn voimavaratekijöiden yläteemaksi nousi työkaverit, jonka alateemoiksi muodostui vuorovaikutus, tuki ja työkaverit itsessään. Kirjeiden teemoja esitellään tarkemmin luvussa 6.1.

5.3 Eettisyys opinnäytetyössä

Eettisyys on kulkenut vahvasti mukana koko opinnäytetyöprosessin ajan. Yhteistyötahon kanssa on allekirjoitettu tutkimuslupa ja opinnäytetyötä koskeva sopimus. Sopimuksesta täytyy ilmetä muun muassa se, onko kaikki opinnäytetyön osat julkisia (Pasanen ym. 23.9.2020, osa 4). Ryhmätoimintaan osallistuvat ovat saaneet tiedotteen tutkimuksesta ja tietosuojaselosteen. Lisäksi osallistujat ovat allekirjoittaneet suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Tällainen tiedonsaanti ja suostumukset ovat välttämättömiä asiakirjoja myös toiminnallisen opinnäytetyön yhteydessä (Pasanen ym. 23.9.2020, osa 2). Tutkimusluvut ja sopimukset ovat välttämättömiä hyvän tieteellisen käytännön toteutumiselle (Varantola ym. 2013).

Tässä opinnäytetyössä ei sovitusti kerrota yhteistyötahon nimeä eikä tarkkaa sijaintia. Myöskään ryhmätoimintaan osallistuneiden nimiä ei kerrota eikä muitakaan sellaisia tietoja, joista osallistujat olisivat tunnistettavissa. Ryhmätapaamisten kuvaukset on kirjoitettu totuudenmukaisesti, mutta siten, ettei niistä ilmene kenenkään henkilökohtaisia asioita. Tämä on tuotu myös ryhmätoimintaan osallistuneille tiedoksi heti ensimmäisellä ryhmätapaamiskerralla. Lisäksi osallistujille on tiedotettu, että kirjeet työhyvinvoinnin tilasta ja hymynaamoihin kirjoitetut palautteet ovat tutkimusaineistoa. Tiedotuksesta huolimatta päädyin eettisen pohdinnan jälkeen siihen, että teemoihin johtanut vastausten lukumäärä ei ole laskettavissa. Lisäksi yhteistyötahon mielipide ja hyväksyntä on vielä kysytty ja saatu ennen päätöstä julkaista kirjeiden teemoista muodostettu taulukko. Tämä vahvistaa hyvän

tieteellisen käytännön mukaista eettisesti kestävää avoimuutta ja vastuullisuutta (Varantola ym. 2013).

Prosessikuvauksen tueksi kirjoitetussa päiväkirjassa ja aineistossa eli osallistujien kirjoittamissa kirjeissä ja palautteissa ei ole osallistujien henkilötietoja. Aineisto säilytettiin lukollisessa kaapissa. Päiväkirja ja litteroitu aineisto tallennettiin henkilökohtaiselle tietokoneelleni, jonne pääsy on vain minulla tiedossa olevan salasanan takana. Aineisto ja litteroitu aineisto tuhottiin, kun opinnäytetyö valmistui. Aineiston analyysissä on käytetty väljästi tutkimuksellisia elementtejä. Aineisto on analysoitu parhaan mahdollisen ymmärryksen ja osaamisen mukaan aineistoa vääristelemättä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluukin rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksen eri vaiheissa, kuten tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa (Varantola ym. 2013).

Teoriateksteissä täytyy aina viitata lähteeseen, josta tieto on peräisin (Varantola ym. 2013; Pasanen ym. 23.9.2020, osa 4). Tässä opinnäytetyössä teoriateksteihin on viitattu ja lähdeluettelo on laadittu asianmukaisesti Seinäjoen ammattikorkeakoulun viittausohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyö on kirjoitettu siten, että lukija pystyy seuraamaan, mikä on kirjoittajan omaa näkemystä ja missä viitataan lähteisiin.

6 RYHMÄTAPAAMISTEN KULKU JA PALAUTTEET

Tässä luvussa esitellään lyhyesti työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa, joka perustuu osallistujien kirjoittamiin kirjeisiin. Työhyvinvoinnin tilaan liittyen eritellään esimerkiksi työn voimavaretkijät, voimavaroja kuluttavat tekijät sekä ajatukset, joiden avulla voitaisiin vastata haasteisiin. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan varsinaista ryhmätoimintaa, joka onkin laaja osa tässä luvussa. Ryhmätoiminnasta esitellään jokaisen ryhmätapaamisen tavoitteet, kulku, itsereflektio ja palaute. Siten jokaisesta ryhmätapaamisesta muodostuu kokonaiskuva, joka auttaa hahmottamaan myös ryhmätapaamisten jatkumoa ja jatkumosta syntyvää ryhmätoimintaa kokonaisuudessaan. Samalla pyritään saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin eli siihen, millainen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila on ja millaisia merkityksiä työntekijät antoivat ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille.

6.1 Työntekijöiden työhyvinvoinnin tila

Ennen ryhmätapaamisten aloittamista lähetin osallistujille ohjeet kirjeen kirjoittamiseen heidän omasta työhyvinvoinnin tilastaan (Liite 4). Kirjeiden tarkoituksena oli osallistujien oma pohdinta työhyvinvointinsa tilasta sekä ajatusten herättely tuleviin ryhmätapaamisiin. Kirjeiden tarkoituksena oli myös toimia minulle pohjatietona osallistujien työhyvinvoinnin tilasta ennen ryhmätapaamisten alkua sekä ryhmätapaamisten aikana. Arvokas pohjatieto auttoi minuakin orientoitumaan ryhmätapaamisiin sekä suunnittelemaan osittain ryhmätapaamisten sisältöä jo etukäteen.

Kokosin kirjeistä työhyvinvointiin liittyvät ilmiöt ja ilmiöistä löytyvät teemat taulukoiksi. Olen värikoodannut teemat ja alateemat taulukoihin. Kaikki teemat eivät jakautuneet alateemoiksi. Taulukoiden oikeaan reunaan olen koonnut mahdollisia kirjeistä nousseita täsmennyksiä teemoista.

6.1.1 Työhyvinvoinnin tila ja värien selitykset

Ensimmäinen taulukko sisältää työhyvinvoinnin tilan ja värien selitykset (Taulukko 1). Kirjeiden perusteella suuri osa osallistujista koki työhyvinvointinsa hyväksi ja pieni osa vaihtelevaksi. Värien selityksissä sininen tarkoittaa sitä, että kyseistä teemaa tai alateemaa esiintyi paljon. Vihreää teemaa tai alateemaa esiintyi kohtalaisesti, ja keltaista teemaa tai alateemaa esiintyi vähän. En halunnut ilmoittaa teemojen tai alateemojen arvoa esimerkiksi lukumääränä tai prosenttilukuna siksi, että tarkka vastausten lukumäärä ei olisi laskettavissa. Pääsyin tähän ratkaisuun siksi, koska ryhmätapaamisiin on osallistunut osa hoitohenkilöstöstä, mutta osallistujat ovat todennäköisesti koko työyhteisön tiedossa.

Taulukko 1. Työhyvinvoinnin tila ja värien selitykset.

TYÖHYVINVOINNIN TILA JA VÄRIEN SELITYKSET	
TYÖHYVINVOINNIN TILA	VÄRIEN SELITYKSET:
HYVÄ	Sininen: vastauksia paljon
VAIHELEVA	Vihreä: vastauksia kohtalaisesti
	Keltainen: vastauksia vähän

6.1.2 Voimavaroja lisäävät teemat

Hyvät asiat työssä ja työn voimavaratekijät löytyvät taulukosta 2. Hyviksi asioiksi työssä ja työn voimavaratekijöiksi nousivat asukkaat ja työkaverit. Asukkailta saatu palaute, vuorovaikutus heidän kanssaan, asukkaat itsessään ja heidän kohtaamisensa muodostuivat kirjeistä saaduiksi alateemoiksi. Vuorovaikutus, tuki ja työkaverit itsessään muodostuivat työkavereihin liittyviksi alateemoiksi. Työhön liittyviä sekä muita tekijöitä löytyi kirjeistä kohtalaisesti, osaamiseen liittyviä vähän.

Taulukko 2. Hyvää työssä/voimavarat.

HYVÄÄ TYÖSSÄ/VOIMAVARAT	TÄSMENNYKSIÄ
PÄÄTEEMA: ASUKKAAT	
ALATEEMAT:	
PALAUTE	Tyytyväisyys, kiitollisuus, hyvä palaute
VUOROVAIKUTUS	Keskustelu, tutustuminen, elämäntarinat
ASUKKAAT ITSESSÄÄN	Asukkaat, ihanat asukkaat
KOHTAAMINEN	Kohtaaminen, kohtelu, huomiointi
PÄÄTEEMA: TYÖKAVERIT	
ALATEEMAT:	
VUOROVAIKUTUS	Keskustelu, yhteys, kiitollisuus, avoimuus, sujuvuus, huumori
TUKI	Apu, tuki
TYÖKAVERIT ITSESSÄÄN	Työkaverit, ihanat työkaverit
PÄÄTEEMA: TYÖ	Arvokas työ, haasteet, haasteiden voittaminen, erilaiset työpäivät, työ antaa paljon, työ tuntuu omalta, tiimityöskentely, itsenäinen työ
PÄÄTEEMA: MUUT	Mielihyvä, motivaatio, rohkeus, ilo, hyvät muutokset, molemminpuolinen joustavuus työnantajan kanssa, kodinomaisuus
PÄÄTEEMA: OSAAMINEN	Koulutus, kokemus, elämäkokemus

6.1.3 Voimavaroja kuluttavat teemat sekä apukeinot

Haasteet ja voimavaroja kuluttavat teemat sekä ehdotukset apukeinoiksi löytyvät taulukosta 3. Suurimmaksi haasteeksi ja voimavaroja kuluttavaksi teemaksi nousi työilmapiiri, joka jakautui epäasiallisen käyttäytymisen ja ulkopuolisuuden tunteen alateemoihin. Kuormittavuutta esiintyi kohtalaisesti. Työn organisointiin ja muihin asioihin liittyviä tekijöitä ilmeni vähän. Kirjeistä löytyi ajatuksia ja ehdotuksia eli apukeinoja myös siihen, miten haasteisiin ja voimavaroja kuluttaviin tekijöihin voitaisiin vastata.

Taulukko 3. Haasteet työssä/mikä vie voimavaroja.

HAASTEET TYÖSSÄ/MIKÄ VIE VOIMAVAROJA	TÄSMENNYKSIÄ
PÄÄTEEMA: TYÖILMAPIIRI	
ALATEEMAT:	
EPÄASIALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN	Juoruilu, selän takana puhuminen, ikävät kommentit, ikävä käytös, arvostelu, puhumattomuus, kuuntelemattomuus, eripuraisuus
ULKOPUOLISUUDEN TUNNE	Kuppikunnat, työparin valinta, ulkopuolisuuden tunne eri työpisteessä
PÄÄTEEMA: KUORMITTAVUUS	Fyysinen kuormittavuus, henkinen kuormittavuus, riittämättömyyden tunne, voimavarojen vähyys, väsymys, vapaa-ajan jaksamattomuus
PÄÄTEEMA: TYÖN ORGANISOINTI	Suuri työmäärä, töiden valinta, työparin aloitekyvyttömyys, työmäärän epätasainen jakautuminen, jokaisen työtehtävän tekeminen yhdessä
PÄÄTEEMA: MUUT	Jatkuvat muutokset, epätietoisuus työpisteestä, riittämätön tiedonkulku, toiminnot hakevat paikkaansa, pitkä työura, ikä
MIKÄ AVUKSI?	Positiivinen palaute, positiivinen asenne, epäkohdista puhuminen, asiallinen ja rakentava palaute, oman toiminnan pohtiminen, työkaverin huomioiminen, työkaveriin tutustuminen, avoin tiedottaminen, selkeät toimintaohjeet, selkeät säännöt, työyhteisön virkistysillat, esimiehen läsnäolo, esimiehen iloisuus

6.2 Ryhmätapaamisten tavoitteet sekä menetelmät ja keinot

Jokaisella ryhmätapaamisella oli omat tavoitteet sekä menetelmät ja keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Nämä on kerätty taulukkoon 4. Parhaimpiin tuloksiin työhyvinvoinnin johtamisessa voidaan päästä, jos työhyvinvoinnille asetetaan tavoitteet sekä toimenpiteet ja resurssit tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi toimenpiteitä täytyy arvioida. (Kuntatyönantajat 8.3.2017.) Tätä ajatusta voi hyödyntää myös tämän opinnäytetyön ryhmätoiminnan suunnittelussa, tavoitteiden asettamisessa ja arvioinnissa. Tarkemmat kuvaukset ryhmätapaamisista löytyy alkaen luvusta 6.3.

Taulukko 4: Ryhmätapaamisten tavoitteet sekä menetelmät ja keinot tavoitteiden saavuttamiseksi.

RYHMÄTAPAAMISTEN TAVOITTEET SEKÄ MENETELMÄT JA KEINOT TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISEKSI		
RYHMÄTAPAAMINEN	TAVOITTEET	MENETELMÄT/KEINOT
1: Ryhmän rakentelua	Onnistunut aloitus, hyvä ilmapiiri, kuulluksi tuleminen, osallisuus, stressin lievittäminen, palautuminen, voimavarojen vahvistaminen, suorituskyvyn paraneminen, terveyden edistäminen	Kuuntelu, kunnioitus, sääntöjen ja tavoitteiden laatiminen, suunnittelu, rentoutumisharjoitus
2: Aarrekartta	Itseluottamuksen, toivon, optimismin ja sitkeyden kehittäminen, luovuus, mielikuvitus, uskallus, salliva asenne, tarpeiden yksilöllisyys ja kunnioitus, tärkeät asiat ja unelmat, uudet piirteet, arvot ja asenteet, hallinnan tunne, voima ja rohkeus	Aarrekartta, onnistumiseni-työkalu lyhennettynä
3: Luontoretki	Hyvä olo, palautuminen, lepo, stressin lievittäminen, virkistäytyminen, keskittymiskyvyn paraneminen, huomion suuntaaminen, terveyden edistäminen, yhteisöllisyys, osallisuus,	Luontoretki metsäkodalle, makkaran paistaminen
4: Aarrekartan purku ja runoilua	Kuulluksi ja nähdyksi tuleminen, hyvinvoinnin edistäminen, tärkeys, hyväksytyksi tuleminen, mielikuvitus, luovuus, virkistäytyminen, rentoutuminen, stressin lievittäminen, palautuminen, voimavarojen vahvistaminen, osallisuus	sanataide musiikin ja runoilun yhdistelmänä, rentoutumisharjoitus, suunnittelu
5: Eväitä työyhteisöön vietäväksi	Yhteenveto, yhteisöllisyys, osallisuus	Sisältöjen kertaus, keskustelu, pohdinta, työkaverin kehuminen

6.3 Ryhmätapaaminen 1: ”Ryhmän rakentelua”

Ensimmäinen ryhmätapaaminen oli 21.9.2020, kestoltaan 1,5 tuntia. Kokoonnuimme osallistujien työpaikalla rauhallisessa huoneessa. Kaikki kuusi osallistujaa pääsivät paikalle.

6.3.1 Tavoitteet

Tavoitteena oli luoda mahdollisimman onnistunut aloitus ryhmätoiminnalle. Edellytyksenä ryhmän hyvälle yhteistyölle on, että osallistujat kokevat kuuluvansa ryhmään. Jokaisen osallistujan täytyy tulla kuulluksi ja jokaisen täytyy kuulla ja kunnioittaa toista. Olennaista on

hyvän ilmapiirin luominen jo heti ensimmäisellä ryhmätapaamisella. (Selin ym. 2015, 17, 27.) Sääntöjen laatiminen yhdessä sekä osallistujien mahdollisuus vaikuttaa ryhmätoiminnan sisältöön vahvistaa osallistujien osallisuuden kokemusta (Kähkönen, [viitattu 12.3.2021], 15–17). Ensimmäisellä ryhmätapaamisella oli myös rentoutumisharjoitus. Rentoutuminen vähentää stressiä, auttaa palautumaan, lisää voimavaroja, parantaa suorituskykyä ja edistää kokonaisvaltaista terveyttä (MIELI ry, [viitattu 26.12.2020]).

