

Elli Viinamäki & Sanna Vuorenpää

**Päiväkotityöntekijöiden kokemukset Sherborne-
harjoitusjaksosta työyhteisössä**

Opinnäytetyö

Syksy 2013

Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Fysioterapian koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Fysioterapian koulutusohjelma / Fysioterapeutti (AMK)

Elli Viinamäki ja Sanna Vuorenpää

Päiväkotityöntekijöiden kokemukset Sherborne-harjoitusjaksosta työyhteisössä

Ohjaajat: Lehtori Minna Hautamäki ja yliopettaja Merja Finne

Vuosi: 2013

Sivumäärä: 48

Liitteiden lukumäärä: 7

Työn luonne on muuttunut toistotyöstä projektimaisemmaksi työskentelyksi. Tämän projektimaisen työskentelyn johdosta ammatillisen osaamisen rinnalle tarvitaan nykyään myös hyviä vuorovaikutustaitoja. Samaan aikaan työmarkkinoiden globalisoituminen sekä teknologistuminen ovat vähentäneet työn yhteisöllisyyttä. Näin ollen hyvää vuorovaikutusta olisi hyvä harjoitella ja huomioida sen työhyvinvointia edistävä merkitys.

Sherborne Developmental Movement (SDM) on liikuntamenetelmä, jossa pyritään vaikuttamaan ihmiseen kokonaisvaltaisesti. Sillä siis pyritään kehittämään fyysisten ominaisuuksien lisäksi myös psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia. Harjoitteet tehdään pari- tai ryhmätyöskentelynä, jossa kosketus on tärkeässä roolissa. Kosketuksella on todettu olevan paljon myönteisiä vaikutuksia stressin lieventymisestä vuorovaikutuksen lisääntymiseen. Sherborne-harjoitteet on alun perin kehitetty kehitysvammaisia lapsia varten, mutta ne sopivat kaikille sovellettavuutensa ja monipuolisuutensa takia. Työssämme olemme soveltaneet menetelmää aikuisille.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on löytää uusia keinoja fysioterapeuteille ja Sherborne-ohjaajille vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikalla. Opinnäytetyömme tavoitteena oli toteuttaa Sherborne-harjoitusjakso päiväkotityöyhteisössä sekä haastatellen selvittää työntekijöiden kokemuksia harjoitteista ja niiden vaikutuksista vuorovaikutukseen.

Tutkimusmenetelmänä työssämme oli yksilöhaastatteluna toteutettu teemahaastattelu. Teemahaastattelussa oli kolme teemaa; harjoitteiden soveltuvuus aikuisille, harjoitteiden vaikutus vuorovaikutukseen sekä harjoitteiden soveltuvuus TYHY-toimintaan. Sherborne-harjoitteiden koettiin soveltuvan aikuisille, etenkin kyseiselle ammattiryhmälle. Lisäksi harjoitteiden koettiin olevan hyödyllistä TYHY-toimintaa. Neljän viikon harjoitusjakson koettiin olleen liian lyhyt harjoitteiden vuorovaikutustulosten syntymiseen.

Avainsanat: Sherborne, kosketus, työhyvinvointi, vuorovaikutus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

School of Health Care and Social Work

Degree programme in Physiotherapy

Elli Viinamäki and Sanna Vuorenpää

Daycare workers' experiences of Sherborne training period in the work community

Supervisors: Minna Hautamäki, Senior Lecturer and Merja Finne, Principal Lecturer

Year: 2013

Number of pages: 48 Number of appendices: 7

The character of work has changed from repetitive to project. Nowadays such project work demands good communication skills besides professional knowledge. At the same time, communality has decreased because of globalization and increased technology. That is why it is important to practice good communication skills and take into account how it can improve work related well-being.

Sherborne Developmental Movement (SDM) is an exercise method which affects human's physical features as well as mind and social skills. The exercises are done in pairs or groups, which highlights the importance of touch. There has been stated many positive effects of touch such as relaxation and increase of communication. Originally, Sherborne-exercises were developed for handicapped children, but because of the applicability and diversity of the method, it is suitable for everyone. In our study we have applied this method for adults.

The purpose of the thesis is to find out new ways for physiotherapists and Sherborne instructors to promote communication and well-being at work. The aim of the thesis was to carry out Sherborne intervention in working communities and interview employers' experiences of exercises and their effects on communication.

The research method in our study was focused interview which was implemented individually. There were three themes in focused interview concerning the exercises: the applicability for adults, the effect to communication and the functionality as recreation activity at work. The Sherborne exercises were experienced to be suitable for adults, especially for the occupation group in question. In addition, the exercises were considered to be advantageous. The intervention period of four weeks was regarded to be too short for the communicational results to come up.

Keywords: Sherborne, touch, work related well-being, communication

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 SHERBORNE DEVELOPMENTAL MOVEMENT.....	8
2.1 SDM-menetelmän synty.....	8
2.2 SDM-menetelmän tavoitteet.....	9
2.3 Vuorovaikutus ja aistien merkitys SDM-harjoitteissa.....	10
3 HYVINVOINTI JA VUOROVAIKUTUS NYKYPÄIVÄN TYÖYHTEISÖSSÄ.....	12
4 KOSKETUKSEN VOIMA.....	15
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	18
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	19
6.1 Kohderyhmä.....	19
6.2 Interventiojakson toteutus.....	20
6.3 Tutkimusote.....	21
6.4 Tutkimusmenetelmä: Haastattelu.....	22
6.4.1 Teemahaastattelu.....	24
6.4.2 Toteutunut haastattelu.....	25
6.5 Analysointimenetelmä.....	26
6.5.1 Litterointi.....	26
6.5.2 Sisällönanalyysi.....	27
6.5.3 Tulkinta.....	29
6.5.4 Luotettavuuden arviointi.....	30
7 TULOKSET.....	31
8 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	37
9 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA.....	39
LÄHTEET.....	45

LIITTEET.....48

1 JOHDANTO

Bauman (2001, 24, Jokisen, Virkin 2004, 230 mukaan) kuvaa nykyajan työnteon muuttuneen äärimmäisen kilpailuhenkiseksi työyhteisön sisällä. Lisäksi nykyteknologia antaa meille mahdollisuuden kommunikoida ja työskennellä virtuaalisesti fyysiseen paikkaan sitoutumatta. Tällaisesta virtuaalisesta kommunikoinnista jää kuitenkin käyttämättä ihmisten väliset vuorovaikutuselementit, kuten ilmeet, eleet ja äänenpainot. Nämä vuorovaikutuselementit ovat kuitenkin 90 prosenttia viestinnästämme. (Manka 2006, 22-23.) Vaikka työnkuva on muuttunut yksilökeskeisemmäksi, ei vuorovaikutustaitojen tärkeys ole kadonnut. Manka (2006, 35-37) kuvaa työnkuvan muuttuneen toistotyöstä projektimaisempaan suuntaan, joka puolestaan haastaa ihmisten neuvottelutaitoja. Vuorovaikutukseen kiinnitetään nykyisin enemmän huomiota. Niin työpaikalla kuin elämässä yleensäkin suositaan sosiaalisia henkilöitä, jotka pystyvät keskustelemaan asioista ja osaavat ajatella rakentavasti. (Dunderfelt 2012, 9-11.)

Tänä yksilöllistymisen aikakautena työyhteisön yhteisöllisyyteen olisi syytä kiinnittää erityishuomiota, jotta hyvinvointi olisi taattua. Lindfors (2007) esittää artikkelissaan tämän yhteisöllisyyden heikentymisen sekä sairastamisen lisääntymisen väliltä löytyvän yhteyden. Yksinäisten henkilöiden elimistö on hyperaktiivinen ja vaaratonkin ärsyke saa elimistössä aikaan puolustusreaktion. Tällöin riskinä on useita stressiin liittyviä sairauksia, kuten vatsahaava, kilpirauhasen toimintahäiriö, diabetes ja syömishäiriöt. Terveiden lisäksi suomalaiset pitävät yhtenä tärkeimpänä työviihtyvyyttä edistävänä seikkana suhteita työkavereihin (Lehto & Sutela 2008, 191).

Sherborne Developmental Movement (SDM) on liikuntamenetelmä, joka on alun perin kehitetty kehitysvammaisille lapsille. Monipuolisuutensa, kokonaisvaltaisten hyötyjensä ja sovellettavuutensa takia, se kuitenkin sopii kaikille. Hen ja Walter (2012) ovat tutkineet Sherborne-harjoitteiden vaikutusta opettajaopiskelijoiden emotionaalisiin kykyihin ja todenneet niillä voitavan parantaa heidän kykyään reagoida omiin ja toisten tunteisiin. Fyysisten hyötyjen lisäksi Sherborne-harjoittelun tavoitteina on muun muassa vahvistaa henkilön itsetuntoa, sosiaalisia taitoja ja oppimisvalmiuksia. (Laasonen 2005, 129-131.)

Pari- ja ryhmätyöskentely kuuluu olennaisesti SDM-menetelmään. Läheisyydellä saadaan aikaan positiivisia tunteita ja luottamusta (Sherborne 1993, 4-36). Taktiillisia taitoja harjoitellaan erilaisten kosketusten kautta ja näiden taitojen harjoittelu sisältyy miltei kaikkiin Sherborne-harjoitteisiin (Laasonen 2005, 134).

Ihminen on luotu koskemaan ja olemaan koskettavana; ilman kosketusta tunne-elämämme on epätasapainossa. (Klinta 2012, 44-46.) Nykyisessä modernissa maailmassa stressi on jokapäiväistä ja rauhoittumisen tarve on suurta. Rauhoittumisen tarve on usein myös tiedostamatonta ja ilmenee henkilökohtaisina ratkaisuuina, jotka saattavat olla terveydelle epäedullisia. (Uvnäs-Moberg 2007, 18.) Kosketuksella on todettu olevan kiistattomia vaikutuksia sykkeeseen; sen rauhoittamiseen tai kiihdyttämiseen. Kuitenkin sen hyödyntäminen, esimerkiksi stressin hallinnassa, on vähäistä. (Mäkelä 2005, 1543.) Oksitosiinin rauhoittava vaikutus on havaittu verenpaineen ja stressihormonitason laskuna, kivuntuntemuksen vähenemisenä sekä rauhallisena ja sosiaalisena käytöksenä (Uvnäs-Moberg 2007, 21-23, 80-86). Kosketuksen vapauttama oksitosiini voikin selittää monta Sherborne-harjoitteiden vaikutusta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on löytää uusia keinoja fysioterapeuteille ja Sherborne-ohjaajille vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikalla. Opinnäytetyön tavoite oli toteuttaa Sherborne-harjoitusjakso päiväkotityöyhteisössä sekä haastatellen selvittää työntekijöiden kokemuksia harjoitteista ja niiden vaikutuksista vuorovaikutukseen. Harjoitusjakso kesti nelisen viikkoa ja harjoituskerroja kertyi kuusi kappaletta. Harjoituskerroille osallistui henkilöitä työpaikan kaikista ammatti- ja ikäryhmistä. Haastateltavat valitsimme aktiivisimpien kävijöiden joukosta. Tutkimusmenetelmänä oli yksilöhaastatteluna toteutettu teemahaastattelu, jonka teemoina toimivat opinnäytetyön tutkimuskysymykset. Opinnäytetyömme tutkimusote oli laadullinen eli tutkimusaineistomme koostui haastateltavien kokemuksista, jotka sitten analysoimme sisällönanalyysimenetelmällä.

2 SHERBORNE DEVELOPMENTAL MOVEMENT

Sherborne Developmental Movement (SDM) –menetelmä on liikunnallinen opetusmenetelmä, jossa pyritään vaikuttamaan ihmiseen kokonaisvaltaisesti. Tämä tarkoittaa, että sillä pyritään kehittämään fyysisten ominaisuuksien lisäksi myös psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia. (Laasonen 2005, 129.)

Menetelmä soveltuu kaikille, koska harjoitteiden vaikeustasoa on helppo säädellä eri suoritustapojen avulla. Ohjaajan tehtävä on valita harjoitteet niin, että ne vastaavat ryhmän tarpeita. (Klinta 2012, 17.) Menetelmä ei korosta fyysistä kuormittavuutta, mutta harjoitteet tuovat monipuolista rasitusta koko keholle ja sopivat siltäkin osin kaikille. Harjoitteissa ei käytetä välineitä, joten niitä on helppo toteuttaa missä vain. Nykyisin menetelmää käytetään paljon kouluissa ja päivähoitossa sekä fysio- ja toimintaterapiassa. Tällä hetkellä erityisesti oppimisvaikeuksien, vuorovaikutusongelmien sekä liikunta- ja kehitysvammaisten kanssa työskentelevät ovat kiinnostuneita menetelmästä. (Laasonen 2005, 130-131.)

2.1 SDM-menetelmän synty

Menetelmän on käytännössä kehittänyt englantilainen liikunnanopettaja ja fysioterapeutti Veronica Sherborne (1922–1990) (Laasonen 2005, 129). Hän totesi kehitysvammaisten lasten hyötyvän paljon parityöskentelystä ja huomasi hyvän liikunnanopetuksen yhdistävän kaksi perusasiaa; suhteen omaan kehoon (kehotietoisuus) sekä suhteen toiseen ihmiseen (vuorovaikutus) (Sherborne 1993, vii-viii). Menetelmän teoria puolestaan pohjautuu Rudolf Labanin (1879–1958) liikeanalyysiteoriaan. Labanin teorian mukaisesti SDM-menetelmästä voidaan erottaa teemoja: kehonhahmotus, tilanhahmotus, rytmin tiedostaminen, voimankäyttö, liikkeiden sujuva yhdistely sekä pari- ja ryhmätyöskentely (Laasonen 2005, 138–139). Suomeen menetelmä on tullut 1990-luvun alussa Cyndi ja Georg Hillin koulutusten myötä. Nykyään suomalainen koulutus poikkeaa hieman muunmaalaisesta; meillä korostetaan oppimisprosessin teoriataustaa ja menetelmän didaktista soveltamista. (Laasonen 2005, 131.)

1900-luvun alkupuolella liikunnanopetus keskittyi käskyjen antoon ja kurinpitoon. Labanin filosofia oli täysin erilainen mitä tuona aikana opetettiin ja oli siksi kiistanalainen. (Klinta 2012, 63.) Labanin teorian mukaan ihmisen jokainen liike tai liikesarja voidaan analysoida ja jakaa neljään kategoriaan; keho, tila, liike ja vuorovaikutus. Ihmiset suosivat tiettyjä liikkeen ominaisuuksia ja välttävät toisia. Esimerkiksi ne, jotka käyttävät liikkueessaan paljon tilaa ja kaikkia raajojaan, kokevat monesti nopeat ja kevyet liikkeet hankaliksi. Rohkaisemalla ihmisiä liikkumaan tavoilla, jotka eivät olleet heille niin luontaisia, Laban huomasi heidän kehon hallintansa kehittyvän ja saivat luottamusta liikkeisiinsä. Huomioidensa pohjalta Laban kirjoitti ylös teorian. 60-70-luvulta lähtien Labanin periaatteet ovat olleet nähtävissä liikunnanopetuksessa ja näiden periaatteiden ympärille myös Sherborne on rakentanut työnsä (Marsden & Egerton 2007, 9-11.)

Labanin koulun käytyään Sherbornella oli kattava tietämys ja paljon kokemusta ihmisen liikkumisesta. Koulun jälkeen hän palasi opettamaan tanssia opettajaopiskelijoille ja myöhemmin Labanin suostuttelemana käytti liikeoppejaan terapeutin työssä emotionaalisesti ahdistuneille aikuisille. Sherborne ja Laban tajusivat molemmat liikkeen psykologisen vaikutuksen vuosia ennen kuin tutkimuksia oltiin edes aloitettu liikuntapsykologian saralla. (Marsden & Egerton 2007, 11.) Sherborne ei itse kirjoittanut ylös filosofiaansa tai teoreettisia periaatteitaan. Hänen filosofiaansa kuuluvat liikkeen periaatteiden lisäksi ihmisen hyväksyminen sellaisena kuin tämä on, kehontuntemuksen tärkeys ja ajatus siitä, että liikkeen kautta voidaan muodostaa vuorovaikutussuhteita. (Sherborne 1993, vii.)

2.2 SDM-menetelmän tavoitteet

Sherborne-harjoittelun tavoitteina on auttaa henkilöä käsittelemään aistihavaintoja sekä auttaa hakemaan tarvitsemiaan aistimuksia itsenäisesti, vahvistaa itsetuntoa turvallisten tilanteiden kautta, luoda sosiaalisia taitoja harjoitettavissa tilanteissa sekä edistää oppimisvalmiuksia (Laasonen 2005, 131). Lisäksi harjoitteissa kehittyvät voimankäyttö sekä vartalonhallinta ja lopuksi palkintona on onnistumisen tunne. Näin tullaan vahvistaneeksi myös itsetuntoa. (Klinta 2012, 48.) SDM-metodissa

keskitytään antamaan henkilölle niitä liikekokemuksia, joita hän tarvitsee, eikä niinkään liikesuorituksen tekniikkaan (Marsden & Egerton 2007, 13).