6.3.2 Kulku

Ensiksi keräsin osallistujilta kirjeet, jotka he olivat kirjoittaneet nimettömänä omasta työhyvinvoinnin tilastaan sekä heidän allekirjoittamansa tutkimuslupakaavakkeet. Seuraavaksi kerroin lyhyesti, miten päädyin tekemään juuri tällaisen opinnäytetyön. Kerroin lähtökohtana olevan sen, että työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat minulle tärkeitä, ja ne ovat kiinnostaneet minua jo parinkymmenen vuoden ajan. Kerroin haaveilleeni koko opintojeni ajan työhyvinvointiin liittyvän opinnäytetyön tekemisestä ikääntyneiden hoivakodin henkilökunnalle. Halusin tarjota osallistujille mahdollisuuden pysähtyä sekä itsensä että muiden osallistujien äärelle työhyvinvointiin liittyvien voimavarojen parissa, luoden samalla osallistujille osallisuuden kokemuksia ryhmässä. Lisäksi kerroin haluavani harjoitusta ryhmänohjauksesta.

Kertasin lyhyesti myös sen, että koska kyseessä on opinnäytetyö, kirjoitan jokaisesta tapaamiskerrasta kuvauksen opinnäytetyöhöni. Kerroin, etten kuitenkaan kirjoita opinnäytetyöhöni tarkkaa keskustelun sisältöä, jos olemme keskustelleet aroista aiheista. Puntaroin eettisesti, miten kuvailen asiat opinnäytetyöhöni. Kerroin toivovani mahdollisimman luontevaa olemista ja tekemistä sekä avointa keskustelua ryhmässä. Mainitsin myös, että ryhmässä jotkut asiat voivat jännittää, ahdistaa, innostaa tai tuntua vaikkapa lapselliselta. Kerroin pitäväni tärkeänä sitä, että jokainen tuo hyväksyvää tunnelmaa ryhmään. Voimme ajatella ja kokea asioita eri tavalla, ja se on hyväksyttävää. Yhteenvetona totesin mainittujen asioiden tuovan turvallista oloa ryhmään osallistumiselle. Pyysin osallistujia myös keskustelemaan siitä, kertovatko he muille työkavereilleen

osallistumisestaan ryhmään. Jokainen oli sitä mieltä, ettei haittaa, jos muut työkaverit tietävät osallistumisen. He totesivat myös, että voisi olla hankalaa pitää osallistuminen salassa muilta.

Seuraavaksi jokainen sai kertoa, mikä sai osallistumaan ryhmään ja millainen päivä on ollut tänään. Halu kehittää työhyvinvointiaan oli jokaisella osallistujalla suurin syy osallistumiseen. Moni oli myös utelias sen suhteen, mitä tällainen ryhmä sisältää. Monella oli halukkuutta viedä ryhmän tuomia työhyvinvoinnin eväitä työyhteisölle. Myös halu auttaa opinnäytetyön tekemisessä ryhmään osallistumalla mainittiin. Jokaisella oli ollut hyvä päivä. Osa oli ollut aamuvuorossa, ja osa oli tullut iltavuuroon.

Seuraavaksi osallistujat laativat säännöt ryhmälle. Ensiksi sääntöjä sai miettiä pareittain. Sen jälkeen kokosimme säännöt seinälle ripustamaani paperikartonkiin (Liite 5). Kaikki kolme paria oli keksinyt samat säännöt. Yhteistuumin säännöksi muodostuivat: vaitiolovelvollisuus, ei puhuta päälle, toisten kunnioitus, avoin ja positiivinen asenne sekä avoimuus. Näytin pientä ruskeaa nallea, jonka olin ottanut maskotiksi ryhmäämme. Kerroin, että voimme nallen avulla jakaa puheenvuoroja, jos monella on kerrottavaa yhtä aikaa.

Seuraavaksi mietimme, mitä työhyvinvointiin liittyvät henkilökohtaiset voimavarat voisi tarkoittaa. Ajan säästämiseksi olin kirjoittanut seinälle ripustamalleni paperikartongille etukäteen voimavaroja teorioihin pohjautuen ja itse miettien. Voimavarojen löytämisen helpottamiseksi olin kirjoittanut paperikartongin yläosaan: ”Voimavarat: Mikä auttaa jaksamaan ja palautumaan? Mikä lisää työhyvinvointia?”. Pyysin osallistujia miettimään, mitä voimavaroja he haluaisivat lisätä paperikartonkiin, minkä jälkeen teimme lisäykset (Liite 6). Voimavarat herättivät mielestäni hyvää ja oivaltavaa keskustelua osallistujien kesken. Voimavaroiksi paperikartongille muodostuivat satunnaisessa järjestyksessä: fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi; liikunta, uni ja ravinto; sosiaalinen tuki, ihmissuhteet, työkaverit, ystävät, perhe ja läheiset; lemmikit; mielekäs tekeminen; luonto; taide, käsityöt, musiikki, elokuvat ja kirjallisuus; rentoutuminen ja hemmottelu; luovuus; uudet kokemukset; elämänhallinnan tunne ja hallinnan tunne työssä; myönteinen ajattelu; rohkeus; ”itserakkaus”; oma arvo; itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys.

Seuraavana vuorossa oli ryhmän tavoitteiden muodostaminen, joita osallistujat ideoivat pareittain. Tässäkin yhteydessä kävi siten, että jokaisella parilla oli samanlaiset ajatukset tavoitteista. Kokosimme tavoitteet seinällä roikkuvaan paperikartonkiin (Liite 5). Tavoitteiksi muodostuivat: työhyvinvoinnin lisääminen ja sen vieminen työyhteisöön; koko työyhteisön työhyvinvoinnin lisääminen; hallittua ja tietoista paneutumista.

Ryhmätapaamisen lopussa pyysin osallistujia miettimään yhdessä, mitä he haluaisivat tulevissa ryhmätapaamisissa tehdä. Osallistujilla ei tullut mieleen ideoita tässä kohtaa. Kerroin haaveilleeni luontoretkestä kodalle. Tämä kuulosti jokaisen mielestä hyvältä idealta. Osallistujat halusivat meidän toteuttavan luontoretken kolmannella tai neljännellä ryhmätapaamisella. Lisäksi he toivoivat minun suunnittelevan seuraavan ryhmätapaamisen sisällön.

Lopuksi ohjasin osallistujille viisitoista minuuttia kestävän rentoutumisharjoituksen nimeltä Portaat alas puutarhaan (Varsinais-Suomen Lastensuojelujärjestöt ry 2015, 35; Liite 7). Pyysin osallistujia ottamaan mukavan asennon tuoleissaan ja sanoin, että tuolinsa saa kääntää halutessaan muista pois päinkin. Rentoutumisharjoituksen jälkeen osallistujat olivat hymyileviä ja tyytyväisen oloisia. Pari osallistujaa kertoi mielikuvistaan rentoutumisharjoituksen aikana. Mielikuvat liittyivät kauniiseen maisemaan tai siihen, miten mieli pyrki näkemään muuta itselle mieluista maisemaa kuin mitä harjoituksessa oli.

Viimeisenä tehtävänä oli palautteen antaminen ryhmätapaamisesta. Palautteen antaminen tapahtui aiemmin askartelemieni hymynaamojen avulla. Asettelin hymynaamat pöydälle. Hymynaamoja oli viittä erilaista: suuri hymy, pieni hymy, neutraali, pieni tyytymättömyys, suuri tyytymättömyys (Liite 8). Jokaista hymylajia oli vähintään seitsemän kappaletta. Asettelin pöydälle myös kynät ja paperin, johon olin kirjoittanut kysymyksen: ”Millaisia ajatuksia ryhmätoiminta herätti?” Ohjeistin jokaista osallistujaa valitsemaan hymynaaman, joka vastaa parhaiten hänen palautettaan ryhmätapaamisesta, ja kirjoittamaan vastauksen kysymykseen hymynaaman toiselle eli tyhjälle puolelle. Pyysin osallistujia olemaan vastauksessaan mahdollisimman totuudenmukaisia, etteivät he ajattelisi esimerkiksi sitä, miltä minusta tuntuu lukea palautetta. Kerroin, että olen valmis vastaanottamaan

kaikenlaisen palautteen. Muistutin osallistujia, että heidän antamansa palaute on osa tutkimusaineistoa. Pyysin osallistujia antamaan toisilleen tilaa mennessään valitsemaan hymynaamaa, etteivät he näkisi toistensa valintoja. Itse poistuin toiseen huoneeseen palautteen antamisen ajaksi. Palautteen antamisen jälkeen osallistujat joivat mehua, jota olin aiemmin laittanut tarjolle. Samalla mainitsin, että osallistujat voivat halutessaan tehdä itseään varten omat henkilökohtaiset tavoitteet ryhmätoiminnan suhteen. Osallistujat juttelivat hetken yleisiä asioita ja ryhmätapaaminen päättyi.

6.3.3 Itsereflektio

Ryhmätapaaminen oli onnistunut. Se eteni sujuvasti, ja osallistujat olivat aktiivisia. Oli tärkeää, että osallistujat saivat itse miettiä ryhmän sääntöjä, tavoitteita ja sisältöä. Minun olisikin pitänyt varata näihin enemmän aikaa. Olisi ollut tärkeää pohtia, millaisia tavoitteita on mahdollista saavuttaa tulevilla ryhmätapaamisilla. Esimerkiksi koko työyhteisön työhyvinvoinnin lisääminen oli melko suuri tavoite, sillä kyseessä oli suljettu ryhmä, johon osallistui vain osa työyhteisöstä ja ryhmätapaamisia on vain viisi. Lisäksi olisin voinut tuoda ryhmätapaamiseen voimavaroihin liittyvän paperikartongin täysin tyhjänä, jotta osallistujat olisivat voineet koota siihen voimavaroja yhdessä. Voimavaroja olisi voinut tarvittaessa täydentää tulevissa ryhmätapaamisissa. Ryhmätapaamisten sisällön ideoiminen ei herättänyt keskustelua. Ideointi olisikin kannattanut aloittaa pareittain ja vasta sen jälkeen keskustella yhdessä. Olisin myös voinut esitellä voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin osallistujille, sillä sen avulla olisi voinut ilmentää sitä, mitkä osa-alueet vaikuttavat työhyvinvoinnin muodostumiseen. Mallin avulla olisi voinut olla helpompi hahmottaa ja ideoida tulevia ryhmätapaamisia ja niiden sisältöä.

6.3.4 Palaute

Ensimmäinen ryhmätapaaminen herätti osallistujissa hyviä ajatuksia. Osallistujat kuvailivat ryhmätapaamisen herättäneen joko positiivisia, erittäin positiivisia tai hyviä ajatuksia. Useat mainitsivat odottavaisen tunnelman joko ennen ryhmän aloitusta tai ryhmätapaamisen alussa, ja moni kertoi odottavansa innokkaasti myös seuraavaa ryhmätapaamista. Monen

osallistujan olo oli rentoutunut tai rento. Osa osallistujista kertoi tunteneensa lämpimiä tunteita. Myös ryhmän avoimuus toi osalle hyvän mielen. Tunnelmaa ryhmässä kuvailtiin turvalliseksi, rauhalliseksi ja tutuksi, ja ryhmätoimintaa mukavaksi ja mielekkääksi yhdessäoloksi. Myös uusia näkökulmia omaan työhyvinvointiin ja jaksamiseen muodostui.

Seuraavaksi kolme suoraa lainausta palautteista:

Erittäin positiivinen fiilis jäi!

Hyvä rentoutus.

Uusia näkökulmia omaan työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Ryhmätapaamisen lopussa annettavien palautteiden hymynaamoja oli viittä erilaista: suuri hymy (=5 pistettä), pieni hymy (=4 pistettä), neutraali (=3 pistettä), pieni tyytymättömyys (=2 pistettä), suuri tyytymättömyys (=1 piste). Ensimmäisen tapaamiskerran palautehymiöt olivat: neljä suurta hymyä ja kaksi pientä hymyä, joiden keskiarvopisteiksi tuli 4,67/5.

6.4 Ryhmätapaaminen 2: ”Aarrekartta”

Toinen ryhmätapaaminen oli 9.10.2020, kestoaltaan 1 h 45 min. Kokoonnuimme osallistujien työpaikalla rauhallisessa huoneessa. Kaikki kuusi osallistujaa pääsivät paikalle.

6.4.1 Tavoitteet

Toisen ryhmätapaamisen tavoitteena oli keskittyä psykologiseen pääomaan, joka on yhteydessä työtyytyväisyyteen, työssä suoriutumiseen, vähäisempiin poissaoloihin ja työpaikkaan sitoutumiseen. Psykologisen pääoman ulottuvuudet ovat itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys. (Manka & Manka, 2016, 158–159.) Psykologista pääomaansa pystyy kehittämään monin eri keinoin, esimerkiksi tekemällä oman elämänsä aarrekartan tai kirjoittamalla onnistumistarinoita (Heikkilä-Tammi & Larjovuori, 2012–2014, 9). Valitsinkin

ryhmätapaamisen toiminnallisiksi menetelmiksi onnistumisesta kertomisen ja aarrekartan tekemisen.

Onnistumisesta kertomisen pohjana käytin lyhennettynä onnistumiseni-työkalua, joka on itseluottamuksen kasvattamisen työkalu (Manka & Manka, 2016, 186–187). Yhtä lailla työkalu soveltuu esimerkiksi optimisminkin kasvattamiseen. Työkalu liittyy sopivasti molempiin, työntekijään itseensä ja työyhteisöön. Lisäksi osallistajat tekivät aarrekartat. Harjun (2000, 7, 9, 14) mukaan aarrekartan tekemisessä yhdistyvät luovuus, mielikuvitus, uskallus, salliva asenne ja omien tarpeiden yksilöllisyys ja kunnioitus. Tärkeiden asioiden, aarteiden ja unelmien lisäksi tekijä voi löytää itsestään uusia piirteitä tai arvokkaita arvoja ja asenteita. Ihmisen tärkeiksi kokemat asiat kehittävät häntä. Yli-Villamon (30.6.2019) mukaan aarrekartta voi lisätä hallinnan tunnetta elämässä. Lisäksi yhdessä aarrekartan tekemisen äärelle kokoontuva työyhteisö voi saada voimaa ja rohkeutta toisistaan.

6.4.2 Kulku

Ensiksi heitin lähimpänä istuvalle maskottinallemme ja pyysin osallistujia kertomaan vuorotellen kuulumisensa nalle sylissään. Osallistajat kertoivat lyhyesti kuulumisensa. Monelle kuului hyvää. Osa mainitsi, että itselle kuuluu hyvää, mutta on joitakin asioita työn ulkopuolisessa elämässä, jotka mietityttävät.

Seuraavaksi pyysin osallistujia muistelemaan lähityövuorosta jotakin sellaista hyvää hetkeä, jossa on kokenut onnistumista. Ei kestänyt kauaakaan, kun yksi osallistujista oli valmis mietinnöissään ja kysyi, saako kertoa omansa. Aloitimme kertomiskierroksen. Kolmen osallistujan onnistumisen hetki liittyi sujuvaan työvuoroon. Työvuoroissa oli autettu ja tuettu työkavereita. Työtehtävät oli hoidettu tehokkaasti. Yksi osallistuja kuvaili ihanaa tunnetta yhteen hiileen puhaltamisesta työvuorossa. Silloin työn tekeminen oli tuntunut hänestä todella mukavalta. Kysyin näiltä kolmelta osallistujalta, mikä mahdollisti nämä asiat. Osallistajat kuvailivat, että työntekijät olivat olleet sitoutuneita työtehtävien hoitamiseen ja työtehtävien tekemisestä ja aikatauluttamisesta oli sovittu yhdessä.