Labanin liikeanalyysiteoriaan pohjautuvien teemojen lisäksi Veronica Sherborne on nostanut aktiivisuuden säätelyn yhdeksi metodinsa tärkeimmistä osa-alueista. Ongelmat tällä alueella ovat yleisiä ja ne voivat ilmetä ylivilkkautena tai flegmaattisuutena. SDM-harjoituskokonaisuuksien välillä tulee olla selkeää pysähtymistä tai rentoutusta. Rauhoittuminen auttaa keskittymään ja siirtymään seuraavaan tehtävään sen lisäksi että se luo mahdollisuuden fyysiseen palautumiseen. (Laasonen 2005, 139, 151.)

2.3 Vuorovaikutus ja aistien merkitys SDM-harjoitteissa

Menetelmän lähtökohtana on erilaisten aistimusten vastaanottaminen, josta edetään tarkkaa motoriikkaa ja tiivistä yhteistyötä vaativiin harjoitteisiin (Laasonen 2005, 130). Taitava aistien käyttö on liikkeiden ohjaamisen ja korjaamisen kannalta olennaista. Aistiongelmat voivat näkyä aikuisilla mm. väärinä työskentelyasentoina, lihasjännityksinä tai virheellisenä voimankäyttönä. Liikuntaharjoituksilla ei voida korjata aistinelimien vammoja, mutta aistiongelmiä voidaan helpottaa. Liikkumisen kannalta olennaiset aistitaidot ovat visuaalinen, taktilinen ja auditiivinen hahmotus. Taktiilisia taitoja harjoitellaan erilaisten kosketusten kautta ja erityisesti tämän aistin harjoittelu sisältyy miltei kaikkiin Sherborne-harjoitteisiin. (Laasonen 2005, 132-34).

Pari- ja ryhmätyöskentely kuuluu olennaisesti SDM-menetelmään. Läheisyydellä saadaan aikaan positiivisia tunteita ja luottamusta. Vuorovaikutusharjoitteissa käydään läpi kolmenlaisia vuorovaikutussuhteita; huolehtivat ja luottamusta luovat, yhteistoiminnalliset sekä vastustaja –suhteet. *Huolehtimis- ja luottamusharjoitteissa* toinen huolehtii toisesta, eli tekee liikkeen tai tarjoaa tuen niin, että toisella on turvallinen ja rento olo. Huolehtijan rooli vaatii toisen kuuntelemista ja huomioimista, kun toinen parista puolestaan pyrkii luottamaan toiseen. Turvallisuudentunteen välittäminen ei ole aina helppoa ja osalle aikuisista voi olla vaikea ottaa toista syliin vastaavien kokemusten puuttuessa. Vaikeuksia voi olla myös toiseen luottamisessa ja tällöin henkilö on varautunut itseluottamuksen puutteen tai vaillinaisten sosi-

aalisten kokemusten takia. *Yhteistyöharjoitteissa* parilta vaaditaan yhtä suurta panostusta ja keskinäisen tasapainon löytymistä. *Vastustaja-harjoitteet* sopivat henkilöille, joilta luottamusharjoitteet jo sujuvat. Harjoitteissa testataan omia voimia suhteessa parin voimiin ja mukautetaan voimia tarpeen mukaan. Näitä harjoitteita sisältävien liikuntatuokioiden jälkeen lasten yhteistoiminnan ja keskittymisen on todettu olevan parempaa. (Sherborne 1993, 4-36.)

Sherborne-harjoitteiden vaikutusta vuorovaikutustaitoihin ovat tutkineen muun muassa Hen ja Walter (2012). Tutkimuksessa selvitettiin Sherborne-harjoitteisiin perustuvan opetustavan vaikutuksia opettaja-opiskelijoiden tunneälyyn eli emotionaalisiin kykyihin. Tutkimuksessa ilmeni, että Sherborne-harjoitteisiin perustuva opetustapa vaikutti positiivisesti omien tunteiden tunnistamiseen, säätelyyn ja ilmaisuun sekä vähensi henkilökohtaista ahdistusta. Siinä todettiin myös opiskelijoiden kehittyneen herkemiksi ja vastaanottavaisemmiksi toisten tunteille sekä oppineen reagoimaan paremmin omiin ja toisten tunteisiin.

SDM-metodin kansainvälinen kouluttaja ja kehittäjä Cia Klinta on käyttänyt Sherborne-harjoitteita murrosikäisillä pojilla, jotka olivat päätyneet rikollisuuden pariin. Heidän kanssaan harjoitteilla pyrittiin purkamaan sosio-emotionaalisia tunteita. Harjoitteiden avulla pojat pystyivät hallitsemaan energiaansa, keskittymistään ja hyvinvointiaan. Lisäksi heille kehittyi parempi itsetunto, jonka avulla he olivat rohkeampia ja kokivat kelpaavansa sellaisina kuin ovat. Oppimisympäristöstä tuli positiivisempi, tauoista tuli rauhallisempia ja mielihäpä lieventyi, kun pojat olivat kehittäneet vuorovaikutustaitojaan. (Klinta 2012, 38.)

3 HYVINVOINTI JA VUOROVAIKUTUS NYKYPÄIVÄN TYÖYHTEISÖSSÄ

Bauman (2001, 24, Jokisen, Virkin 2004, 230 mukaan) kuvaa nykyajan työnteon muuttuneen äärimmäisen kilpailuhenkiseksi työkaverien kesken. Työmarkkinoilla vallitseva luonnonvoimien kaltainen epävarmuus aiheuttaa ahdistusta jokaiselle työntekijälle ja ajaa miettimään omaa pärjäämistään sen sijaan, että vastustettaisiin kehitystä entisaikojen protestien tavoin. Työmarkkinoiden tilanteella on erittäin yksilöllistävä vaikutus, työntekijöiden voimien yhdistämisen sijaan.

Vaikka työnkuva on muuttunut yksilökeskeisemmäksi, ei vuorovaikutustaitojen tärkeys ole kadonnut. Manka (2006) kuvaa työnkuvan muuttuneen toistotyöstä projektimaisempaan suuntaan. Projektimainen työskentelytapa haastaa ihmisten neuvottelutaitoja, koska eri projekteissa olevat ihmiset ovat usein vieraita toisilleen, eikä heillä näin ollen ole yhteistä historiaa tai toistensa tuntemusta. Perinteisen ammatillisen osaamisen rinnalle tarvitaankin nykyään monia muita taitoja. Manka nostaa esille niin sanotut metataidot, joita ovat elämänhallinta, kumppanuustaidot, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten hallinta. Kumppanuustaitoihin sisältyy muun muassa vuorovaikutus-, kuuntelu- ja verkostoitumisen taidot. (Manka 2006, 35-37.)

Projektityöskentelyn lisääntymisen lisäksi teknologistuminen on tuonut muutoksia työpaikan vuorovaikutusvaatimuksiin. Nykyteknologia antaa meille mahdollisuuden kommunikoida ja työskennellä virtuaalisesti fyysiseen paikkaan sitoutumatta. Tällaisesta virtuaalisesta kommunikoinnista jää kuitenkin käyttämättä ihmisten väliset vuorovaikutuselementit, kuten ilmeet, eleet ja äänenpainot. Nämä vuorovaikutuselementit ovat kuitenkin 90 prosenttia viestinnästämme. (Manka 2006, 22-23.) Vuorovaikutukseen kiinnitetäänkin nykyisin paljon huomiota. Niin työpaikalla kuin elämässä yleensäkin suositaan sosiaalisia henkilöitä, jotka pystyvät keskustelemaan asioista ja osaavat ajatella rakentavasti. Nykyisin olemme myös globaalisti enemmän vuorovaikutuksessa toistemme kanssa, joten vuorovaikutus ja yhteistyötaidot ovat pärjäämisen avain. Näin ollen hyvää vuorovaikutusta, joka on rakentavaa, tasa-arvoista sekä yksilöllisyyttä kunnioittavaa, tulisi harjoitella. (Dunderfelt 2012, 9-11.)

Tänä yksilöllistymisen aikakautena työyhteisön yhteisöllisyyteen olisi syytä kiinnittää erityishuomiota, jotta hyvinvointi olisi taattua. Lindfors (2007) kertoo artikkelissaan nyky-yhteiskunnan terveyden kärsivän yhteisöllisyyden puutteen seurauksista. Globalisaatio ja äkillinen teknistyminen on lisännyt yksinäisyyttä ja yksilökeskeisyyttä, eikä yksilö ei enää toimi entiseen tapaan sosiaalisen yhteisönsä jäsenenä. Tämän yhteisöllisyyden heikentymisen sekä sairastamisen lisääntymisen väliltä on havaittu yhteys, koska perimän ei ole todettu muuttuneen samassa tahdissa yhteiskunnan kanssa. Voidaan siis sanoa, ettei elimistömme ole sopeutunut yksinäisyyteen, vaan se stressaantuu. Yksinäisten henkilöiden elimistö on hyperaktiivinen ja vaaratonkin ärsyke saa elimistössä aikaan puolustusreaktion. Tällöin riskinä on liuta stressiin liittyviä sairauksia, kuten vatsahaava, kilpirauhasen toimintahäiriö, diabetes ja syömishäiriöt. Riskiyhteys on löydetty myös kasvainten sekä kroonisten kiputilojen ja pitkittyneen stressin välillä. Yksinäisyydestä johtuvan ahdistuneisuuden ja masentuneisuuden on todettu kohottavan riskiä sydän- ja verisuonitauteihin. (Lindfors 2007.)