Kahdella osallistujalla onnistumisen kokemukset liittyivät siihen, että he olivat tehneet asukkaan arjessa asian, joka oli ilahduttanut asukasta. Toinen oli nauttinut asukkaan kanssa asukkaan syntymäpäiväkahvit kastamisen kera. Tämän oli mahdollistanut pitkäaikaisen luottamuksellisen suhteen luominen asukkaaseen. Toinen oli avustanut tavallisesti vuoteessa olevan asukkaan pyörätuoliin. Tämän oli mahdollistanut yhteinen päätös. Kummassakin tapauksessa asukkaan ilahtuminen oli tarttunut hoitajaan ja tuonut hänellekin iloista ja hyvää mieltä.

Yhdellä osallistujalla onnistumisen hetki liittyi toisten auttamiseen sekä hiljattain käytyyn työyhteisön palaveriin. Onnistuneen palaverin mahdollisti se, että palaverissa olleet osallistuivat aktiivisesti keskusteluun, toivat hyviä ideoita ja vaikuttivat olevan työhön sitoutuneita. Myös tässä tilanteessa tuli tunne yhteen hiileen puhaltamisesta.

Seuraavaksi siirryimme tekemään aarrekarttaa. Kerroin, että aarrekartan/unelmakartan tekeminen on yleistä sosiaalialalla. Selitin ison nipun lehtiä olevan vapaasti osallistujien selailtavissa ja leikeltävissä. Pyysin osallistujia miettimään lehtiä selatessaan, mikä voisi olla oma juttu, unelma tai aarre tulevaisuudessa, suunnilleen puolen vuoden tai vuoden kuluttua. Lehdistä voisi leikata aarrekarttaan kuvia, lauseita tai sanoja. Annoin tussit, joilla voi kirjoittaa tai piirtää aarrekarttaan. Kerroin aarrekartan voivan sisältää sekä työhön että muuhun elämään liittyviä asioita. Sisältö voi olla tietoisesti valittua, mutta myös minusta tuntuu -ajatuksella valittua. Ajatuksena on, että tulevaisuussuuntautuneisuus vaikuttaa ihmisen voimavaroihin. Kerroin myös, että moni laittaa aarrekarttansa kotona paikkaan, josta sen näkee välillä. Muutama osallistuja kertoi joskus aiemmin tehneensä aarrekartan.

Jaoin jokaiselle osallistujalle aarrekartan pohjan. Olin aiemmin kysynyt osallistujilta heidän lempiväriään ja hankkinut aarrekarttapohjat lempivärien mukaan. Iloinen tohina alkoi. Osallistujat selasivat lehtiä ja alkoivat leikata niistä kuvia ja sanoja. Välillä olimme hiljaa ja välillä juttelimme. Osallistujat kommentoivat aarrekartan tekemisen yhteydessä esiin nousseita ajatuksia. Tavallista oli, että silmiin osuu lehdestä joku asia, joka puhuttelee. Tulee tunne, että se on tuo, minkä haluan aarrekarttaani. Osallistujat pohdiskelivat, että nämä ovat tällaisia tämän hetken ideoita ja ajatuksia. He totesivat, että leikkaamansa asiat eivät

oikeastaan ole unelmia, vaan jotain muuta. Ne voivat olla alitajunnasta nousseita asioita, sellaisia, jotka tuovat hyvää oloa, kun aarrekarttaa sitten kotona aika ajoin katsoo. Osallistujat olivat sitä mieltä, että jokaisen ihmisen olisi hyvä tehdä aarrekartta. Kaikki olivat syventyneet tekemiseensä ja tunnelma oli rento.

Olin varannut liian vähän aikaa aarrekartan tekemiseen ja kello meni nopeampaa kuin osasin odottaa. Kerroin, ettei minulla ole kiire, mutta ymmärrän, että osallistujien täytyy päästä joko iltavuoroon tai kotiin. Osallistujat kiirehtivät tekemistään, ja osalla aarrekartta jäi ehkä hieman vajavaiseksi. Osallistujat ehdottivat, että he haluaisivat esitellä aarrekarttansa toisilleen jollakin toisella ryhmätapaamisella. Sovimme esittelyt neljännelle ryhmätapaamiselle.

Lopuksi osallistujat antoivat palautetta hymiöiden taakse samalla tavalla ja ohjeistuksella kuin ensimmäisellä kerralla. Tämän jälkeen ryhmätapaaminen päättyi.

6.4.3 Itsereflektio

Minulle jäi ryhmätapaamisesta hyvä, innostunut ja onnellinen olo. Tunnelma ryhmätapaamisessa oli lämmin ja innostunut. Ajattelin, että voisin tehdä tätä työkseni. Pidin hyvänä asiana sitä, että tapaamisessa keskityttiin sekä itseen eli aarrekarttaan että työhön tai työyhteisöön eli onnistuneeseen hetkeen työssä. Kehittämistä kaipaava asia oli, että olin arvioinut väärin aarrekartan tekemiseen kuluvan ajan. Ryhmätapaamiselle olisi riittänyt lyhyt aloituskierron kuulumisista, jonka jälkeen olisimme voineet aloittaa aarrekartan tekemisen. Kuulumiskierroksesta mietin jälkeen päin, olisivatko osallistujat halunneet jutella enemmän mieltä askarruttavista asioista.

6.4.4 Palaute

Lähes kaikki osallistujat olivat sitä mieltä, että toinen ryhmätapaaminen oli ajatuksia herättävä. Osa kuvaili heränneitä ajatuksia tarkemmin: positiivisiksi, voimaannuttaviksi, mielenkiintoisiksi ja pohdituttaviksi. Osa kuvaili nimenomaan aarrekartan tekemistä hyväksi

ja ajatuksia herättäväksi toiminnaksi, jonka jokaisen olisi hyvä kokea. Moni mainitsi myös erinäisiä hyviä asioita ryhmätapaamisesta: ihana hetki, hyvä olo ja kivaa tekemistä. Osa kuvaili ryhmätapaamista pysähtymisen hetkeksi. Ryhmätapaamisten oli myös havaittu antavan erittäin paljon henkisesti tukea. Ryhmätapaamisen tunnelma koettiin positiiviseksi, lämpimäksi ja luottamukselliseksi, mutta myös omaa alakuloista tunnelmaa esiintyi. Ryhmätapaamisia myös odotettiin ja arvostettiin.

Seuraavaksi neljä suoraa lainausta palautteista:

Positiivisia ja voimaannuttavia ajatuksia.

Unelmakartan tekeminen oli todella hyvä ja ajatuksia herättävä!

Eläminen hetkessä, pysähdys hektiseen päivään.

Ryhmätapaamisemme antavat minulle erittäin paljon henkisesti tukea.

Ryhmätapaamisen lopussa annettavien palautteiden hymynaamoja oli viittä erilaista: suuri hymy (=5 pistettä), pieni hymy (=4 pistettä), neutraali (=3 pistettä), pieni tyytymättömyys (=2 pistettä), suuri tyytymättömyys (=1 piste). Toisen tapaamiskerran palautehymiöt olivat: viisi suurta hymyä ja yksi pieni hymy, joiden keskiarvopisteiksi tuli 4,83/5.

6.5 Ryhmätapaaminen 3: ”Luontoretki”

Kolmas ryhmätapaaminen oli 19.10.2020, kestoltaan 1,5 tuntia. Kokoonnuimme metsässä sijaitsevalle kodalle. Viisi osallistujaa pääsi paikalle.

6.5.1 Tavoitteet

Kolmannen ryhmätapaamisen aiheena oli luontoretki metsässä olevalle kodalle makkaran paistoon. Tavoitteena oli saada hyvää oloa ja palautumista luonnosta ja muiden seurasta. Psykologisen huomion palauttamisen teorian mukaan ihmisellä on mahdollisuus levätä,

virikistäytyä ja palautua luonnon keskellä. Luonto edistää terveyttä sekä parantaa keskittymiskykyä ja huomion suuntaamista. (Kaplan 1989, Ackermanin 10.7.2019 mukaan.) Myös Suomessa toteutettu kenttätutkimus kaupunkien vihreiden ympäristöjen vaikutuksesta stressin lievittämiseen työpäivän jälkeen antaa viitteitä siitä, että lyhyilläkin luonnossa vietetyillä hetkillä on myönteisiä vaikutuksia stressin helpottamiseen verrattuna rakennettuun ympäristöön (Tyrväinen 2014, 18).

6.5.2 Kulku

Suuntasimme kolmen osallistujan kanssa kohti metsässä sijaitsevaa kotaa. Kaksi osallistujaa oli ilmoittanut myöhästyvänsä hieman. Paikan päälle päästyämme sytytimme nuotion ja ihastelimme viihtyisää ympäristöä. Pian tuli yksi osallistuja lisää ja istuuduimme kodan sisälle. Juttelimme arkipäiväisistä asioista, esimerkiksi liian suurista tai määristä kengistä. Yksi osallistuja huolehti samalla nuotiosta. Viideskin osallistuja saapui iloisena paikalle. Asetin nallemaskottimme istumaan kanssamme.

Kerroin, että tällä kertaa ohjelmassa on makkaran paistoa, kuulumisten vaihtoa ja vapaata keskustelua. Aloitin kysymällä, mitä osallistujille kuuluu. Keskustelu lähti vähäisesti käyntiin. Pari osallistujaa kommentoi, ettei kuulu oikein mitään ihmeellistä. Jatkoin kysymällä työstä. Keskustelua tuli edelleen vähänlaisesti, mutta pian yhteistä puheensorinaa alkoi muodostua. Keskustelua riittikin valtavasti eri aiheista, kuten veden ja tulen rauhoittavasta vaikutuksesta, työpäivien kulusta, joululahjojen ostamisesta sekä joulun ajan työstä ja vapaa-ajasta. Keskustelu siirtyi siihen, miten jokaisesta osallistujasta tulee mieleen jokin työhön liittyvä tapahtuma tai esine, josta hänet muistaa. Esimerkiksi tietokone, lääkekaappi ja kantapäiden voitelu olivat tällaisia asioita. Välillä keskustelu oli humorististakin. Keskustelujen lomassa paistoimme ja söimme makkaroita.

Syömisen jälkeen oli palautteen antamisen aika. Palautteen ohjeistus ja toteutus oli sama kuin edellisillä ryhmätapaamisilla. Lähdin kodasta ulos palautteen antamisen ajaksi. Hiljalleen osallistujat olivat valmiita ja tulivat ulos kodasta. Kiittelimme toisiamme mukavasta luontoretkestä ja lähdimme kotiin.

6.5.3 Itsereflektio

Ryhmätapaaminen oli mielestäni erittäin onnistunut. Tunnelma oli vapautunut. Keskustelu eteni omalla painollaan, vaihdellen työhön liittyvien asioiden ja muiden asioiden välillä. Olen tyytyväinen ratkaisuun siitä, ettei keskustelu ollut ohjattua, vaan osallistujat saivat puhua vapaasti eri asioista. Ruokailu, kota, metsä ja tuli toivat oman hyvän tunnelmansa ryhmätapaamiseen. Koin ryhmätapaamisessa hyvää, onnellista ja onnistunutta oloa.

Olen kirjoittanut opinnäytetyöni päiväkirjaan siitä hetkestä, kun lähdin ulos kodasta palautteiden antamisen ajaksi. Alla suora lainaus päiväkirjastani.

Kävelin kahdenkymmenen metrin päähän kodasta. Metsän puut tuoksuivat ympärilläni. Ilta alkoi hämärtää. Tuore lumi yritti valaista maisemaa. Ympärilläni oli kaunista. Luonto oli tutun ja turvallisen oloinen. Ryhmätapaaminen oli loppuillaan, ja se oli jälleen kerran sujunut mukavasti. Tunsin onnellista oloa. Nappasin itsestäni kuvan siinä hetkessä ja ajattelin mielessäni – kiitos.

6.5.4 Palaute

Osallistujat antoivat hyvää palautetta ryhmätapaamisesta. Ryhmätapaaminen sai runsaasti seuraavanlaisia kuvailuja: ihana, mukava, rento, rentouttava. Osa osallistujista mainitsi hyvänä asiana yhdessäolon ja keskustelun. Ryhmätapaamista kuvailtiin myös lämminhenkiseksi ja hauskaksi, josta sai nauttia täydestä sydäimestä. Osa kuvaili ryhmätapaamisympäristöä kauniiksi tai erilaiseksi. Ruokailukin sai hyvää palautetta.

Seuraavaksi kolme suoraa lainausta palautteista:

Tosi ihanaa ja rentouttavaa.

Ihanan rentoa yhdessäoloa!

Erilainen ympäristö, kaunista.

Ryhmätapaamisen lopussa annettavien palautteiden hymynaamoja oli viittä erilaista: suuri hymy (=5 pistettä), pieni hymy (=4 pistettä), neutraali (=3 pistettä), pieni tyytymättömyys (=2 pistettä), suuri tyytymättömyys (=1 piste). Kolmannen tapaamiskerran palautehymiöt olivat: viisi suurta hymyä, joiden keskiarvopisteiksi tuli 5/5.

6.6 Ryhmätapaaminen 4: ”Aarrekartan purku ja runoilua”

Neljäs ryhmätapaaminen oli 13.11.2020, kestoltaan 1,5 tuntia. Kokoonnuimme osallistujien työpaikalla rauhallisessa huoneessa. Viisi osallistujaa osallistui ryhmätapaamiseen.

6.6.1 Tavoitteet

Neljännän ryhmätapaamisen tavoitteena oli, että ryhmäläiset saavat esitellä toisilleen aarrekarttansa. Esittely lisää osallistujien tunnetta kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta. Pelon (10.10.2020) haastatteleman Mieli ry:n asiantuntijapsykologi Juho Mertasen mukaan kuulluksi ja nähdyksi tuleminen edistää hyvinvointia sekä tunnetta tärkeydestä ja hyväksytyksi tulemisesta. Tavoitteena oli myös harjoittaa sanataidetta runoilun ja musiikin yhdistämisen avulla. Sanataide virittää mielikuvitusta ja luovuutta sekä virkistää ja rentouttaa (Vahvike, [viitattu 28.2.2021]). Lisäksi tavoitteena oli rentoutuminen rentoutumisharjoituksen avulla. Rentoutuminen vähentää stressiä, auttaa palautumaan, lisää voimavaroja, parantaa suorituskykyä ja edistää kokonaisvaltaista terveyttä (MIELI ry, [viitattu 26.12.2020]). Yhtenä tavoitteena oli myös suunnitella viimeistä tapaamiskertaa.

6.6.2 Kulku

Aloitimme tapaamisen kuulumiskierroksella. Jokaiselle kuului hyvää. Lisäksi yksi osallistuja kertoi, että marraskuu on hänelle tympein kuukausi, kun on pimeää. Keskustelimme siitä, miten pimeä vaikuttaa jaksamiseen, kun se tekee usein olon väsyneeksi.

Seuraavaksi osallistujat ottivat esille toisella tapaamiskerralla tekemänsä aarrekartat/unelmakartat. He tutkivat niitä ja muistelivat, mitä olivat missäkin kohtaa

ajatelleet liimatessaan materiaalia kartoilleen. Aarrekarttojen tekemisestä oli kulunut aikaa kuukausi. Osallistujat esittelivät vuorotellen aarrekarttansa. Jokainen kertoi erittäin avoimesti aarrekartastaan ja paljasti palasen sisintään ja elämäänsä. Myös syvällisiä ja tunteellisia hetkiä koettiin yhdessä. Tuli vahva tunne siitä, että ryhmässä vallitsee avoimuuden ja luottamuksen tila. Ajattelin tämän hetken vahvistavan osallistujien voimavaroja ja keskinäistä yhteisöllisyyden kokemista sekä toistensa ymmärtämistä ja halua tukea toista. Esittelyjen jälkeen ajauduimme keskustelemaan stressaamisesta ja siitä, miten iän karttuessa oppii stressaamaan vähemmän ja nauttimaan pienistä asioista, esimerkiksi kotihetkestä iltavuoron jälkeen tai aamun kiireettömästä kahvihetkestä.

Siirryimme tekemään yhteistä runoa. Jaoin jokaiselle osallistujalle 15 pientä tyhjää lappua. Olin aiemmin äänittänyt minuutin ja viidentoista sekunnin ajan tyttäreni pianon soittoa hänen soittaessaan Eminemin Mocking bird -laulua. Laitoin äänitteen soimaan ohjeistukseni jälkeen. Ohjeistuksena oli kuunnella pianon soittoa ja samalla kirjoittaa lapuille sanoja siten, että yhteen lappuun tulee yksi sana mistä tahansa sanaluokasta. Sanamuotoa saa muuttaa myöhemmin runoa muodostettaessa. Lapuista saa täyttää niin monta kuin ehtii tai haluaa.

Kun äänite päättyi, pyysin osallistujia tuomaan täytetyt laput pöydälle, sekoittamaan ne keskenään ja muodostamaan niistä runon. Osallistujat muodostivat runon mukavasti yhteistyössä ja välillä kuului naurahduksiakin. Runosta muodostui tällainen:

Harras äiti tanssi askelin kotiin. Kimeät lapset hyppivät sammalmetsässä. Kiitollinen ystävistä ja läheisistä. Perheen kanssa iloa ja rakkautta. Heleä kesärauha – järvi. Syksy, kova haikeus – meri. Valkoinen talvi, kirkas kuulas keli. Aistit mieluista työniloa.

Runoilun jälkeen jaoin osallistujat kahteen ryhmään ja pyysin heitä suunnittelemaan, mitä he haluaisivat seuraavalla eli viimeisellä ryhmätapaamisella tehdä. Osallistujat halusivat, että pitäisimme pikkujoulut, jossa olisi pienen herkuttelun ja vapaan keskustelun lisäksi yhteenvetoa ryhmätapaamisista sekä ideointia siitä, mitä ryhmätapaamisista voisi viedä työyhteisöön. Tarkastelimme tavoitteita, joita listasimme ensimmäisellä ryhmätapaamisella. Yhtenä tavoitteena oli viedä jotakin työyhteisöön ryhmätapaamisista. Osallistujat pohdiskelivat myös, olisiko työyhteisössä hyvä laatia yhteiset säännöt, joiden pohjana voisi

käyttää ryhmätapaamisten sääntöjä. Lopuksi pidin osallistujille lyhyen rentoutumisharjoituksen, jonka olin edellisenä päivänä laatinut (Liite 9).

Viimeiseksi oli palautteen antamisen aika, jonka toteutus ja ohjeistus olivat samoja kuin edellisillä ryhmätapaamisilla. Palautteen antamisen jälkeen kiittelimme toisiamme ja toivotimme hyvät viikonloput. Jälleen kerran oloni oli onnistunut ja rauhallinen, mutta samalla kuitenkin haikea.

6.6.3 Itsereflektio

Ryhmätapaaminen oli mielestäni onnistunut. Hienoin hetki oli se, kun osallistujat esittelivät aarrekarttojaan. Ymmärsin, miten tärkeää aarrekartan varsinaisen tekemisen lisäksi on käydä aarrekartta myös läpi. Tilanteessa koin ammatillista epävarmuutta siitä, miten paljon aarrekarttaan liittyvää kerrontaa tulee ryhmänohjaajana kommentoida. Tein äkisti ratkaisun, että kommentoin vähän, parilla lauseella. Minulla oli tunne, että empaattinen kuunteleminen voi olla voimauttavampaa ja kunnioittavampaa esittäjälle kuin kommentointi. Myös osallistujat kommentoivat toistensa esittelyjä vain vähän.

Ryhmätapaamisen jälkeen pohdiskelin, olinko huomioinut ryhmänohjaajana liian vähän osallistujien tavoitetta viedä ryhmätapaamisista jotakin työyhteisöön. Olisin voinut esimerkiksi antaa jokaisen ryhmätapaamisen lopussa osallistujille tehtäväksi miettiä, miten ryhmätapaamisen sisältöä voisi hyödyntää koko työyhteisössä.

6.6.4 Palaute

Palautteet ryhmätapaamisesta liittyivät suurelta osin hyvään ja tunteelliseen oloon. Ryhmätapaaminen toi kiitollista mieltä, rauhallista, rentoa ja hyvää oloa sekä ajatuksia herättäviä tunteita. Aarrekartat olivat mielenkiintoisia ja tunteellisia, ja niitä oli ihana käydä läpi. Aarrekarttojen kautta läpikäytyt tarinat toivat osalle voimia omaan elämään. Keskustelua kuvailtiin surulliseksikin. Ryhmässä koettiin lähentymisen tunnetta ja oloa, että tällä porukalla on mukava tavata ja jokainen saa olla oma itsensä. Rentoutumisharjoitusta

ja runoiluakin kehuttiin. Ryhmätapaamisten loppumista harmiteltiin ja tapaamisia ehdotettiin järjestettäväksi useamminkin.

Seuraavaksi kolme suoraa lainausta palautteista:

Unelmakartat oli mielenkiintoisia ja tunteellisia.

Edelleen tuntuu hyvältä... erittäin hyvältä.

Rauhallinen olo.

Ryhmätapaamisen lopussa annettavien palautteiden hymynaamoja oli viittä erilaista: suuri hymy (=5 pistettä), pieni hymy (=4 pistettä), neutraali (=3 pistettä), pieni tyytymättömyys (=2 pistettä), suuri tyytymättömyys (=1 piste). Neljännen tapaamiskerran palautehymiöt olivat: viisi suurta hymyä, joiden keskiarvopisteiksi tuli 5/5.

6.7 Ryhmätapaaminen 5: ”Eväitä työyhteisöön vietäväksi”

Viides ryhmätapaaminen oli 11.12.2020, kestoltaan yhden tunnin. Kokoonnuimme osallistujien työpaikalla rauhallisessa huoneessa. Aluksi paikalla oli viisi osallistujaa, ja kuudes osallistuja saapui kesken ryhmätapaamisen.

6.7.1 Tavoitteet

Ryhmätapaamisen tavoitteena oli tehdä yhteenvetoa menneistä ryhmätapaamisista ja pohtia, mitä ryhmätapaamisista jäi itselle, ja mitä ryhmätapaamisista voisi viedä työyhteisöön. Tällaisen palautteellisen keskustelun avulla ryhmäläinen tiedostaa, millaisia merkityksiä hän antaa toiminnalle ja mitä toiminta hänelle toi. Palaute on tärkeää myös ohjaajalle ohjauksellisesta näkökulmasta. (Kähkönen, [viitattu 12.3.2021], 17.) Yhtenä tavoitteena oli myös kehua toisia. Kehuminen auttaa itseluottamuksen lisääntymisessä ja vuorovaikutussuhteiden muodostumisessa (Stevanovic 2020).

6.7.2 Kulku

Kuulumiskierroksella ilmeni, että monella oli ollut työntäyteinen päivä ja että heillä, jotka jatkavat ryhmätapaamisesta iltavuoroon, on myös paljon työtehtäviä tulossa. Tämän takia päätin pitää lyhyemmän, tunnin mittaisen ryhmätapaamisen. Ideoimamme pikkujoulut myös peruuntuivat yleisen koronatilanteen pahenemisen takia. Olin ilmoittanut tästä osallistujille kaksi päivää aiemmin.

Ryhmätapaamisen aiheena oli muodostaa yhteenvetoa ryhmätapaamisista ja selvittää, mitä ryhmätapaamisista voisi viedä työyhteisöön. Piirsin seinällä olevalle paperikartongille Marja-Liisa Mankan esittelemät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät siksi, että olisi helpompi hahmottaa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja sitä, mihin tekijöihin ryhmätapaamisten sisältö on liittynyt. Selitin, että mallissa keskiössä on minä eli ihminen itse sisältäen fyysisen minän ja terveyden sekä psykologisen pääoman. Asenteet ympäröivät keskiötä. Keskiön ympärillä on neljä laatikkoa: organisaatio, johtaminen, työ ja työyhteisö. Mallissa laatikot ja keskiö ovat kahdensuuntaisessa vuorovaikutuksessa keskenään ja vaikuttavat työhyvinvoinnin muodostumiseen. Kerroin, että ryhmätapaamiset ovat liittyneet suurimmilta osin keskiöön eli minään sisältäen omiin työhyvinvointiin liittyviin voimavaroihin keskittymistä. Osoitin seinällä olevaa hahmotelmaamme voimavaroista. Muiden voimavarojen joukossa siellä luki psykologisen pääoman ulottuvuudet eli itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys. Kertasimme vielä, mitä ne voivat tarkoittaa työhyvinvoinnissa. Mankan ja Mankan (2016, 163–170) mukaan itseluottamus ei ole sitä, että tietää ja osaa kaikesta kaiken, vaan itseluottamus voi olla sitä, että uskoo kykyihinsä selvittää ja oppia asioita. Toivo voi ilmetä halukkuutena selvittää asioita. Optimismi on ajatusta siitä, että hyviä asioita tapahtuu enemmän kuin huonoja. Sitkeys on sopeutuvuutta ja uudelleen yrittämistä.

Pyysin osallistujia jakautumaan kahteen ryhmään ja keskustelemaan ryhmissä siitä, mitä sellaisia asioita he ovat ryhmätapaamisissa oppineet, joita voisi viedä työyhteisöön. Puheensorina alkoi heti. Annoin ryhmäläisten keskustella niin kauan kuin kuulin pohdintaa riittävän. Sitten siirryimme käsittelemään pohdintoja. Ryhmäläisten pohdinnat olivat seuraavanlaisia: jokaisen olisi hyvä pysähtyä katsomaan itseään ja sitä millainen olen; kun arvostaa itseään ja hyväksyy itsensä, on valmiimpi arvostamaan ja hyväksymään myös

muita ihmisiä; koko työyhteisön hyvinvointi lähtee ihmisestä itsestään; kaikki, myös se miten työkaveria kohtaan käyttäytyy, lähtee itsestä; koko työyhteisölle olisi hyvä järjestää tällaiset ryhmätapaamiset; jos omaa positiivista asennetta kinkkisten asioiden äärellä, eikä lannistu, huomaa että asia vähän kuin ratkeaa itsestään.

Pohdimme keskustelun tärkeyttä työyhteisössä ja sitä, että työilmapiirin olisi hyvä olla sellainen, että siellä pystyy tuomaan mielipiteitään esiin. Kerroin tutustuneeni tähtihetkipalaveriin ja hernepalaveriin, jotka voisivat toimia keskustelun avaajina työyhteisössä. Herneenvetopalaverissa olisi lupa sanoa ääneen itseä vaivaavat asiat. Näissä voisi ilmetä, että me ihmiset koemme asioita eri tavalla. Joku toinen voi kokea loukkaavana asian, jota itse ei kokisi loukkaavana – tai toisin päin. Puhuimme onnistumisista sekä myönteisyyden kierteestä, jossa myönteisyys kasvattaa myönteisyyttä. Osallistujat kertoivat myös kaipaavansa tyky-toimintaa, jonka järjestäminen ei ole onnistunut korona-aikana.

Jaoin osallistujille kotiin vietäväksi ja vapaaehtoisesti täytettäväksi tulosteet työhyvinvoinnin tikkatauluista. Säännöistä oli edellisellä ryhmätapaamisella puhetta myös, joten jaoin osallistujille tutustumismielessä tulosteen erään hoivakodin säännöistä, jotka ovat verkossa vapaasti saatavilla.

Lopuksi teippasin jokaisen osallistujan selkään tyhjän paperin. Osallistujat saivat kirjoittaa toistensa selkään joko sanalla tai lauseella, millainen kyseinen ihminen on. Hetki vaikutti hauskalta. Viimeisenä oli palautteen antamisen aika samoilla toimintatavoilla kuin aiemmissakin ryhmätapaamisissa. Palautteen jälkeen annoin jokaiselle pienet kortit, joihin olin kirjoittanut jokaiselle samanlaisen, kannustavan ajatelman. Lopuksi kiittelimme toisiamme ja toivottelimme hyvät joulut. Viimeinenkin ryhmätapaaminen oli päättynyt.

6.7.3 Itsereflektio

Viimeisen ryhmätapaamisen tunnelma oli alussa kiireisen levoton, joten olen tyytyväinen ratkaisuuni lyhentää ryhmätapaamisen kestoa. Onneksi osallistujat unohtivat pian kaiken

muun ja pystyivät keskittymään ryhmätapaamiseen. Osallistujien pohdiskelu ryhmätapaamisista oli erittäin antoisaa, ja he muodostivat tärkeitä johtopäätöksiä. Viimeisen ryhmätapaamisen jälkeen reflektoin paljon ryhmätapaamisia. Jo ensimmäisellä ryhmätapaamisella olisi ollut hyvä läpikäydä Marja-Liisa Mankan esittelemät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Ryhmätapaamisten tavoitteita olisi voinut pohtia syvemmin, että ne olisivat olleet mahdollista saavuttaa pienessä ryhmässä viidellä ryhmätapaamisella. Jokaisen tapaamiskerran yhteydessä olisi voinut pohtia osallistujien kesken, mitä ryhmätapaaminen antoi osallistujille ja miten sisältöä voisi hyödyntää työyhteisössä. Ehkäpä myös pienet ”kotitehtävät” joko työyhteisössä tai vapaa-ajalla toteutettaviksi olisivat voineet olla toimivia. Voimavaroja olisi voinut pohtia jokaisella ryhmätapaamisella erikseen ja lisätä niitä hiljalleen seinällä olevaan paperikartonkiin.

Kokonaisuudessaan olen kuitenkin erittäin tyytyväinen ryhmätapaamisiin ja ryhmän ohjaamiseen. Sain ryhmätapaamisissa rohkeutta ohjaamiseen ja kokemusta siitä, mikä toimii ja mitä kannattaa tehdä toisin. Kiinnostukseni työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen vahvistui entisestään.

6.7.4 Palaute

Viidennen eli viimeisen ryhmätapaamisen päällimmäiseksi palautteeksi nousi kiitollisuus. Ryhmätapaamista kuvailtiin myös ihanaksi ja mieltä avartavaksi. Jotkut arvioivat, että ryhmätapaamisista jäi paljon työyhteisöön vietäväksi. Ryhmätapaamisissa oli saanut myös jotakin itselleen ja oppinut uutta. Ryhmätapaamiset olivat auttaneet oivaltamaan, että omana itsenään oleminen riittää. Moni osallistuja harmitteli ryhmätapaamisten päättymistä. Palautteista ilmeni toivetta, että ryhmätapaamisia voisi tulevaisuudessa järjestää lisää ja että ryhmätoimintaan oli kannattanut päästä mukaan. Löytyi myös kuvailua siitä, että osallistujat ovat tiivistyneet kuin pieneksi perheeksi siitäkin huolimatta, että he kaikki ovat erilaisia keskenään.

Seuraavaksi kolme suoraa lainausta palautteista:

On ollut mieltä avartavaa.

Kiitollinen tästä kokemuksesta.

Aivan ihana tapaaminen taas. Ikävä tulee näitä hetkiä. Toivotaan että tulevaisuudessa saadaan näitä lisää.

Ryhmätapaamisen lopussa annettavien palautteiden hymynaamoja oli viittä erilaista: suuri hymy (=5 pistettä), pieni hymy (=4 pistettä), neutraali (=3 pistettä), pieni tyytymättömyys (=2 pistettä), suuri tyytymättömyys (=1 piste). Viidennen tapaamiskerran palautehymiöt olivat: kuusi suurta hymyä, joiden keskiarvopisteiksi tuli 5/5.