Työhyvinvointi koostuu sekä henkilön itse kokemasta hyvinvoinnista että työympäristöstä tulevista vaikutuksista. Näin ollen työhyvinvointi onkin käsitteenä hyvin moninainen kokonaisuus. Työhyvinvointiin vaikuttavat niin vapaa-aika kuin työympäristön asiat. (Paasivaara 2009, 16-17.) Nykyään ollaankin huomattu, että hyvinvoiva työntekijä sekä työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaminen, lisäävät myös organisaation hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Vaikka teoriassa tämä yhteys tiedostetaan, ei monestikaan käytännössä tiedetä miten voitaisiin saada aikaan rakentava ja hyvinvoiva työyhteisö. (Dunderfelt 2012, 16.) Lehdon ja Sutelan tutkimusraportista (2008, 191) selviää, että suomalaiset pitävät yhtenä tärkeimpänä työviihtyvyyttä edistävänä seikkana suhteita työkavereihin. Paasivaaran (2009, 25-27) mukaan työkavereilta ja työyhteisöstä tuleva sosiaalinen tuki onkin yksi työviihtyvyyteen vaikuttavista tekijöistä. Sosiaalinen tuki voi olla kaikkea aineellisen ja toiminnallisen tuen väliltä. Tärkeintä kuitenkin on luottamus siihen, että tukea on saatavissa, kun sitä tarvitsee. Sosiaalisen tuen perustana on jokaisen työyhteisön jäsenen aktiivinen osallistuminen ja se välittykin usein arkipäiväisissä keskusteluissa. Parhaimmillaan hyvä sosiaalinen tuki suojaakin henkilöä työhön liittyviltä vaatimuksilta ja paineilta.

Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti sitä edistävä TYHY-toiminta. Työturvallisuuslaitos määrittelee TYHY-toiminnan työhyvinvointia edistäväksi toiminnaksi, joka sisältää työolojen, työyhteisön sekä yksilön työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisen. TYHY-toiminta kattaa laajimmillaan sellaisia toimenpiteitä, jotka koskevat niin yksilöä, työyhteisöä kuin työympäristöä. Näiden toimenpiteiden on tarkoitus parantaa hyvinvointia, työkykyä sekä osaamista ja näin ollen myös tuottavuutta ja laatua. TYHY-toiminta on monen osapuolen yhteistyötä, ja sitä tarvitaan niin organisaation sisällä kuin ulkopuolellakin. (Rauramo, [Viitattu 7.9.2013].) Usein TYHY-toiminta on jotain liikuntaan liittyvää toimintaa, joko yksilö- tai ryhmämuotoisena. Liikunta onkin noussut työelämässä yhdeksi tärkeimmäksi henkilöstön työhyvinvointia tukevaksi menetelmäksi. Työhyvinvointia edistävässä toiminnassa tulisi kuitenkin huomioida työhyvinvoinnin käsitteen moninainen kokonaisuus. Ensisijaisesti työhyvinvointi pitäisikin olla osa työtä eikä vain elvyttävänä TYHY-toimintana. (Mönkkönen & Roos 2010, 248.)

4 KOSKETUS

Kosketus on ihmiselle elintärkeää, vaikka monissa kulttuureissa se miltei laiminlyödään. Klassinen esimerkki kosketuksen tarpeellisuudesta on Harlowin apinakoesarja. Tämä yhdysvaltalainen psykologi todisti emottomien apinanpoikasten kiintyvän häkin kangaspaloihin ja paljaassa metalliverkkohäkissä elävien orpojen poikasten selviävän hengissä vain hädin tuskin. Apinanpoikaset valitsivat myös mieluummin pehmeän ja lämpöisen keinoemon, vaikka vaihtoehtona oli myös ruokaa tarjoava rautainen emo. Lapsi ei siis ainoastaan tarvitse kosketusta kasvaakseen tasapainoiseksi yksilöksi, vaan kokee sen ruokaa tärkeämmäksi. (Kinnunen 2013, 18.) Koskettamisella ja koskettavana olemisella on suuri merkitys etenkin varhaislapsuudessa, mutta myös muissa elämänvaiheissa. Kosketuksella on tärkein merkitys emotionaalisessa ja sosiaalisessa kehityksessä, mutta se on myös edellytys hermoston ja aistien kehittymiselle. Ihminen on luotu koskemaan ja olemaan koskettavana; ilman kosketusta tunne-elämämme ei ole tasapainossa. (Klinta 2012, 44-46.)

4.1 Kosketuksen vaikutukset

Nykyisessä modernissa maailmassa stressi on jokapäiväistä ja rauhoittumisen tarve on suurta. Rauhoittumisen tarve on usein myös tiedostamatonta ja ilmenee henkilökohtaisina ratkaisuin, jotka saattavat olla terveydelle epäedullisia. Tällaisia ratkaisuja rauhoittumiseen ovat esimerkiksi alkoholi ja rasvainen ruoka. (Uvnäs-Moberg 2007, 18.) Kosketuksella on todettu olevan kiistattomia vaikutuksia sykkeeseen; sen rauhoittamiseen tai kiihdyttämiseen. Kuitenkin sen hyödyntäminen, esimerkiksi stressin hallinnassa, on vähäistä. (Mäkelä 2005, 1543.) Kosketus kuuluu nykypäivänä lähinnä vain läheisten ihmisten välille ja tämä onkin saattanut synnyttää epäluuloja kosketusta kohtaan. Nyky-yhteiskunnassa vieraan ihmisen kosketukseen liitetään herkästi seksuaalisuus. Field mainitsee artikkelissaan esimerkiksi USA:ssa lasten koskettamiseen liittyvän ongelmia mm. hyväksikäyttösyytösten pelon takia, vaikka koskettamisen hyödyt ovatkin tiedossa. (Field 2010, 370, Field, 2001 mukaan.)

Kosketuksen vaikutuksia on tutkittu paljon eläimillä ja erityisesti reesusmakakien ja rottien hermorakenteiden kehitys on yhtenevä ihmisen kehityksen kanssa, joten näiden kokeiden tuloksia voidaan pitää merkittävänä myös ihmisten kannalta. Reesusmakakipoikasten runsaan koskettelun on todettu kehittävän niiden sosiaalisia taitoja niin, että ne diplomaattisuudessaan ja liittoutumistaidoissaan peittosivat muut sekä useimmin päätyivät lauman johtajiksi. Reesusmakakeilla on myös todettu sama geneettinen alttius aggressiivisuudelle kuin ihmisillä. Tämän geneettisen taipumuksen on todettu kuitenkin ilmenevän lisääntyneenä väkivaltaisuuksena ainoastaan niillä reesusmakeilla, jotka jäivät paitsi aikuisen rauhoittavaa kosketusta. Rottakokeissa on puolestaan toistuvasti todettu, että emon runsas nuoleminen ja sukeminen lisäävät erityisen selvästi jälkeläisten stressinhallintakykyä sekä lisäksi niiden oppimiskykyä ja avaruudellista hahmottamista. (Mäkelä, 2005, 1543-1544.)

Tietoa kosketuksen vaikutuksesta on saatu myös tutkimalla hieronnan vaikutuksia. Vauvahieronnan on todettu edistävän sekä edistävän lapsen vuorovaikutustaitojen ja vanhempiin sitoutumisen kehittymistä. Tutkimuksissa on todettu vauvahieronnan voivan poistaa täysin lapsen tilanteesta kokema stressi ja tätä onkin pidetty tärkeänä löytönä depressiivisten äitien lastenhoidon kannalta. Myös vanhuksilla on hieronnasta todettu olevan hyötyä heidän sosiaalisten kontaktiensa lisääntymiseen. Lukuisissa tutkimuksissa hieronnan on todettu vaikuttavan positiivisesti mm. tarkkaavaisuus- ja ylivilkkaushäiriöistä kärsivien lasten keskittymiskykyyn sekä syömishäiriöisten ja masentuneiden henkilöiden stressiin, ahdistukseen sekä itsetyytyväisyyteen. Hieronnan hyötyjä on otettu jo käytäntöön Ruotsin ja Suomen kouluissa; lasten toinen toisilleen antama selkähieronta on vähentänyt häiriökäyttäytymistä huomattavasti ja lisännyt keskittymiskykyä. (Mäkelä 2005, 1544-1545.)