6.8 Yhteenveto ryhmätapaamisista

Taulukkoon 5 on koottu yhteenvetoa ryhmätapaamisten kuvailuista, joita palautteissa ilmeni. Taulukko sisältää siis koosteen tämän opinnäytetyön jokaisen ryhmätapaamisen kuvauksen yhteydessä olevista kappaleista, joissa esitellään ryhmätapaamisten palautteiden tuloksia. Palautteiden ilmiöt on teemoiteltu, ja teemoiksi muodostuivat: ajatukset, tunteet ja olotila; ilmapiiri; toiminta. Jokaisesta teemasta on kirjoitettu taulukon oikeaan reunaan palautteissa ilmenneitä kuvailuja kyseisestä teemasta. Lisäksi taulukossa on keskiarvo kaikkien ryhmätapaamisten pisteistä, jotka muodostuivat valittujen hymynaamojen perusteella.

Taulukko 5. Yhteenveto ryhmätapaamisten kuvailuista.

YHTEENVETO RYHMÄTAPAAMISTEN KUVAILUISTA	
AJATUKSET, TUNTEET, OLOTILA	hyvä olo, lämpimät tunteet, kiitollisuus, positiivinen, voimaannuttava, rentoutunut, tunteikas, ajatuksia herättävä, rauhallinen olo, odottavainen, mielenkiintoinen, uudet näkökulmat, mieltä avartava, pohdituttava, henkinen tuki, arvostus, itsensä ja muiden hyväksyminen, oppiminen, alakuloinen, surullinen
ILMAPIIRI	rento, avoin, luottamuksellinen, lämminhenkinen, turvallinen, hauska, lähentyminen, yhteisöllisyys, saa olla oma itsensä
TOIMINTA	mukava ja mielekäs yhdessäolo, kiva tekeminen, keskustelu, pysähtymisen hetki, ihana hetki, aarrekartta, rentoutumisharjoitukset, sanataide, ruokailu, kaunis ja erilainen ympäristö, toive jatkuvuudesta
PALAUTE PISTEIN	4,7

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitellään johtopäätöksiä sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta että merkityksistä, joita työntekijät antoivat ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille. Johtopäätöksiä muodostetaan pääsääntöisesti työhyvinvoinnin tilan kirjeistä ja ryhmätoiminnan palautteista, ja niitä pyritään sitomaan tämän opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen.

7.1 Työhyvinvoinnin tila

Osallistujien kirjoittamien kirjeiden perusteella työntekijöiden työhyvinvoinnin tila on suurimmalla osalla hyvä ja pienellä osalla vaihteleva. Tämän perusteella voisi ajatella, että hyvää työhyvinvoinnin tilaa kannattaa vähintäänkin ylläpitää, mutta myös kehittää. Ajattelen vaihtelevan työhyvinvoinnin tilan olevan riski työhyvinvoinnin heikentymiselle. Vaihtelevaa työhyvinvointia kokevat tuntevat ajoittain työhyvinvointinsa hyväksi. Tällainen hyvä työhyvinvoinnin tila täytyy huomata ja pyrkiä lisäämään hyvään työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia. Tämä auttaneen siihen, että kokemus kohtalaisesta tai huonosta työhyvinvoinnin tilasta vähenee ja hyvä kokemus lisääntyy. Perustan ajatukseni lähinnä myönteisyyden kierteeseen, joka tarkoittaa esimerkiksi sitä, että stressaavissa tilanteissa ihminen säilyttää rauhallisen ja myönteisen toimintakykynsä, jolloin myönteiset havainnot lisääntyvät ja myönteisyyden kierre syntyy (Manka & Manka 2016, 71).

Tässä kohtaa tärkeää on myös muistaa kokonaisvaltainen työhyvinvointi työhyvinvoinnin perustana. Jos ihminen kokee työhyvinvointinsa huonoksi vaikkapa psyykkisen kuormittuneisuuden takia, se vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen ja työhyvinvointiin heikentävästi myös fyysisellä, sosiaalisella ja henkisellä alueella (Ilmarinen 2006, 79–80; Virolainen 2012, 11–12). On hyvä myös muistaa psykologisen pääoman ulottuvuudet eli itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys sekä myönteisten tunteiden tuoma kokonaisvaltainen toimintakyky ja huomion kiinnittäminen hyviin arjen asioihin, joiden avulla työhyvinvointiaan on mahdollista kasvattaa (Manka & Manka 2016, 70–72, 161–162).

Kirjeiden perusteella suurimmiksi työhyvinvointia tukeviksi voimavaroiksi nousivat asukkaat ja heiltä saatu positiivinen palaute sekä työkaverit ja vuorovaikutus heidän kanssaan, kuten keskustelu, kiitollisuus, yhteys, avoimuus, sujuvuus ja huumori. Tällä perusteella asukkailta saatu palaute ja vuorovaikutus työkavereiden kanssa ovat asioita, joita kannattaa vaalia, sillä ne tuovat vahvasti voimavaroja. Työkavereiden välisen vuorovaikutuksen vaaliminen vähentäisi samalla voimavaroja kuluttavaa teemaa, työilmapiiriä, eli epäasiallista käyttäytymistä ja ulkopuolisuuden tunnetta työyhteisössä.

Kohtalaisesti ja vähän esiintyneitä teemoja voisi tarkastella siitä näkökulmasta, löytyisikö niistä teemoja, joita voisi kehittää yleistymään työpaikalla, jolloin nekin toisivat voimavaroja ja mahdollisuus työhyvinvoinnin lisääntymiseen kasvaisi. Kohtalaisesti ja vähän ilmeneviä teemoja tai alateemoja olivat asukkaiden kohtaaminen, vuorovaikutus heidän kanssaan ja asukkaat itsessään sekä työkavereiden tuki ja työkaverit itsessään sekä työ, osaaminen ja muut, johon kuuluu esimerkiksi mielihyvä ja motivaatio. Uskon, että asukkaiden arvostava kohtaaminen ja hyvä vuorovaikutus heidän kanssaan lisääsi asukkailta saatua positiivista palautetta, joka toimii kirjeiden perusteella yhtenä suurimmista työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä. Tyytyväinen asukas tuo varmasti hyvän mielen ja merkityksellisyyttä työlle. Työkavereilta saatu tuki tuonee tunnetta siitä, ettei ole yksin varsinkaan silloin, jos on haastavia tilanteita. Tuen saaminen mainitaankin psykologisen pääoman toiveikkuuden ulottuvuuden kehittämisessä (Manka & Manka 2016, 162–163). Osaamisen kehittäminen tuo ammatillista varmuutta ja sujuvuutta työhön. Osaaminen huomioidaankin työkykytalon toisessa kerroksessa sekä työhyvinvoinnin portaiden viidennellä eli korkeimmalla portaalla, jossa sijaitsee osaamisen tarve (Työterveyslaitos, [viitattu 28.6.2020]); Työturvallisuuskeskus, [viitattu 26.1.2021]).

Erittäin arvokasta ja huomionarvoista ovat mielestäni työntekijöiltä tulleet ajatukset ja ehdotukset siihen, mikä voisi olla avuksi työhyvinvoinnin kehittämisessä. Näitä asioita ovat positiivinen palaute, positiivinen asenne, epäkohdista puhuminen, asiallinen ja rakentava palaute, oman toiminnan pohtiminen, työkaverin huomioiminen, työkaveriin tutustuminen, avoin tiedottaminen, selkeät toimintaohjeet, selkeät säännöt, työyhteisön virkistysillat, esimiehen läsnäolo ja esimiehen iloisuus.

Samankaltaisia ajatuksia esiintyy myös työhyvinvoinnin teorioissa. Esimerkiksi arvot, asenteet ja työyhteisötaidot nousevat esiin psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin yhteydessä sekä työkykyläön kolmannessa kerroksessa, työhyvinvoinnin portaiden liittymisen eli yhteisöllisyyden sekä arvostuksen tarpeissa sekä voimavaralähtöisen teorian työyhteisö- ja minä itse -osioissa (Ilmarinen 2006, 79–80; Rauramo 2009, 3; Virolainen 2012, 18–27; Manka & Manka 2016, 76–77). Positiivisen psykologian anti lienee myös tärkeä. Voidaan tarvita esimerkiksi vaikkapa vastuullisuutta, rauhallisuutta, rohkeutta, ongelmanratkaisukykyä ja empatiaa (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5; Manka & Manka 2016, 69–72), jotta on edellytyksiä toteuttaa ehdotuksia työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Selkeät toimintaohjeet ja säännöt ja yhdeksi voimavaroja kuluttavaksi teemaksi noussut työn organisointi mainitaan esimerkiksi voimavaralähtöisessä teorianmallissa ja Työhyvinvoinnin portaissa (Rauramo 2009, 4; Manka & Manka 2016, 69–72). Kuormittuneisuus nousi myös yhdeksi voimavaroja kuluttavaksi teemaksi. Voisikohan tähän auttaa myös työn organisointi sekä palautuminen, joka on olennaista voimavarojen säilyttämisessä (Ahola 2012).

7.2 Merkitykset ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille

Palautteiden perusteella työntekijät olivat erittäin tyytyväisiä ryhmätoimintaan ja toiminnallisiin menetelmiin. Palautteissa mainittiin kuitenkin myös surullisuus ja oma alakuloinen olo, jotka ovat niin sanottuja negatiivisia palautteita. Kyseisistä palautteista löytyi kuitenkin lisäksi paljon muita, positiivisia asioita. Jos kaikkien ryhmätapaamisten palautteet ynnätään yhteen, negatiivisten palautteiden osuus on häviävän pieni positiivisiin palautteisiin verrattuna. Kokonaisuudessaan ryhmätoiminta ja toiminnalliset menetelmät olivat siis hyvällä tavalla merkityksellisiä osallistujille.

Palautteiden yhteenvedona voi todeta, että osallistujat kokivat hyvää oloa, positiivisuutta, voimaantumista, rentoutumista ja yhteisöllisyyttä ryhmässä. He oppivat tuntemaan ja hyväksymään itsensä ja toisensa paremmin. Heidän välilleen syntyi avoimuuden ja luottamuksen ilmapiiri. He kokivat, että toiminnallisuus ryhmässä oli ihanaa pysähtymisen

hetkeä sekä mielekästä yhdessäoloa. Osallistujat useimmiten odottivat ryhmätapaamisia, ja viimeisellä ryhmätapaamisella moni tunsi haikeutta ryhmätoiminnan loppumisesta.

Tällaiset kuvailut ryhmätoiminnasta liittyvät mielestäni kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin eli fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin muodostumiseen, ja näistä etenkin sosiaaliseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi sisältävät ajatuksen työntekijöiden keskinäisten suhteiden toimivuudesta, toistensa kohtaamisesta, arvostamisesta, välittämisestä sekä yhteisöllisyydestä (Virolainen 2012, 11–27; Manka, [viitattu 26.1.2021]).

Ryhmätoiminnassa osallistujien kokemat myönteiset tunteet voivat mielestäni laajentaa ja palauttaa ihmisen kokonaisvaltaista toimintakykyä, jolloin suotuisa käyttäytyminen, luovuus ja avoimuus uusille kokemuksille lisääntyvät. Tämä voi johtaa yhteisyyden kokemuksen syntymiseen sekä kykyyn tulkita muiden ihmisten tunneilmaisuja. Myös myönteisyyden kierteen syntyminen saattaa olla mahdollista. (Manka & Manka 2016, 70–71.)

Osallistujien kokemukset hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä voidaan mielestäni rinnastaa myös positiivisen psykologian tuomaan ajatteluun, jossa hyvinvointi ja tyytyväisyys tuovat ihmisen ajatteluun ja käyttäytymiseen vivahteita, jotka voivat ilmetä ryhmässä vastuullisuutena, ystävällisyytenä, maltillisuutena, suvaitsevaisuutena sekä työetiikkana. Nämä seikat voivat kehittää työhyvinvoinnin tilaa. (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5; Manka & Manka 2016, 69.) Hyvä käyttäytyminen sisältyy myös työhyvinvoinnin portaiden toiseen portaaseen eli turvallisuuden tarpeeseen (Rauramo 2008, 30, 122–124; Työterveyslaitos, [viitattu 28.6.2020]; Työturvallisuuskeskus, [viitattu 26.1.2021]). Lisäksi työkykytalon kolmannessa kerroksessa huomioidaan arvojen ja asenteiden vaikutus työkykyyn ja työhyvinvointiin (Ilmarinen 2006, 79–80; Työterveyslaitos, [viitattu 28.6.2020]).

Ryhmätoiminnan palautteissa oli myös kuvailtu tunnetta itsen ja muiden osallistujien ymmärtämisestä ja hyväksymisestä sekä henkisestä tuesta. Tämänkaltaiset tuntemukset vaikuttanevat psykologisen pääoman ulottuvuuksista itseluottamuksen muodostumiseen. Toisen ihmisen tuki voi kehittää psykologisen pääoman toiveikkuuden ulottuvuuden muodostumista. Kiitollisuus oli tunne, joka nousi useasti esiin viimeisen ryhmätapaamisen

palautteissa. Rentoutuminen nousi esiin usein ja monen ryhmätapaamisen yhteydessä. Kiitollisuus ja rentoutuminen ovatkin tärkeitä tekijöitä psykologisen pääoman optimismin ulottuvuuden muodostumisessa. Osallistujat kuvailivat palautteissa usein, että ryhmätapaamiset ovat pysähtymisen hetki, joka voimaannuttaa, pohdituttaa ja herättää ajatuksia. Voimavarakeskeisyys, itsereflektointi, läsnäolotaidot ja asenteiden kehittäminen ovat olennaisia psykologisen pääoman sitkeyden ulottuvuuden muodostumisessa. Tämän perusteella voi todeta, että osallistujat antoivat ryhmätoiminnalle ja toiminnallisille menetelmille merkityksiä, joista voi muodostua aineksia psykologisen pääoman kehittämiseen. Mielestäni on huomionarvoista muistaa, että vaikka osa psykologisesta pääomasta muodostuu perimän ja olosuhteiden saattamana, sekä yksilö että työyhteisö pystyvät kehittämään psykologista pääomaansa (Heikkilä-Tammi & Larjovuori 2012–2014, 4, 6; Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 15; Manka & Manka 2016, 158–170).

Optimismi ja toivo ovat käsitteitä, jotka mainitaan myös positiivisessa psykologiassa ja sen tuomassa myönteisessä ja rakentavassa ajattelussa ja käyttäytymisessä, mikä voi vaikuttaa myös työhyvinvoinnin muodostumiseen (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5; Manka & Manka 2016, 69). Lisäksi itseluottamus ja optimismi ovat yksilöllisten voimavarojen rakennusaineina positiiviseen psykologiaan pohjautuvassa työn voimavaramallissa. Siinä yksilön ja työn voimavarat yhdessä luovat työhön liittyviä kokemuksia ja asenteita, joista parhaimmillaan muodostuu hyviä tunteita, motivaatiota, työn imua, innostusta, merkityksellisyyttä ja sitoutuneisuutta työhön. Nämä seikat tuovat yksilölle ja organisaatiolle hyvinvointia, terveyttä ja tuloksellisuutta. (Christensen ym. 2008, 71–72; Manka & Manka 2016, 69–70.)

Työhyvinvoinnin portaiden kolmas porras, yhteisöllisyyden tarve, sisältää muun muassa ajatuksen siitä, että erilaisuutta arvostamalla ja ihmissuhteiden kunnossa pitämisellä voi saavuttaa yhteisöllisyyttä, joka voi olla apuna työhyvinvoinnin kehittämisessä. Neljäs porras on arvostuksen tarve ja siihen voi päästä omaavalla myönteisen minäkuvan ja arvostamalla itseään ja työtään sekä osallistumalla organisaation kehittämiseen ja toimintaan. (Ilmarinen 2006, 79–81; Rauramo 2008, 30, 122–124; Rauramo 2009, 3–4; Työterveyslaitos, [viitattu

28.6.2020]; Työturvallisuuskeskus, [viitattu 26.1.2021].) Ryhmätapaamisten palautteissa ilmeni yhteisöllisyyden ja arvostuksen kokemista sekä itsensä ja muiden hyväksymistä.

Tämän opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen sisältyy tässä luvussa jo käsittelemiä teorioiden lisäksi työn imu ja palautuminen. Ryhmätoiminnan palautteissa ei löytynyt työn imuun viittaavia ilmiöitä. Myöskään suoranaisesti palautumiseen liittyviä ilmiöitä ei ryhmätoiminnan palautteista löytynyt. Käsittelen palautumista kuitenkin ensin teorian ja sitten ryhmätapaamisten sisältöjen kautta. Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautumista tapahtuu kolmella tavalla. Palautuminen siis kartuttaa uusia voimavaroja, palauttaa menetettyjä voimavaroja sekä turvaa niitä voimavaroja, joita ihminen on menettämässä. Palautuminen on fysiologista ja psykologista, jolloin ihminen palautuu stressitilasta perustilaan ja on valmis palaamaan työhön. Palautumista tukevat työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taitojen hallinta ja tekemisen kontrolli vapaa-ajalla. (Ahola 2012; Manka & Manka 2016, 181.) Virikkeinen vapaa-aika ja mieluisat harrastukset sisältyvät terveellisten elämäntapojen ja sairauksien hoidon lisäksi työhyvinvoinnin portaiden ensimmäiseen portaaseen eli terveyden tarpeeseen sekä kolmanteen portaaseen eli yhteisöllisyyden tarpeeseen (Ilmarinen 2006, 79–81; Rauramo 2008, 30, 122–124; Rauramo 2009, 3–4; Työterveyslaitos, [viitattu 28.6.2020]; Työturvallisuuskeskus, [viitattu 26.1.2021]). Ryhmätoiminnan palautteet sisälsivät palautetta ryhmätoiminnasta, eivät vapaa-ajasta. Palautteissa kuitenkin ilmeni vahvasti osallistujien rentoutuminen. Rentoutumisen lisäksi palautteissa mainittiin hyvänä asiana varsinaiset rentoutumisharjoitukset. Rentoutuminen vähentää stressiä, auttaa palautumaan, lisää voimavaroja, parantaa suorituskykyä ja edistää kokonaisvaltaista terveyttä (MIELI ry, [viitattu 26.12.2020]). Voin siis todeta, että ryhmätoiminta saattoi toimia myös keinona palautua.

Lisäksi ryhmätoiminta sisälsi pohdintaa työn ja vapaa-ajan voimavaroista ja palautumisesta. Voimavaroja pohdittiin esimerkiksi ensimmäisellä tapaamiskerralla. Neljännellä tapaamiskerralla aarrekarttojen purkamisen yhteydessä palautuminen ja voimavarat vapaa-ajalla nousivat keskustelun kohteeksi. Uskon, että tällöin osallistujat pohtivat omaa palautumistaan ja voimavarojaan sekä mahdollisesti saivat vinkkejä itselleen muiden

palautumiskeinoista. Niin ikään kolmannen tapaamiskerran luontoretki toimi mahdollisesti palautumisen keinona. Psykologisen huomion palauttamisen teorian mukaan ihmisellä on mahdollisuus levätä, virkistäytyä ja palautua luonnon keskellä (Kaplan 1989, Ackermanin 10.7.2019 mukaan). Lyhyilläkin luonnossa vietetyillä hetkillä on myönteisiä vaikutuksia stressin helpottamiseen verrattuna rakennettuun ympäristöön (Tyrväinen 2014, 18). Toki keskusteluissa ei ilmennyt, että osallistujat olisivat kokeneet stressiä. Luontoretkellä keskustelumme koostui pääosin vapaa-aikaan liittyvistä keskusteluista, josta voi päätellä, että osallistujat mahdollisesti irrottautuivat työasioista. Yksi palautumista edistävä keino on työstä irrottautuminen (Ahola 2012).

Palautteiden ja ryhmässä havaitsemani perusteella ryhmätoiminnassa merkityksellisintä olivat aarrekartan tekeminen ja purkaminen sekä luontoretki. Osallistujat kuvailivat aarrekartan tekemistä ja purkua ajatuksia herättäväksi ja voimaannuttavaksi. Luontoretkeä he kuvailivat mukavaksi ja rennoksi yhdessäoloksi. Nämä kaksi tapahtumaa olivat mielestäni tavallaan toistensa vastakohtia. Aarrekartan tekeminen ja etenkin purkaminen oli syvälle sisimpään menemistä, ja siinä tavallaan annettiin palanen itsestä muille ja vastaanotettiin empaattisesti muiden sanomaa. Luontoretki vastaavasti oli mukavaa yhdessäoloa ympäristöstä nauttien ja arkipäiväisistä asioista jutustellen. Työntekijät kokivat merkitykselliseksi molemmat toiminnot, nämä toistensa vastakohtat. Rentoutumisharjoitukset saivat myös hyvää palautetta ja sanataidekin maininnan.

8 POHDINTA

Tässä luvussa mietitään työhyvinvoinnin kehittämistä ja sosionomin roolia työhyvinvoinnin kehittämisessä ikääntyneiden tehostetun palveluasumisen yksikössä. Lisäksi reflektoidaan sitä, mitä ryhmänohjauksessa olisi voinut tehdä toisin. Lopuksi pohditaan, mikä ryhmätoiminnassa sujui erityisen hyvin.

8.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana olen tullut yhä vakuuttuneemmaksi siitä, että työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on ehdottoman tärkeää etenkin sosiaali- ja terveysalalla. Alalle tulee saada lisää työväkeä tulevaisuudessa. Työhyvinvoinnin tila näkyy moniulotteisesti. Se näkyy esimerkiksi työntekijässä, asiakkaissa, työyhteisössä, organisaatiossa, työntekijöiden läheisissä, sairauspoissaoloissa, palvelujen käyttämisessä ja yhteiskunnan toimivuudessa. Työhyvinvoinnin merkitys ulottuu siis yksilöstä yhteiskuntaan. (Häggman-Laitila 2013, 301.)

Mielipiteeni siitä, että sosionomi voisi toimia työhyvinvoinnin kehittäjänä sosiaali- ja terveysalalla, on vahvistunut. Esimerkiksi ikääntyneiden tehostetun palveluasumisen yksikössä, jollaisessa tämä opinnäytetyö on toteutettu, sosionomi voisi kehittää ja toteuttaa työhyvinvointia muun muassa ryhmätoiminnan ja monen muun kehittämistyön avulla. Sen lisäksi sosionomin työnkuvaan voisi kuulua asukkaiden aktiviteettien suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi, selviytymisen tukeminen, arjessa avustaminen ja erilaisten etuuksien hakemisessa avustaminen. Työhyvinvoinnin kehittämiseen kuluva aika pitäisi kuitenkin mielestäni huomioida henkilöstömitoituksessa.

8.2 Kehittämistarpeet

Tunnelma ryhmätapaamisissa oli erittäin hyvä. Vaikka ryhmätoiminta oli hyvä asia, ryhmätoimintaan kuluva aika on pois asukastyöstä, ja se saattaa tuntua ikävältä. Toisaalta

kuluva aika tulee ikään kuin maksettua takaisin mahdollisena työhyvinvoinnin kehittymisenä ja sen heijastumisena asiakastyöhön ja asukkaisiin sekä koko organisaatioon.

Olen luvun 6 itsereflektioissa pohtinut, mitä itse olisin voinut tehdä toisin. Kokoan tässä vielä yhteen joitakin pohdintojani. Asiakslähtöisyys ja asiakkaan osallistaminen kuuluu sosiaalityön luonteeseen (SeAMK, [viitattu 5.3.2021]). Olisinkin voinut tehdä ryhmätoiminnasta asiakslähtöisempää eli osallistaa ryhmän jäseniä ideoimaan, mitä voisimme ryhmätapaamisilla tehdä. Kysyin osallistujilta ehdotuksia sisällölle ensimmäisellä ryhmätapaamisella siten, että ideoita olisi saanut ehdottaa ryhmässä kaikkien kuullen. Osallistujilta ei kuitenkaan tullut juurikaan ideoita ja uskonkin, että minun olisi kannattanut selvittää ideoita jollakin toisella tavalla. Olisin voinut kysyä ideoita vaikkapa siten, että osallistajat olisivat voineet ideoida niitä pareittain tai vaikkapa kirjoittaa ideoita paperille nimettömänä.

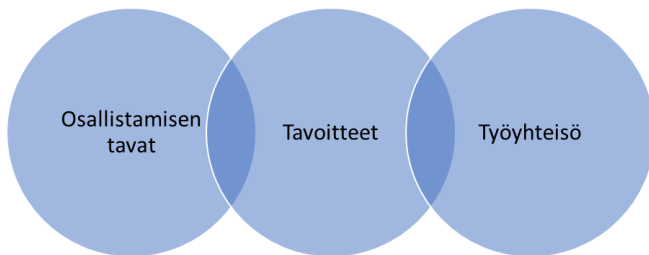
Yhtenä kehittämisen kohteena mieleeni on jäänyt osallistujien halu kohentaa koko työyhteisön työhyvinvointia. Ajatus on minusta ihailtava ja siitä tulee tunne, että osallistajat välittävät koko työyhteisöstä ja haluaisivat oikeasti kehittää työyhteisön toimivuutta. Jo heti ensimmäisellä ryhmätapaamisella olisimme kuitenkin voineet keskustella siitä, että koko työyhteisön työhyvinvoinnin lisääminen on melko vaikeasti saavutettava tavoite, sillä osallistajat eivät voi olla vastuussa koko työyhteisön työhyvinvoinnista ja että nimenomaan osallistujien työhyvinvointi ja heidän antamansa merkitykset ryhmätoiminnalle on tämän opinnäytetyön ryhmätoiminnan lähtökohtana. Silti olisin voinut huomioida paremmin toiveen koko työyhteisön työhyvinvoinnista ja tuoda ryhmätoimintaan enemmän sellaisia vivahteita, joilla olisi voinut tuoda merkityksiä koko työyhteisölle. Osallistujien suurin tarve olisi ilmeisesti ollut työyhteisön työhyvinvoinnin kehittäminen, ja ryhmätoiminnan toteutus liittyi pääosin yksilön kokemiin merkityksiin oman työhyvinvoinnin näkökulmasta. Ryhmätoiminnassa oli koko työyhteisöön liittyviä sisältöjä lähinnä vain toisella ja viidennellä ryhmätapaamisella.

Koko työyhteisön työhyvinvointia ajatellen olisimme jokaisen ryhmätoiminnan lopussa voineet pohtia, miten ryhmätapaamisen sisältöä voisi hyödyntää työyhteisössä. Lisäksi

jokaisen ryhmätapaamisen välissä olisi voinut olla jokin pieni tehtävä työyhteisössä toteutettavaksi muistaen kuitenkin sen, ettei tehtävät saa viedä aikaa asukastyöstä. Esimerkkinä tästä voisi olla työkavereiden tietoinen kiittäminen tai kehuminen seuraavan työvuoron aikana tai vaikkapa kehumurkin käyttöönotto eli kirjoitetaan lapulle positiivisia asioita, suljetaan ne purkkiin ja luetaan vaikkapa viikon kuluttua.

Jokaisen ryhmätapaamisen alussa olisin myös voinut käydä osallistujien kanssa läpi, mitkä ovat ryhmätapaamisen tavoitteet. Siten osallistujille olisi tullut selkeä kuva ryhmän tavoitteellisesta toiminnasta oman työhyvinvoinnin kannalta. Saattaa olla, että osallistajat ymmärsivät vasta viimeisellä ryhmätapaamisella joidenkin toiminnallisten menetelmien tavoitteita siksi, etten ollut tuonut tavoitteita tarpeeksi esille. Minusta tuntuu, että oikeastaan vasta nimenomaan viimeisellä ryhmätapaamisella osallistajat täysin oivalsivat ryhmätoiminnan sisällön ja sen, että työyhteisön työhyvinvoinnin muodostuminen lähtee jokaisesta työyhteisön jäsenestä ja jokainen osaltaan vaikuttaa siihen. Jos ryhmätoiminta olisi ollut jatkuvaa, mukaan olisi kannattanut varmastikin ottaa yhä enemmän koko työyhteisöön liittyvää näkökulmaa. Tällä tavalla ryhmätoiminnan sisältö olisi edennyt painottuvaksi yksilöstä ja osallistujista kohti koko työyhteisöä. Muutenkin uskon, että työhyvinvoinnin kehittämisestä hyötyisi parhaiten, kun se olisi jatkuvaa.

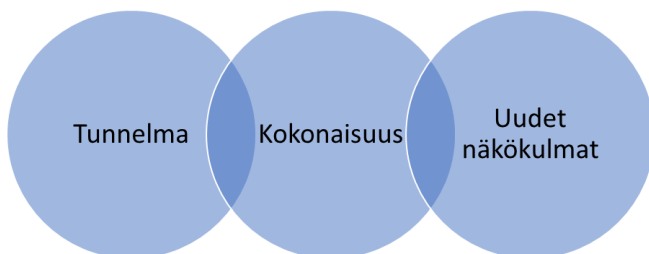
Alla olevaan kuvioon on koottu kolme mielestäni tärkeintä asiaa, jotka ovat suurimpia kehittämisen kohteita ohjaamisessani (Kuvio 8). Eli käyttäisin erilaisia osallistamisen tapoja, toisin selkeästi jokaisen ryhmätapaamisen tavoitteet esiin, pohtisimme, onko tavoitteet mahdollista saavuttaa sekä pohtisimme jokaisen ryhmätapaamisen yhteydessä, mitä ryhmätapaamisesta jäi osallistujille ja voisiko sitä hyödyntää työyhteisössä.



Kuvio 8. Kehittämisen kohteita ohjaamisessani.

8.3 Onnistumiset

Seuraavaan alla olevaan kuvioon on koottu kolme mielestäni tärkeintä asiaa, jotka jäivät positiivisina mieleeni ryhmätapaamisista (Kuvio 9). Tunnelma ryhmässä oli lämmin, hyväksyvä ja ainutlaatuinen. Ryhmätapaamiset olivat mielestäni hyvä kokonaisuus. Ne muodostivat toisiaan tukevan ja etenevän kokonaisuuden. Toiminnalliset menetelmät olivat mielekkäitä ja keskustelu sujuvaa ja antoisaa. Kaikki tämä johti siihen, että ryhmätapaamisissa muodostui uudenlaisia näkökulmia niin osallistujille kuin opinnäytetyön tekijällekin.



Kuvio 9. Parasta ryhmätapaamisissa.

Ihan lopuksi palaan vielä muistelemaan ryhmätapaamisia, sillä ne nousevat mieleeni arvokkaina muistoina. Ensinnäkin olen erittäin kiitollinen, että sain ohjata ryhmätoimintaa tämän opinnäytetyön yhteistyötaholle. Osallistujat vaikuttivat olevan aidosti kiinnostuneita työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Ryhmätapaamisissa parasta oli mielestäni tunnelma ryhmätapaamisissa. Tunnelma oli ikään kuin saman parinen ryhmätoiminnan palautteiden kanssa. Pystyin aistimaan kaiken sen positiivisuuden, voimaantumisen, rentoutumisen ja yhteisöllisyyden, mikä ryhmätapaamisissa vallitsi. Se oli jotenkin käsin kosketeltavaa. Uskon, että jokainen osallistuja tunsi, että hänet kohdataan aidosti ja inhimillisesti ryhmätapaamisissa. Tällainen tunnelma oli joka ikisen osallistujan aikaansaannosta. Toivonkin, että ryhmätapaamisten kaltaista tunnelmaa muodostuisi koko työyhteisöön. Uskon, että siihen on avaimet olemassa.