Tutun henkilön kanssa kosketus tulee luonnollisesti ja huomaamatta. Sen kautta välitämme tunteita ja ajatuksia ilman, että edes pyrimme siihen. Miellyttävä kosketus luo lisäksi tunnesiteen koskettajan ja kosketettavan välille. Myös työkaverien yhteenkuuluvuutta ilmaistaan sekä edistetään kosketuksen kautta. (Uvnäs-Moberg 2007, 127-128.) Kosketuksen on tutkimuksissa osoitettu lisäävän luottamusta; koskettava kirjastonhoitaja saa kirjat palautumaan todennäköisemmin, koskettava tarjoilija saa enemmän tippiä ja bussikuski antaa asiakkaan todennäköisemmin

matkustaa ilmaiseksi. Kosketuksen merkitystä tässä tilanteessa ei osata täysin selittää, mutta oletettavasti kosketettava saa koskettajasta sen käsityksen, että hän on oikeasti avun tarpeessa, ystävällinen ja luottamuksen arvoinen. (Gallace & Spence 2010, 248-249.)

4.2 Oksitosiini

Kosketuksen stressitasoa laskevan vaikutuksen on todettu johtuvan elimistön oksitosiinipitoisuuksien muutoksista. Perinteisesti oksitosiini liitetään synnytykseen ja maidoneritykseen, mutta sen vaikutukset ovat paljon moninaisemmat ja ulottuvat kumpaankin sukupuoleen. Uvnäs-Moberg (2007) on selvittänyt oksitosiinin vaikutuksia rottakokeilla ja myöhemmin lisätutkimukset ovat osoittaneet niiden yleistettävyyden myös ihmisiin. Oksitosiinin rauhoittava vaikutus havaittiin verenpaineen ja stressihormonitason laskuna, kivuntuntemuksen vähenemisenä sekä rauhallisena ja sosiaalisena käytöksenä. Oksitosiiniannos lisäsi rottien pelottomuutta ja uteliaisuutta. Rohkeus näkyi sosiaalisten kontaktien etsimisenä ja läheisyys vapautti edelleen lisää oksitosiinia. Myös imettävien naisten ja lehmien käytöstä tutkittaessa on todettu oksitosiinipitoisuudella olevan yhteys rauhallisuuden lisäksi aktiiviseen vuorovaikutukseen. (Uvnäs-Moberg 2007, 21-23.)

Kosketus ja oksitosiinin vapautumisen on todettu myös parantavan sosiaalista muistia; kun kosketat, sinut muistetaan paremmin. Oksitosiini aiheuttaa fysiologisen muistijäljen eli elimistö ei salli unohtamista. Oksitosiinin vaikutukset oppimiseen taasen on perusteltu sen rauhoittavalla vaikutuksella: kun keskittymiskyky paranee, oppimisedellytyksetkin paranevat. Oksitosiinin uteliaisuutta lisäävä vaikutus on myös osatekijänä oppimisen parantamisessa. (Uvnäs-Moberg 2007, 80-86.) Stressin vähenemisen kautta kosketus vaikuttaa aivojen toimintaan; oppimiseen ja keskushermoston kehittymiseen. Kosketuksen aiheuttama stressin väheneminen voidaan estää oksitosiiniantagonisteilla, mutta stressinhallintaan eli kosketuksen pitkäaikaisvaikutuksien ei oksitosiiniantagonisteilla voida vaikuttaa. Tämä todistaa sen, että rauhoittava kosketus aiheuttaa pysyviä muutoksia keskushermostossa. (Mäkelä 2005, 1546.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyömme tarkoituksena on löytää uusia keinoja fysioterapeuteille ja Sherborne-ohjaajille vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikalla.

Opinnäytetyömme tavoite oli toteuttaa Sherborne-harjoitusjakso päiväkotityöyhteisössä sekä haastatellen selvittää työntekijöiden kokemuksia harjoitteista ja niiden vaikutuksista vuorovaikutukseen.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset:

1. Millaisia ovat päiväkotityöntekijöiden kokemukset Sherborne-harjoitteista?
2. Millaisia ovat päiväkotityöntekijöiden kokemukset Sherborne-harjoitusjakson vaikutuksista vuorovaikutukseen?
3. Miten päiväkotityöntekijät kokevat Sherborne-harjoitusjakson soveltuvan tyhy-toimintaan?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Aloitimme opinnäytetyöprosessin syksyllä 2012 opinnäytetyösuunnitelman työstämisellä. Keräsimme työmme taustalle tutkimuksia aiheeseen liittyen ja marraskuussa suoritimme Suomen Vammaisurheilu ja -liikunta VAA ry:n Sherborne-peruskurssin. Joulukuussa opinnäytesuunnitelmamme hyväksyttiin ja ryhdyimme etsimään interventoryhmää. Maaliskuun alussa saimme yhteistyökumppanin päiväkodista. Alkuvuoden aikana kirjoitimme teoriaa työmme pohjaksi ja suunnitelimme interventiojakson sisällön sekä haastattelurungon. Interventiojakso sijoittui maaliskuuhun ja sen jälkeen aloitimme haastattelut.

6.1 Kohderyhmä

Sherborne menetelmää on käytetty laajalti asiakasryhmillä, mutta tutkimuksissa kehitysvammaiset ja lapset ovat olleet suurin kohderyhmä. Opinnäytetyön aihetta valitessamme halusimme kumpikin tehdä jotain mitä ei olisi aiemmin kokeiltu, joten siksi päädyimme selvittämään työikäisten kokemuksia Sherborne-harjoittelusta. Sherbornessa olennaisena osana olevaa kontaktinottoa ja läheisyyttä ei mielestämme nykytyöpaikoilla juurikaan esiinny, joten halusimme nähdä miten työikäiset kokisivat tällaisen ärsykkeen. Lisäksi vuorovaikutus on monessa työpaikassa avainasemassa ja halusimmekin nähdä voisiko Sherborne olla yksi keino sen parantamisen.

Kohderyhmää valitessamme luimme tutkimuksia suomalaisten työhyvinvoinnista ja työtoverien vuorovaikutuksesta. Työterveyslaitoksen julkaisemasta haastattelututkimuksesta (Perkiö-Mäkelä ym. 2010) ilmeni, että pääosin suomalaiset kokevat työtoverien välit hyväksi. Vuosina 1997-2009 kerättyjen aineistojen perusteella 80-84 prosenttia koki tulevansa hyvin toimeen työtoverien kanssa. Ongelmallisimmat alat olivat julkishallinto ja koulutus. Tilastokeskuksen tutkimusraportti (Lehto & Sutela 2008, 112-113) kertoi kiusaamista esiintyvän eniten opetustyössä, terveydenhoitotyössä, sosiaalityössä ja palvelutyössä. Yleisimmin kiusaajat löytyivät työyhteisön sisältä. Kuntien eläkevakuuksien julkaisema tutkimus (Kaartinen, Forma & Pekka, 2011, 20-21) puolestaan paljasti kunta-alan ilmapiirien heikentyneen vuo-

sina 2008-2011 10 prosenttia. Suurin heikentyminen tapahtui terveysalalla, sivistysalalla ja sosiaalialalla. Työhyvinvoinnin heikentyminen oli suurinta terveysalalla (36%) ja sivistysalalla (34%).

Näiden tutkimusten valossa terveys-, sivistys- ja koulutusaloilla vaikuttaisi työilmapiirissä olevan eniten parantamisen varaa ja siksi valitsimme kohderyhmäksi koulu- tai päiväkotihenkilökunnan. Toinen päätökseen vaikuttanut tekijä oli työpaikan tilat; halusimme toteuttaa intervention työpaikalla, jotta kynnys osallistumiseen olisi mahdollisimman matala. Kouluilta ja päiväkodeilta liikuntatilaa löytyy ilman suurempia järjestelyitä.

Vuodenvaihteessa lähetimme koulujen johtajille saatekirjeen (Liite 1) ja muutamasta innostuneesta ehdokkaasta valitsimme yhden. Yhteistyökoulu kuitenkin perui viime hetkillä, joten etsinnät täytyi aloittaa uudelleen pikaisella aikataululla ja laajentaa niitä päiväkoteihin. Päiväkodeista saimme yhteistyökumppanin maaliskuun alussa. Työpaikalla työskenteli yhteensä 40 henkilöä ja interventioryhmä pidettiin avoimena, eli kuka tahansa saattoi osallistua niin usein kuin halusi. Työaikataulujen puolesta oli mahdotonta sopia tiivistä ryhmää, joka olisi pysynyt samana koko intervention ajan. Ryhmään osallistui henkilöitä kaikista työpaikan ammattiryhmistä (päiväkotihuoltajat, päiväkodinopettajat, päivähoitajat, päiväkodin johtaja) ja kaikista ikäryhmistä. Kaikki ryhmään osallistuneet olivat naisia.