Ote päiväkirjasta, kannustava ajatelma osallistujille viimeisellä ryhmätapaamisella annettavaksi:

Kaiken kiireen ja arjen pyörittämisen, elämän tuomien ilojen ja murheiden keskellä. Huomaa itsesi. Olet tärkeä, ainutlaatuinen ja rakastettava. Kaikkine hyveinesi ja paheinesi, niin hyvinä kuin huonoinakin päivinä. Pidä huolta itsestäsi.

LÄHTEET

- Ackerman, C.E. 10.7.2019. What is Kaplan's Attention Restoration Theory (ART)? [Verkkosivu]. Maastricht, The Netherlands: PositivePsychology.com. [Viitattu 17.4.2020]. Saatavana: <https://positivepsychology.com/attention-restoration-theory/>
- Ahola, K. 2012. Kesäloman ja muun vapaa-ajan psyykkiset terveysvaikutukset. [Verkkolehtiartikkeli]. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 128 (13), 1399–402. [Viitattu 29.7.2020]. Saatavana: <https://www.duodecimlehti.fi/duo10363>
- Christensen, M., Lindström, K., Vivoll Straume, L., Hofslett Kopperud, K., Borg, V., Clausen, T., Hakanen, J., Aronsson, G. & Gustafsson, K. 2008. Positive factors at work: The first report of the nordic project. [Verkkojulkaisu]. Copenhagen: Nordic council of ministers. [Viitattu 26.9.2020]. Saatavana: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:702340/FULLTEXT01.pdf>
- Csikszentmihalyi, M. & Csikszentmihalyi, I. S. 2006. A life worth living: Contributions to positive psychology. [Verkkokirja]. New York: Oxford University Press. [Viitattu 13.9.2020]. Saatavana: Ebsco eBook Collection. Vaatii käyttöoikeuden.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 20.9.2020]. Saatavana: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja: Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 26.1.2021]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114842/Innostuksen_spiraali.pdf?sequence=1
- Harju, K. 2000. Valmiina muutokseen. Aarrekartan avulla kohti uutta. Helsinki: WSOY.
- Heikkilä-Tammi, K. & Larjovuori, R-L. 2012–2014. Psykologinen pääoma kestävän työhyvinvoinnin lähteenä. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Työhyvinvoinnin tutkimus- ja kehittämisryhmä. [Viitattu 28.12.2020]. Saatavana: https://kuntoutussaatio.fi/files/1713/Psykologinen_paaoma_Kirsi_Heikkila-Tammi_ja_Riitta-Liisa_Larjovuori.pdf
- Honkonen, T., Lindström, K. & Kivimäki, M. 2003. Psykososiaalinen työkuormitus mielenterveyden häiriöiden etiologiassa. [Verkkolehtiartikkeli]. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 119 (14), 1327–1333. [Viitattu 26.1.2021]. Saatavana: <https://www.duodecimlehti.fi/duo93679>

- Häggman-Laitila, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus: Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. [Verkkolehtiartikkeli]. Hallinnon tutkimus 2013 (4), 301–309 [Viitattu 5.3.2021]. Saatavana: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153/56847?acceptCookies=1>
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa: Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 26.1.2021]. Saatavana: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN:NBN:fi-fe201504226126.pdf?sequence=1>
- Junnila, A. 2018. Vuorovaikutuksellinen ryhmä työhyvinvoinnin tukena. [Verkkojulkaisu]. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi. Opinnäytetyö. [15.7.2020]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201804255491>
- Juntunen, A. 2014. Voikukkia-vertaisryhmän ohjaajakoulutus: Toiminnalliset menetelmät. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Suomen kasvatustieteiden tutkimuskeskus ja Sininauhaliitto. [Viitattu 6.3.2021]. Saatavana: <https://docplayer.fi/5795418-Toiminnallisia-menetelmia-ovat-kuvataide-musiikki-liike-tanssi-elokuva-luova-kirjoittaminen-kirjallisuus-jatarinallisuus.html>
- Karasek, R. A. Jr. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. [Verkkolehtiartikkeli]. Administrative Science Quarterly. 24 (2), 285. [Viitattu 15.9.2020]. Saatavana: <https://www.jstor.org/stable/2392498>
- Ketola, M. & Kinnunen, S-S. 2015. Työhyvinvoinnin kehittäminen lastensuojelulaitoksessa toiminnallisten menetelmien avulla. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi. Opinnäytetyö. [Viitattu 7.3.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201505066235>
- Kopakkala, A. 2008. Porukka, jengi, tiimi: Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. [Verkkokirja]. Helsinki: Edita. [Viitattu 11.6.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kuntaliitto. 20.10.2020. Iäkkäiden palvelut. [Verkkosivu]. [Viitattu 9.4.2021]. Saatavana: <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut>
- Kuntatyönantajat. 8.3.2017. Työhyvinvoinnin johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.3.2021]. Saatavana: <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi>
- Kähkönen, S. Ei päiväystä. Hyvinvointiryhmien ohjaajan käsikirja. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Mieli Suomen Mielenterveys ry. [Viitattu 12.3.2021]. Saatavana:

https://mieli.fi/sites/default/files/materials_files/hyvinvointiryhmien_ohjaajan_kasikirja.pdf

L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

L 28.12.2012/980. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista.

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä: Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos, varhaiskasvatustiede. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu 7.3.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201103011838>

Lindqvist-Suominen, P. 2019. ”Ja kun itse oikein innostuu omaa työtä kehittämään, aina sen joku muukin huomaa”: Työn voimavara- ja kuormitustekijöiden tarkastelua eläytymismenetelmätarinoiden valossa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalipsykologia. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu 7.3.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201905292242>

Manka, M-L. & Larjovuori, R-L. 2012–2014. Yhteisöllisyydellä menestykseen: Opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos; Kuntoutussäätiö. [Viitattu 7.2.2021]. Saatavana: https://kuntoutussaaatio.fi/files/1149/Sosiaalinen_paaoma_opas.pdf

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M-L. Ei päiväystä. Työhyvinvoinnin tekijät. [Verkkosivu]. Kangasala: Dodendum. [Viitattu 26.1.2021]. Saatavana: <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatioissamme työn imua: Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. [Verkkolehtiartikkeli]. Psykologia 40 (1), 16–18. Saatavana: <http://elektra.helsinki.fi/libts.seamk.fi/se/p/0355-1067/40/1/koetaank.pdf>. Vaatii käyttöoikeuden.

MIELI ry. Ei päiväystä. Rentoutuminen palauttaa voimia. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.12.2020]. Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/rentoutuminen-palauttaa-voimia>

- Pasanen, M., Linna, J., Kaverinen, T., Laine, M., Kultanen, E., Laakkonen, J. & Antikainen, N. 23.9.2020. Opinnäytetyön eettisiä kysymyksiä. [Audio]. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu. [Viitattu 4.3.2021]. Saatavana: https://soundcloud.com/karelianpodcast/opari_eettisyys_ideointi?in=karelianpodcast/ses/podcast-sarja-opinnaytetyon-eettisia-kysymyksiä
- Pelo, M. 10.10.2020. Nähdäksi ja kuulluksi tuleminen on mielenterveydelle supertärkeää, siksi aitoa kuuntelemista voi ja kannattaa opetella – nämä viisi vinkkiä auttavat sinut alkuun. [Verkkokirja]. Helsinki: Yle. [Viitattu 28.2.2021]. Saatavana: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/10/10/nahdyksi-ja-kuulluksi-tuleminen-on-mielenterveydelle-supertarkeaa-siksi-aitoa>
- Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia: Organisaation psykologinen pääoma. [Verkkokirja]. Helsinki: Alma Talent Oy. [Viitattu 31.12.2020]. Saatavana Bisneskirjastosta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita publishing Oy.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja. [Verkkokirja]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 27.6.2020]. Saatavana: https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Salmi, J. 2018. Yhteistoiminnallinen menetelmä kehittämisen edistäjänä. Teoksessa: H. Laaksonen (toim.) Työn ilolla!: Dialogia ja yhteistoiminnallista kehittämistä. [Verkkokirja]. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja 99, 87–94. [Viitattu 6.2.2021]. Saatavana: <https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/99-Tyon-ilolla.pdf>
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön: Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. [Verkkokirja]. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. [Viitattu 3.3.2021]. Saatavana: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Ei päiväystä. Opinto-opas. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.3.2021]. Saatavana: <https://opinto-opas.seamk.fi/index.php/fi/21/fi/79>
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive Psychology: An Introduction. [Verkkolehtiartikkeli]. American psychologist 55 (1), 5. [Viitattu 14.7.2020]. Saatavana: <https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/ppintroarticle.pdf>
- Selin, A., Maunu, A., Kannussaari, K. & Heinonen, L. (toim.) 2015. Ryhmäilmiö: Ryhmän ohjaajan käsikirja. [Verkkokirja]. Helsinki: Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry. [Viitattu

26.12.2020]. Saatavana: https://ehyt.fi/wp-content/uploads/2020/06/Ryhmailmio_opas_verkko.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 8.1.2021. TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. [Verkkosivu]. [Viitattu 13.3.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/tyo2030>

Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. 2017. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:5. [Viitattu 5.3.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3959-2>

Stevanovic, M. 2020. Vinkeistä vuorovaikutusanalyysiin: Mitä kannustaminen on ryhmävuorovaikutuksessa? [Blogikirjoitus]. Helsinki: Keskusteluanalyysi – Yhteisymmärryksen juurilla. [Viitattu 12.3.2021]. Saatavana: <http://keskusteluanalyysi.fi/2020/02/01/vinkeista-vuorovaikutusanalyysiin-mita-kannustaminen-on-ryhmavuorovaikutuksessa/>

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. 2020. Selvitys superilaisten kokemasta työkuormasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä 2020. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.5.2020]. Saatavana: <https://www.superliitto.fi/viestinta/selvitykset/selvitys-superilaisten-kokemasta-tyokuormasta-2020/>

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyyttä – matkalla työhyvinvointiin. Helsinki: UNIpress.

Tampereen yliopisto. Ei päiväystä. Tutkimuksesta työhyvinvointia. [Verkkosivu]. Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. [Viitattu 6.3.2021]. Saatavana: <https://research.tuni.fi/tyohyvinvointi/>

Tanskanen, S. 2015. Toiminnallisuus ryhmämuotoisessa asiakastyössä. Teoksessa: P. Näkki & T. Sayed (toim.) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita Publishing Oy, 106, 122–123.

Tuloisela-Rutanen, M-S. 2012. Elämäkokemukset ja koherenssin tunne: Typologinen tutkimus grounded theory -metodologiaa soveltaen. [Verkkojulkaisu]. Turku: Turun yliopisto. Turun yliopiston lääketieteellinen tiedekunta, kansanterveystieteen oppiaine. Väitösk. [Viitattu 26.1.2021]. Saatavana: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/84858/AnnalesC348Tuloisela-Rutanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Turku, K. 2015. Luovien toiminnallisten menetelmien soveltuvuus työhyvinvoinnin johtamiseen Erho-yksikössä. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen

ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi. YAMK–opinnäytetyö. [Viitattu 7.3.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015121621144>

Tyrväinen, L. 2014. Luontoalueilta terveyttä: Onko ympäristön laadulla väliä? Teoksessa J-P. Jäppinen, L. Tyrväinen, M. Reinikainen & A. Ojala (toim.) Luonto lähelle ja terveydeksi: Ekosysteemipalvelut ja ihmisen terveys. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Suomen ympäristökeskus. Suomen ympäristökeskuksen raportteja 35/2014, Argumenta-hankkeen (2013–2014) tulokset ja toimenpidesuosituksset, 18. [Viitattu 30.12.2020]. Saatavana: <http://hdl.handle.net/10138/153461>

Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työkykytalo. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.6.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työpaikkakiusaaminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.7.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>

Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Työhyvinvoinnin portaat. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.1.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/koulutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin_portaat

Vahvike. Ei päiväystä. Sanataide. [Verkkosivu]. Helsinki: Vanhustyön keskusliitto ry. [Viitattu 28.2.2021]. Saatavana: <https://www.vahvike.fi/fi/sanataide>

Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoof, S. K. & Jäppinen, S. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). [Viitattu 20.3.2021]. Saatavana: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Varsinais-Suomen Lastensuojelujärjestöt ry. 2015. Rennox –Hyvinvointiryhmä nuorille: Ohjaajan käsikirja. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 26.12.2020]. Saatavana: https://www.folkhalsan.fi/globalassets/unqa/professionella/aterhamtning/rennox-sisuus_suomi-paivitetty-161218.pdf

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Villanen-Juvakka, K. 2012. Matka hyvinvoinnin lähteelle: Itsetuntemus ja työhyvinvointi. [Verkkojulkaisu]. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Ohjaustoiminnan koulutusohjelma, terapeutin ohjaustoiminta. Opinnäytetyö. [Viitattu 7.3.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012062112938>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Väestöliitto. 2014. Puhutaan kotoutumisesta: Ryhmänohjaajan opas. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 18.3.2020]. Saatavana: https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/c0b438c0ef6259542b739a9410517b11/1584547092/application/pdf/4386232/Kotipuu_RyhmaOpas2014_Painoon.pdf
- Yli-Villamo, A. 30.6.2019. Kokoa oman elämäsi aarrekartta. [Verkkosivu]. Helsinki: Ihana Elo Oy. [Viitattu 28.12.2020]. Saatavana: <https://www.ihanaelo.fi/kokoa-oman-elamasi-aarrekartta/>
- Yrttiaho, R. & Posio, R. 2021. Opettajan hyvinvointikirja: Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITTEET

Liite 1. Kutsu ryhmätoimintaan ja tutkimukseen osallistumiseen

Liite 2. Ilmoittautumisen katkaisu

Liite 3. Saatekirje

Liite 4. Ohje kirjeen kirjoittamiseen

Liite 5. Tavoitteet ja säännöt

Liite 6. Voimavarat

Liite 7. Portaat alas puutarhaan

Liite 8. Hymynaamat

Liite 9. Rentoutus

3/23/2021

Sähköposti – Haapala, Marjo – Outlook

Haapala, Marjo <Marjo.Haapala@seamk.fi>

Hei kaikille!

Sosionomiopintoni ovat siinä vaiheessa, että opinnäytetyöni tekeminen on alkanut. Toteutan opinnäytetyöni toiminnallisena opinnäytetyönä. Tämä tarkoittaa sitä, että järjestän ryhmätapaamisia yhteensä viisi kertaa syksyn aikana. Jokainen ryhmätapaaminen on kestoaltaan 1,5 tuntia.

Ryhmätapaamiset on tarkoitettu hoitohenkilöstölle. Ryhmätapaamisten sisältö liittyy osallistujien henkilökohtaiseen työhyvinvointia lisäävien voimavarojen löytämiseen toiminnallisten menetelmien avulla. Ryhmätapaamiset ovat siis rentoa yhdessäoloa, ja ne voivat koostua keskustelun lisäksi esimerkiksi pienimuotoisesta askartelusta, rentoutumisharjoituksista tai vaikkapa luontoretkestä jne. Voimme myös yhdessä ideoida ryhmässä, miten haluamme toteuttaa ryhmätapaamiset. Ihanteellinen osallistujamäärä olisi suunnilleen kuusi osallistujaa. Ryhmätapaamiset eivät ole työnohjausta.