6.2 Interventiojakson toteutus

Ennen interventiojakson alkua lähetimme päiväkodin henkilökunnalle sähköpostitse infokirjeen (Liite 2) sekä mainoksen (Liite 3) työpaikan kahvihuoneeseen esille pantavaksi. Interventiojakso sijoittui aikavälille 11.3.–5.4.2013. Tarkoituksena oli toteuttaa kaksi harjoituskertaa viikossa niin, että harjoituskertoja kertyisi yhteensä kahdeksan. Aikataulujen yhteen sopimattomuuksien takia saimme toteutettua harjoituskertoja 1-2 kertaa viikossa, yhteensä kuusi kertaa. Interventio toteutui päiväkodin liikuntasalissa lasten päivälevon aikana (12:15–12:45). Yksi kerta oli kestoltaan noin puoli tuntia. Harjoituskerroilla toimimme molemmat ohjaajina niin, että olimme etukäteen jakaneet harjoitteiden ohjausvastuun puoliksi ja toinen toimi tar-

vittaessa apuohjaajana, parittoman ryhmäläisen parina tai näytti esimerkkiä yhdessä toisen ohjaajan kanssa.

Harjoituskerroilla kävijöitä oli vaihtelevasti kahdesta kymmeneen, keskimäärin kuusi. Joka kerralle valitsimme erilaisia harjoitteita ja lisäsimme niiden fyysistä haastavuutta sekä luovuutta progressiivisesti interventiojakson edetessä. Jakson alussa keskityimme pariharjoitteisiin ja loppujaksosta teimme enemmän harjoitteita ryhmässä. Harjoitteet valitsimme Sherborne-peruskurssin materiaalista (Laasonen, Miettunen & Huttunen 2012) sekä kirjasta “Lasten kokonaiskehitystä tukeva liikunta: yleisopetus, erityis-opetus ja esiopetus” (Sherborne, 1993). Harjoitteet suoritettiin ilman välineitä. Ainoastaan lattiatasossa tehtävissä harjoitteissa oli käytössä tarvittaessa patjoja. Jokaisella kerralla harjoitusrunko oli samanlainen: lämmittely (10’), harjoite tai harjoitteet (10-15’) ja rentoutus (5-10’). Harjoitteiden välissä saattoi olla myös lyhyitä rauhoittumisia. Tarkemmat tuntisuunnitelmat ovat liitteenä (Liite 4).

6.3 Tutkimusote

Opinnäytetyömme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus ovat olleet pitkään vastakkaiset ja kilpailevat tutkimusmetodologiat hoitotieteessä. Vertailua on käyty erityisesti metodologioiden paremmuudesta ja hyödyllisyydestä. Vielä 1980-luvulla kvalitatiivista metodologiaa käyttävien oli perusteltava oikeutuksensa siihen. 1990-luvulla vastakkainasettelun sijaan oli tieteen saralla levinnyt ajatus siitä, että nämä kaksi metodologiaa tuottavat laadultaan erilaista ja toisiaan täydentävää tietoa, eivätkä ne poissulje toisiaan. (Janhonen & Nikkonen 2003, 8-10, 12.)

Yksinkertaistettuna voidaan sanoa kvantitatiivisen tutkimuksen tavoittelevan yleistettävyyttä, ennustettavuutta ja kausaaliselityksiä. Kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä on puolestaan tulkinta sekä teorian, säännönmukaisuuksien ja näkökulmien ymmärtäminen. Näiden metodologioiden takana on myös erilainen ajattelutapa todellisuudesta: kvantitatiivisessa tutkimuksessa todellisuus on objektiivinen ja yhteneväinen, kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa todellisuuden ajatellaan olevan subjektiivinen ja moninainen. Kvalitatiivisen tutkimuksen takana on siis

usein ajatus siitä, että todellisuuksia on olemassa yhtä monta kuin henkilöitäkin. Olennaista siinä on se, että ihminen on biologinen eliö ja täten fysiikan mekanistiset mallit eivät sovellu hyvin ihmistutkimukseen. Mekaaniset objektit säilyvät ennallaan ja noudattavat säännönmukaisuuksia, kun taas elävät eliöt kasvavat ja muuttuvat ympäristöltä saamansa palautteen mukaisesti. Yksiselitteisiä syyseuraus-suhteita on usein mahdotonta luoda elävistä eliöistä puhuttaessa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 22–23.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija ja tutkimuksen kohde ovat vuorovaikutuksessa ja tutkijakin on siten mukana vaikuttamassa tutkimukseen. Esimerkiksi kaikki haastattelut ovat haastattelijan ja haastateltavan yhteistyön tuloksia, ja täten haastattelijan persoona, tunteet ja mielipiteet saattavat vaikuttaa tutkimukseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen sisällä on suuntauksia, joissa tutkijat hyväksyvät oman vaikutuksensa tutkimukseen ja toisissa suuntauksissa tutkijat pyrkivät minimoimaan tällaiset tekijät. Kvalitatiivinen tutkimus on myös monesti arvosidonnaista. Tavallisin ero kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen välillä on kuitenkin tulosten ilmaisutapa. Kvantitatiivinen tutkimus ilmaisee tuloksen numeroina ja kvalitatiivinen raportoi tuloksen kuvailuin. Kvantitatiivisen tutkimuksen ajatellaan olevan tarkkaa ja kvalitatiivinen tutkimuksen puolestaan totuudenmukaista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 23–24.)

Tutkimusongelma määrää sen, mitä menetelmää on järkevää käyttää. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu hyvin sellaisiin tutkimuksiin, joissa halutaan selvittää tutkittavien mielipiteitä, havaintoja tai menneisyyttä. Kvalitatiiviset menetelmät ovat sitä parempi ratkaisu, mitä lähemmäksi yksilöä ja vuorovaikutusta tullaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 27–28.) Terveysalaan liittyy kiinteästi asiakastyö ja täten myös asiakkaan mielipiteet ja näkökulmat. Tiedon tuottamisessa voidaan siis pitää keskeisenä osa-alueena henkilöiden vastauksia ja tulkintoja. (Janhonen & Nikkonen 2003, 15.)

6.4 Tutkimusmenetelmä: Haastattelu

Haastattelu on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmistä. Muita menetelmiä ovat havainnointi, erilaiset dokumentit, toiminta- sekä tapaustutkimuk-

set. (Kananen 2008, 57.) Haastattelumenetelmä on erinomainen siihen, kun halutaan saada tietoa henkilön käyttäytymisestä tai hänen ajatuksistaan (Vuorela 2005, 39). Haastattelu onkin muihin menetelmiin verrattuna hyvin joustava. Sen aikana pystyy tarkentamaan tutkittavia asioita ja se antaa mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa. Haastattelu on hyvä menetelmä myös silloin kun kyseessä tuntematon, vähän tutkittu aihe ja on vaikea tietää minkä suuntaisia vastauksia voisi olettaa. (Hirsjärvi 2008, 34-35)

Haastattelu on aina sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jossa haastattelija saa myös tietoa sanattoman viestinnän kautta. Tämä sanaton viestintä voi auttaa haastattelijaa ymmärtämään vastauksia, merkityksiä sekä mahdollisesti taustalla olevia motiiveja. Haastattelumenetelmässä halutaan korostaa, että haastateltava on aktiivinen osapuoli, joka luo tutkimukseen merkityksiä. Haastateltava nähdään siis subjektina, jolle annetaan mahdollisuus tuoda itseään ja mielipiteitään esille mahdollisimman vapaasti. (Hirsjärvi 2008, 34-35.)

Haastattelu rakentuu samoihin keinoihin ja oletuksiin kuin muutkin kasvokkain toteutuvat arkielämän keskustelut (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22). Se tapahtuu aina kasvotusten, jossa molemmat osapuolet käyttävät niin kielellistä kuin ei-kielellistäkin kommunikointia. Haastattelutilanteessa siis molemmat osapuolet vaikuttavat aina toinen toisiinsa. Haastattelu eroaa kuitenkin olennaisesti arkielämän keskustelusta siinä, että sillä on aina ennalta suunniteltu päämäärä ja se tähtää aina informaation keräämiseen. Siinä on myös selkeämmät roolit, joiden mukaan osapuolet toimivat. Haastattelija on tilanteen alullepanija, joka ohjaa haastattelua ja haastateltava on haastattelun tuottava osapuoli, joka antaa haastattelusta saatavan aineiston. (Hirsjärvi 2008, 42-43.) Haastattelun luonne vuorovaikutustilanteena tulisi ottaa huomioon myös aineistoa litteroidessa. Jokaiset puheessa esiintyvät tauot ja minimipalautteet (eleet, ilmeet, naurahdukset yms.) tulisi kirjoittaa ylös. Ne kertovat paljon haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutuksesta ja voivat olla merkittäviä asioita aineistoa analysoidessa. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 29-30.)