Ryhmätoimintaan osallistumiseen kuuluu samalla myös tutkimukseen osallistuminen. Tutkimuksessa kartoitetaan työhyvinvointia ja sitä, millaisia merkityksiä ryhmätoiminta ja sen toiminnalliset menetelmät toivat ryhmätoimintaan osallistuneille. Näitä tietoja kerätään kahden kirjeen kirjoittamisen ja ryhmätapaamisten yhteydessä suoritettavien lyhyiden kyselyiden avulla. Näihin tulee osallistujille ohjeet myöhemmin. Tietojen kerääminen tapahtuu nimettömänä – tiedossa on kuitenkin se, että vastaukset on saatu ryhmätoimintaan osallistuneilta. Valmiissa opinnäytetyössä mainitaan, että opinnäytetyö on toteutettu Suomessa hoitohenkilöstölle ikääntyneiden hoivakodissa.

Ryhmätoimintaan osallistuminen kuuluu työaikaan. Ryhmätoimintaan osallistuminen on vapaaehtoista.

Ilmoittautumiset minulle 2.9.2020 klo 16 mennessä sähköpostiosoitteeseeni tai
puhelinnumerooni / Lisätietoja voi myös kysyä minulta matalalla kynnyksellä!

Lämpimästi tervetuloa mukaan!

Terveisin,

Marjo Haapala, sosionomiopiskelija, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

3/23/2021

Sähköposti – Haapala, Marjo – Outlook

Haapala, Marjo <Marjo.Haapala@seamk.fi>

Hei taas!

Viitaten pe 21.8.2020 lähettämäni sähköpostiviestiin järjestämästäni ryhmätoiminnasta hoitohenkilöstölle
Ryhmään on tullut nyt sopiva määrä ilmoittautumisia, joten katkaisen ilmoittautumisen tähän,
vaikka alkuperäinen viimeinen ilmoittautumispäivä olikin 2.9.2020 klo 16.

Laitan sähköpostia ilmoittautuneille ensi viikon aikana.

Kiitos mielenkiinnostanne ryhmätoimintaa kohtaan!

Terveisin,

Marjo Haapala, sosionomiopiskelija, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

SAATEKIRJE

Hei!

Tämä lähetys liittyy osallistumiseesi ryhmätoimintaan, johon olet ilmoittautunut. Koska ryhmätoimintaan osallistumiseen kuuluu myös tutkimukseen osallistuminen, on tämän lähetyksen mukana erinäisiä papereita luettavaksi ja yksi myös allekirjoitettavaksi.

Tämän lähetyksen sisältö on:

- Tiedote tutkimuksesta
OHJE: Lue ja jätä itsellesi säilytettäväksi

- Tutkimuksen tietosuojaseloste
OHJE: Lue ja jätä itsellesi säilytettäväksi

- Tutkittavan suostumus
OHJE: Lue ja palauta allekirjoitettuna ensimmäiseen ryhmätapaamiseen. Saat tästä myöhemmin minulta kopion.

- Ohje kirjeen kirjoittamiseen
- Tyhjiä papereita kirjettä varten
- Tyhjä kirjekuori kirjettä varten
- Kynä
OHJE: Kirjoita tai tulosta kirje tyhjiin papereihin ja sulje kirje tyhjään kirjekuoreen. Tuo kirje suljetussa kirjekuoreessa ensimmäiseen ryhmätapaamiseen. Ethän kirjoita kirjekuoren päälle mitään, jotta kirjeen nimettömyys säilyy.

Ensimmäinen ryhmätapaaminen on **21.9.2020 klo 13-14.30**. Tapaamispaikkana on [REDACTED]

Odotan innolla tapaamistamme, joten lämpimästi tervetuloa!

T. Marjo Haapala

OHJE KIRJEEN KIRJOITTAMISEEN

Kirjeen avulla on tarkoitus tutkia työhyvinvointinne tilaa. Kirjoita minulle **nimettömänä** kirje, jossa pohdit omaa työhyvinvointiasi. Millaiseksi koet tämänhetkisen työhyvinvointisi? Mikä siinä on hyvää? Mikä siinä askarruttaa? Voit pohtia myös sitä, mitkä asiat tuovat sinulle voimavaroja ja mitkä asiat vievät voimavarojasi.

Kirjeen pituutta ei ole määritelty. Voit kirjoittaa kirjeen joko käsin paperille tai sitten tekstinkäsittelyohjelmalla tietokoneelle, josta voit sen tulostaa. Laitan tämän ohjeen mukana muutaman tyhjän paperin, johon voit kirjoittaa tai tulostaa kirjeen. Sulje laatimasi kirje tämän lähetyksen mukana tulevaan tyhjään kirjekuoreen. Tuo **suljettu** kirjekuori minulle ensimmäiseen ryhmätapaamiseemme. Muistathan, ettet laita nimeäsi mihinkään, et kirjeeseen etkä kirjekuoreen!

Huom! Kirje on osa tutkimuksen aineistoa. Kirjettä käytetään siis tutkimuksessa vastaamaan kysymykseen siitä, millaiseksi ryhmätoimintaan osallistuvat kokevat työhyvinvointinsa.

Intoa kirjoittamiseen!

Toivottelee Marjo Haapala

TAVOITTEET

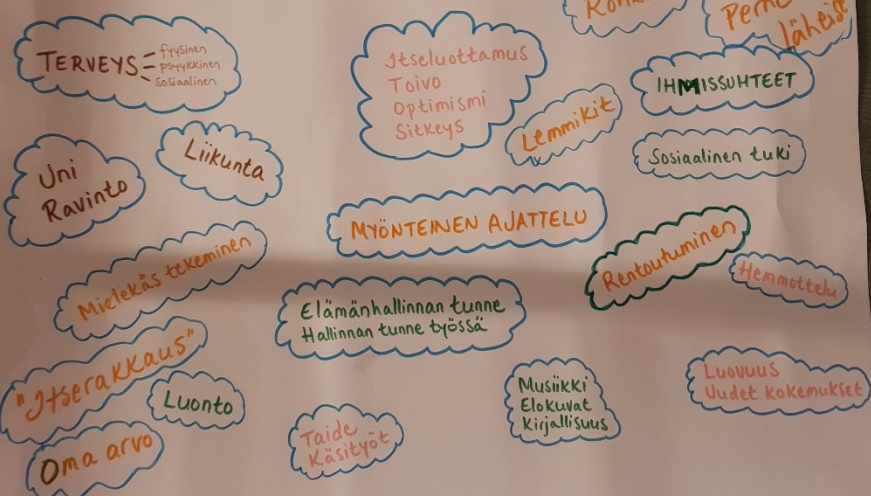
- Työhyvinvoinnin lisääminen ja sen vieminen työyhteisöön
 - koko työyhteisön työhyvinvoinnin lisääminen
- Hallittua ja tietoisia panostamista

SÄÄNNÖT

- Vaitiolovelvollisuus
- Ei puhuta päälle
- Toisten kunnioitus
- Avoin ja positiiivinen asenne
- Avoimuus

VOIMAVARAT: MIKÄ AUTTAA JAKSAMAAN JA PALAUTUMAAN

MIKÄ LISÄÄ TYÖHYVINVOITTA



PORTAAT ALAS PUUTARHAAN

Istu tai makaa mukavassa asennossa. Sulje silmäsi. Ala rentouttaa lihaksiasi pikku hiljaa. Jos koet tarvetta muuttaa vielä asentoasi, tee se nyt.

Tunne, kuinka rentoutuminen valtaa kehosi. Jalat, kädet, hartiat, kasvot, selkä... Koko keho rentoutuu ja alkaa tuntua painavalta.

Ala rauhoittaa hengitystäsi. Hengitä rauhallisesti sisään... ja ulos. Sisään... ja ulos. Lämmin, rento olotila valtaa kehosi. Jännitykset, joita kehossa tuntuu, katoavat.

Kuvittele, että seisot suurten kiviportaiden yläpäässä. Ajattele numeroa kymmenen. Hengitä syvään. Kun seuraavaksi hengität ulos, astu yksi porraskäsky alaspäin numeroon 9. Jatka laskemista alaspäin. Jokaisella uloshengityksellä siirryt portaalle alaspäin. Kun pääset numeroon 1, olet päässyt portaiden alapäähän. Edessäsi avautuu kaunis puutarha. Katsele puutarhaa ja näe, mitä siellä on. Lähde kävelyille puutarhaan. Katsele ympärillesi ja tee havaintoja. Miltä puutarhassa näyttää? Minkälaiset kasvit ovat? Kuinka laajalle puutarhalle ulottuu? Minkälainen sää on? Näetkö eläimiä? Entä puita? Jatka kulkua eteenpäin puutarhassa. Tarkkaile ympäristöäsi nyt hieman yksityiskohtaisemmin. Minkälaisia yksityiskohtia näet? Minkälaisia tuoksua haistat? Huomaatko ihollasi ilmavirran?

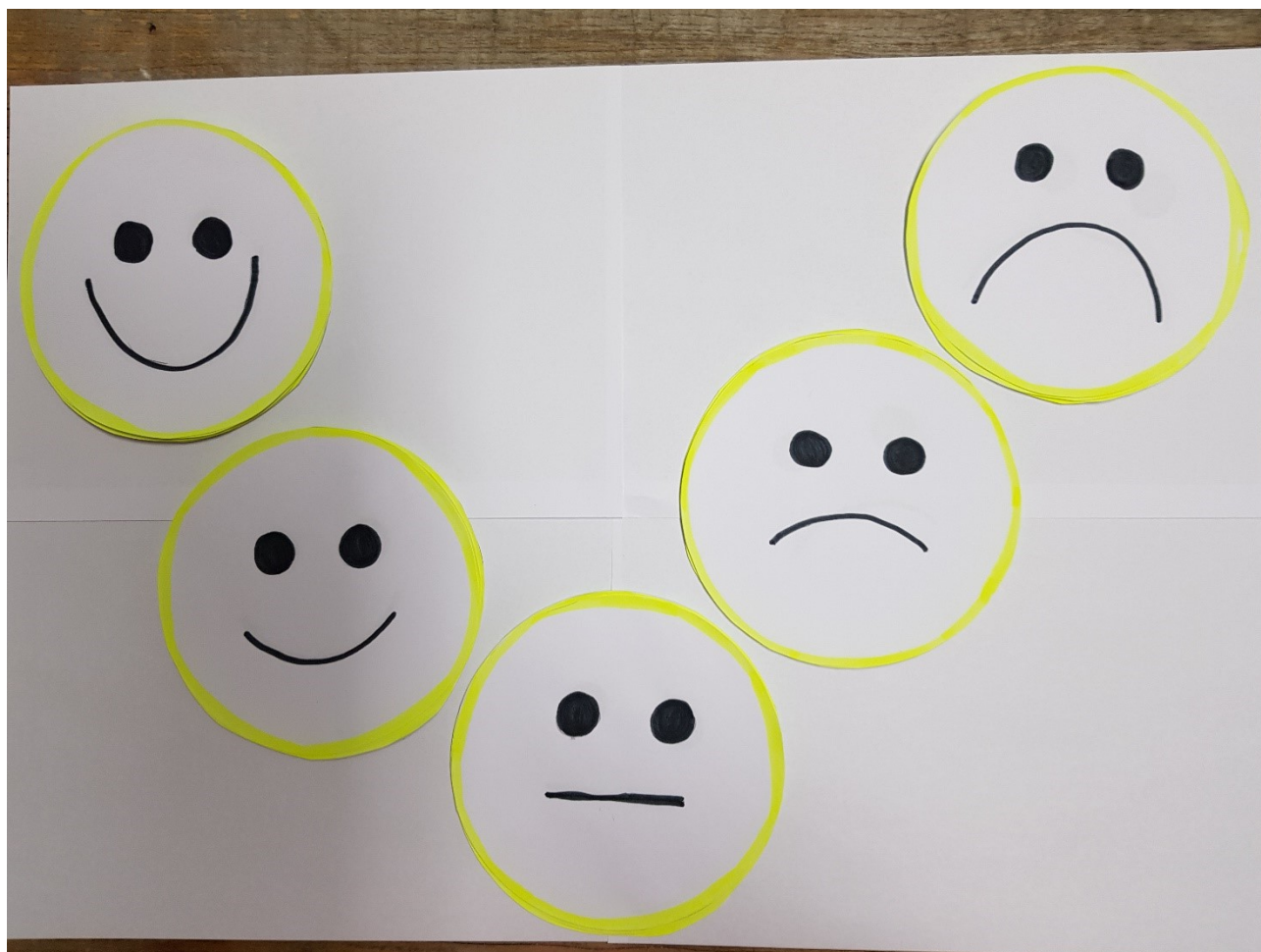
Kun kuljet puutarhassa, tunnet olosi miellyttäväksi. Olosi on keveä ja hyvä. nautit olemassaolostasi, eivätkä huolet tai murheet paina sinua. Katso puutarhaa nyt tarkasti. Etsi puutarhasta kaikkein kaunein ja mieluisin paikka, jossa haluaisit levähtää. Se on sinun oma lempipaikkasi.

Kun löydät mieluisimman paikkasi ja tulet sen luo, asetu lepäämään siinä hetkeksi. Hengitä rauhallisesti ja rentoudu. Sinulla on hyvä olla. Lempipaikkasi on kaunein paikka koko puutarhasta ja lepääminen siinä antaa sinulle uutta energiaa.

Kun olet levännyt hetken, nouse ylös ja lähde takaisin kohti portaita, joista tulit. Kulje rauhassa portaiden luo. Olet nyt portaiden alapäässä. Edessä on 10 porrasta, samat, joista tulit puutarhaan. Seisot nyt ensimmäisellä portaalla. Kun hengität sisään, nouse toiselle portaalle. Seuraavalla sisään hengityksellä nouse kolmannelle portaalle. Aina kun hengität sisään, nouse yksi porraskäsky ylöspäin. 4, 5, 6, 7, 8, 9 ja 10.

Olet nyt siinä, mistä alussa lähdit. Olosi on hyvä ja rentoutunut, sillä sait levähtää hetken ja kerätä uutta energiaa. Muistat hyvin kauniin puutarhan, jossa kävit. Tästä eteenpäin voit aina halutessasi käydä lempipaikassasi keräämässä uutta energiaa ja rentoutumassa. Pääset sinne hengittämällä ja portaita alas menemällä.

Ala pikkuhiljaa liikutella sormiasi ja varpaitasi. Liikuttele käsiäsi ja jalkojasi ja ala avata silmiäsi. Heräile rauhassa – olet tullut takaisin.



Rentoutus:

Ota mukava asento. Sulje silmäsi. Kiinnitä huomio hengitykseesi. Ala hengittää hitaasti ja syvään. Vedä keuhkoihisi puhdasta ilmaa ja puhalla ilma ulos.

Tunne, miten kehosi rentoutuu. Jalkasi tuntuvat painavilta. Lantio, reidet, sääret, nilkat, varpaat. Rintakehä, olkapäät, kädet, sormet. Kaula, pää. Koko kehosi on rentona.

Kiinnitä huomio taas hengitykseesi. Hengitä hitaasti ja syvään. Jokaisella sisäänhengityksellä kehoosi tulee vapauttavaa energiaa. Ja jokaisella uloshengityksellä huolet poistuvat taivaan tuuliin.

Mieti lempipaikkaasi ja astele mielessäsi sinne. Miltä se näyttää? Miltä se tuoksuu? Mitä ääniä siellä kuuluu? Miltä siellä tuntuu?

Olet lempipaikassasi ja tunnet sen jokaisella aistillasi. Hengität siellä syvään, sisäänhengityksellä saat energiaa, uloshengityksellä huolesi katoavat. Ymmärrät itseäsi ja hyväksyt itsesi. Olet tärkeä ja hyvä omana itsenäsi.

Jatka hengittämistä hitaasti. Olet edelleen lempipaikassasi, mutta nyt on aika poistua sieltä. Astele sieltä pois päin ja muista, että voit palata sinne koska vain.

Palaat takaisin tänne. Voit alkaa heilutella sormiasi, varpaitasi. Käsiäsi ja jalkojasi. Pyöräytä myös olkapäitäsi pari kertaa ympäri. Rentoutus on loppunut, voit avata silmäsi.