Monet haastattelumenetelmän hyödyt voivat myös samalla olla sen haittoja. Haastattelutilanteeseen ja haastattelijan rooliin tulisi kouluttautua. Jotta haastattelutilanteessa haastattelija osaisi tilanteen mukaan ilman johdattelua, säädellä haastatte-

lua tilanteen edellyttämällä tavalla, tulisi haastattelijalla olla taitoa sekä kokemusta haastattelusta. (Hirsjärvi 2008, 35.) Haastattelun haittana voi olla myös se, että se on haastateltavan osalta luonnoton tilanne. Usein myös monet asenteet ja merkitykset ovat olemassa vain yhteisön sisällä. (Vuorela 2005, 42.) Haastattelun luotettavuutta voi myös heikentää haastateltavan taipumus vastata haastattelijaa myönteillen tai haastateltava voi antaa sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia. Haastattelu on myös paljon aikaa vievä menetelmä. Itse haastattelu sekä sitä ennen hoidettavat asiat, haastateltavien etsiminen että aikatauluista sopiminen vievät paljon aikaa. Lisäksi aineiston litterointi sekä analysointi ovat melko hidasta puuhaa. (Hirsjärvi 2008, 35.)

6.4.1 Teemahaastattelu

Tutkimushaastatteluja on monia erilaisia ja niiden nimeäminen on hyvin kirjavaa. Samoilla nimillä saatetaan tarkoittaa täysin erilaisia haastattelumuotoja (Hirsjärvi 2008, 43.). Eri tutkimushaastattelumenetelmien jaottelu lähtee kuitenkin aina tiukasti määritellystä strukturoidusta haastattelusta, päätyen vapaamuotoiseen avoimeen haastatteluun (Kananen 2008, 73). Niiden erot tulevat lähinnä siitä kuinka tarkasti kysymykset ovat muotoiltu ja kuinka paljon haastattelija jäsentää haastattelua. Toisin sanoen kuinka strukturoitua haastattelu on. (Hirsjärvi 2008, 43.) Tutkimushaastattelun valintaan vaikuttaa se, kuinka paljon tutkittavasta asiasta tiedetään ennakkoon. Mitä enemmän tutkittavasta asiasta tiedetään sitä yksityiskohtaisempia ja tiukemmin rajattuja kysymyksiä voidaan siitä laatia. Vastaavasti taas mitä vähäisempi tiedon määrä tutkittavasta asiasta on, sitä yleisluontoisempia kysymyksiä joudutaan siitä laatimaan. (Kananen 2008, 74.)

Näiden kahden ääripään väliin jää puolistrukturoitu haastattelumuoto: teemahaastattelu. Teemahaastattelu on siis strukturoidun ja avoimen haastattelun välimuoto, joka on kuitenkin lähempänä avointa haastattelua kuin strukturoitua haastattelua. (Hirsjärvi 2008, 48.) Teemahaastattelu muotoutuukin sekä avoimista ja suljetuista kysymyksistä. Teemahaastattelu voi olla hyvin vapaata keskustelua. Tärkeintä on huomioida, että samat teemat/aiheet käydään läpi kaikkien haastateltavien kanssa. (Vuorela 2005, 40)

Teemahaastattelu on hyvin yleinen tapa kerätä kvalitatiivista aineistoa (Eskola & Vastamäki 2001, 24). Teemahaastattelu antaa haastattelijalle sopivan väljyyden, mutta toisaalta mahdollisuuden käyttää teemojen mukaisia rajaamismahdollisuuksia (Kananen 2008, 74). Teemahaastattelua suunniteltaessa onkin tärkeää keskittyä näiden haastatteluteemojen suunnitteluun. Haastattelurungossa ei käytetä tarkkoja kysymysluetteloita vaan aiheet luetteloidaan teema-alueittain. Nämä teema-alueet ovat haastattelijalle muistilistana ja niitä tarkennetaan tilanteen mukaan kysymyksillä. (Hirsjärvi 2008, 66.)

Haastattelua suunniteltaessa on päätettävä millaisia päätelmiä aineistosta aiotaan tehdä. Aineistosta pyritään saada sellaisia päätelmiä, jotka koskevat tutkittavaa ilmiötä. (Hirsjärvi 2008, 65.) Ennen haastattelun alkua tulee miettiä miten ja kuinka monta haastateltavaa tutkimukseen sisällytetään. Haastateltavien valinta ja määrä riippuu aina tutkimuksen tarkoituksesta. Tutkija voi joko valita henkilöt jonkin kriteerien perusteella tai sitten valita ne satunnaisesti, riippuen miten haastattelua käytetään. (Hirsjärvi 2008, 58-59.) Lisäksi tulee miettiä toteutetaanko haastattelut ryhmä- vai yksilöhaastatteluina. Yleisin tapa on yksilöhaastattelu, mikä saattaakin olla aloittavalle haastattelijalle yksinkertaisin menetelmä. (Hirsjärvi 2008, 61) Ryhmähaastattelu säästää haastateltavan aikaa ja vaivaa, mutta tilanteeseen vaikuttaa aina ryhmätilanteen vaikutukset: ryhmädynamiikka, ryhmänjäsenten persoonallisuudet yms. (Kananen 2008, 75). Kun haastatteliija on valinnut haastattelumenetelmän, hänen tulisi tehdä ennen varsinaisten haastattelujen alkua esihaastatteluja. Niiden avulla testataan haastattelurunkoa, aihepiirien ja kysymysten muotoilua sekä saadaan selville onko jotain oleellista jäänyt pois. Esihaastattelut toimivat myös hyvänä harjoituksena haastattelijalle ja vähentävät näin ollen varsinaisten haastattelujen virheitä. (Hirsjärvi 2008, 72-73.)

6.4.2 Toteutunut haastattelu

Tässä opinnäytetyössä haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Ratkaisuun päädyttiin, koska työhyvinvointi ja työyhteisön vuorovaikutus voi olla arka aihe, ja uskoimme saavamme todenmukaisempia vastauksia yksilöhaastatteluilla. Haas-

tattelumenetelmänä meillä oli teemahaastattelu, jonka teemat nousivat suoraan tutkimuskysymyksistämme eli:

Teema 1: Sherborne-harjoitteiden soveltuvuus työikäisille

Teema 2: Sherborne-harjoitteiden vaikutus vuorovaikutukseen

Teema 3: Sherborne-harjoitteiden soveltuvuus TYHY-toimintaan

Suunnittelimme teemahaastattelulle löyhän rungon ja apukysymyksiä (Liite 5). Aloitimme haastattelun niin kutsutuilla lämmittelykysymyksillä, joilla kartoitimme haastateltavan taustoja (ammatti, koulutus, työnkuva) sekä kertomalla haastattelun kulusta ja eettisyyteen liittyvistä asioista.

Haastattelut toteutuivat 23.4.–15.5.2013. Kutsuimme haastatteluihin ensisijaisesti aktiivisimpia kävijöitä ja otimme heihin yhteyttä sähköpostitse. Haastattelut toteutuivat Seinäjoen ammattikorkeakoulun terveysalan yksikön fysioterapia-luokissa. Palkitsimme haastatteluun tulijat haastattelun jälkeen hieronnalla. Haastattelimme yhteensä 6 henkilöä, joista ensimmäinen oli esihaastateltava. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Esihaastattelussa haastattelurunkoon ei tullut muutoksia, joten käytimme myös esihaastattelua aineistona opinnäytetyössämme. Esihaastattelun lisäksi harjoittelimme haastattelua keskenämme, toisen toimiessa kuviteltuna haastateltavana. Olimme varanneet yhteen haastattelu- ja hierontakertaan aikaa kaksi tuntia. Toinen meistä haastatteli kaikki haastateltavat ja toinen toimi tilanteissa havainnoijana.

6.5 Analysointimenetelmä

Haastatteluaineistoa voi kertyä paljon jo pieneltä määrältä haastateltavia. Tutkijan ei tulisi keskittyä haastatteluaineiston määrälliseen keräämiseen ja määrää rajoitetaan muun muassa analysointitavan valinnalla. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135.)

6.5.1 Litterointi

Kun haastatteluaineisto on kerätty, tulee se litteroida eli puhtaaksikirjoittaa. Litterointi voidaan tehdä koko aineistosta tai valikoida litteroitavaksi vain teemoja kos-

kevat alueet. Litteroinnin tarkkuus riippuu tutkimustehtävästä ja tutkimusotteesta. Jos litteroijia on useampi, tulee tarkkuus sopia yhdessä. Syytä on muistaa, että jokainen lisäkoodi hidastaa työtä ja litterointi on jo sinällään monen mielestä kaikkein eniten aikaa vievä vaihe tutkimuksessa. Keskusteluanalyysia käyttävät tutkijat litteroivat tekstin taukoja ja äänenpainoja myöten, mutta jos tarvetta näin yksityiskohtaiseen litterointiin ei ole, kannattaa tyytyä vain siihen tarkkuuteen mitä tutkimuskysymykset vaativat. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138–140.)

Kun aineisto on litteroitu, tulee se lukea useaan otteeseen. Näin saadaan yleensä aikaan jo ensimmäisiä ajatuksia ja kysymyksiä aineistosta. Hyvä analysointi vaatii sen, että analysoija on tutustunut aineistoon hyvin. Aineistoa lukiessa voi esittää sille kysymyksiä (kuka, mikä milloin, missä, miksi) ja kiinnittää huomiota aineiston sisällöllisiin teemoihin (olosuhteet, määrittelyt, prosessit, toiminnat, tapahtumat, strategiat, suhteet). Näin tutkija saa jo käsitystä analyysin teosta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 143.) Analyysiin tulisi ryhtyä joko aineiston keruun aikana tai mahdollisimman nopeasti sen jälkeen. Tällöin aineisto on vielä tuoreena tutkijan mielessä ja mahdolliset lisäselvitykset onnistuvat vielä helposti. Tuloksia on kuitenkin osattava tarkkailla laaja-alaisesti ja kokonaisuuteen peilaten, ja joskus tämä voi vaatia pientä taukoa aineiston käsittelystä. Analyysia kannattaa tehdä kuitenkin jossain määrin jo haastattelutilanteessa havainnoiden. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135–136.)

Haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 3 h 58 min 4 s ja keskimäärin yksi haastattelu kesti 39 min 48 s. Kumpikin meistä litteroi kolme haastattelua. Olimme sopineet etukäteen litterointityylin ja -merkistön (Liite 6) Ruusuvuoren, Nikanderin ja Hyväriksen teoksen (2010, 451-452, 460-461) pohjalta. Työtä nopeuttaaksemme ja helpottaaksemme valitsimme litterointimerkkejä kohtuullisen määrän. Aloitimme litteroinnit noin kaksi viikkoa viimeisestä haastattelusta. Litteroimme koko aineiston kesäkuun aikana. Litterointien jälkeen tarkistimme toistemme litteroinnit.

6.5.2 Sisällönanalyysi

Opinnäytetyössämme analysoimme keräämämme haastatteluaineiston sisällönanalyysi-menetelmällä. Sisällönanalyysia voidaan tehdä monin eri tavoin, riippuen siitä mitä sillä haetaan. Se on joukko tapoja, joiden avulla aineistosta tehdään ha-

vainoja ja kerätään tietoja tiettyjä sääntöjä noudattaen. Sitä voidaan käyttää joko aineiston sisällön kuvaamiseen tai päätelmien tekemiseen aineiston tuottajista. Sisällönanalyysillä saadaan selville aineiston sisällön merkityksiä, tarkoituksia, seurauksia ja yhteyksiä. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 22–23.)

Sisällönanalyysissä ideana on kerätyn aineiston tiivistäminen sillä tapaa, että tutkittavia ilmiöitä voidaan kuvailla, yleistää tai vertailla. Olennaista siinä on aineiston samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien erottelu. Aineistoa jaotellaan luokkiin, joiden tulee olla niin yksiselitteisiä ja toisistaan eroavia kuin mahdollista. Tutkimuskysymykset määrittelevät millaisia luokkia analyysiin tehdään. Aineiston sisältämät sanat tai fraasit jaotellaan luokkiin merkityksiensä perusteella. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 23.)

Sisällönanalyysi-prosessi etenee vaiheittain. Ensimmäisenä valitaan analyysiyksikkö, jonka jälkeen tutustutaan aineistoon. Tämän jälkeen aineisto pelkistetään, luokitellaan ja lopuksi tulkitaan sekä arvioidaan analyysin luotettavuutta. Tämä jako eri vaiheisiin on karkea ja se vaihtelee yksilöllisesti. Prosessin muoto riippuu erityisesti siitä onko analyysi induktiivinen (aineistolähtöinen) vai deduktiivinen (teorialähtöinen). Induktiivisessä päättelyssä aineistoa kuvataan käsitteellisesti ja analysoinnissa keskitytään ongelman sisältöön. Deduktiivisessä päättelyssä tutkitaan teorian tai teoreettisten käsitteiden ilmenemistä aineistossa ja analyysi keskittyy ongelman ratkaisun perusteisiin. Jos tutkija haluaa tutkia aineiston ilmisältöjä, hän tarkastelee analyysiyksiköitä suhteuttamalla ne tutkittavaan ilmiöön. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 24-25.) Opinnäytetyössämme käytimme induktiivista sisällönanalyysia, joten jatkossa olemme käsitelleet sisällönanalyysia siltä osin.

Olipa sisällönanalyysi millainen tahansa, se aloitetaan aina analyysiyksikön määrittämisestä. Analyysiyksikkö valitaan tutkimustehtävän ja aineiston laadun mukaan ja se voi olla esimerkiksi dokumentti tai jokin yksikkö aineistossa (sana, lause, virke tai lausuma). Se voi myös olla jokin ajatuskokonaisuus, tekstikappale tai jokin luonnollinen yksikkö, ”juttu”. Analyysiyksikön valitsemisen jälkeen siirrytään aineiston pelkistämiseen, jossa analyysiyksikön mukaisiin osiin jaettu aineisto pelkistetään tutkimukseen sopiviin termeihin. Termit valitaan niin, että ne vastaavat tutkimustehtävään ja näin saadaan aineistosta eriteltyä pelkistettyjä vastauksia tutkimuskysymyksiin. Pelkistämisen jälkeen on vuorossa ryhmittely, jossa pelkiste-

tyistä ilmauksista etsitään eroja ja yhteneväisyyksiä. Ilmaukset ryhmitellään niin, että samaa tarkoittavat ilmaukset yhdistellään samaan luokkaan ja nimetään luokka sen sisältöä kuvaavalla nimellä. Tässä vaiheessa analyysiä voidaan jo käyttää tulkintaa. Kun aineisto on ryhmitelty luokkiin, on vuorossa aineiston abstrahointi, jossa luodaan yläluokkia yhdistelemällä samansisältöisiä luokkia. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 25-30.)

6.5.3 Tulkinta

Analysoinnin lisäksi tuloksia tulee tulkita, jotta ilmiö ymmärretään syvällisesti. Ilman tätä synteesivaihetta ilmiötä ei saada liitettyksi takaisin kokonaisuuteen. Moni tutkija pyrkii kuvaamaan tulokset objektiivisesti, niin että aineisto puhuisi puolestaan. Tällöin tutkija raportoi haastateltavien näkemykset täysin sellaisina kuin he ovat ne kertoneet ja tulkinta sekä sen vaikeudet jäävät lukijalle. Tällöin kaikki aineistosta esiin nousevat ilmiöt jäävät samantasoisiksi ja raportointi voi venyä pitkäksi. Aineistoa pitää tuki kuvailla eli kertoa kohteiden ominaisuuksia ja vastata kysymyksiin kuka, missä, milloin, kuinka paljon ja kuinka usein. Kuvailussa pitää kuitenkin muistaa miettiä onko jokainen yksityiskohta tarpeellinen ilmiön selittämiseksi. Tutkimuksen tarkoitus ohjaa kuvailussa ja lisäksi ulkopuolinen lukija voi auttaa kuvauksen karsimisessa turhuuksista. Lisäksi kuvauksessa tärkeää on kontekstietä eli ilmiön sijoittaminen asiayhteyteen (aika, paikka, kulttuuri), jotta ilmiö voitaisiin ymmärtää laaja-alaisesti. Kontekstin avulla voidaan ymmärtää esimerkiksi ilmiön sosiaalinen ja historiallinen merkitys sekä tulkita haastateltavan puheen sisältämiä merkityksiä oikein. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 144–146.)

Samaa tekstiä voidaan tulkita useasta eri näkökulmasta ja tutkimuksessa tämä näkökulma nousee esiin tutkimusongelmista. Tulkinta on onnistunut, jos saman näkökulman omaava lukija löytää tekstistä samat asiat kuin tutkijakin, riippumatta siitä mitä mieltä hän on näkökulmasta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 151–152.)

6.5.4 Luotettavuuden arviointi

Kun aineisto on analysoitu, on aika arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa tutkija, aineiston laatu, analyysi ja tulosten esittäminen. Luotettavuuden arvioiminen tulee keskittää tutkimuksen totuusarvoon, sovellettavuuteen, pysyvyyteen ja neutraaliuteen. Lisäksi sisällönanalyysissa on omat haasteensa, kuten se miten tutkija onnistuu pelkistämään aineiston niin, että se kuvaisi mahdollisimman hyvin tutkittavaa ilmiötä. Analysoinnin ryhmitelyvaiheessa tehdyt päätelmät ovat myös alttiita tulkintavirheille. Sisällönanalyysin luotettavuuden takia tutkimuksessa tulee esittää luotettava yhteys aineiston ja tulosten välillä. Luotettavuutta lisää se, että luokittelun tekee toinenkin henkilö. Luokittelijoiden väliltä voidaan laskea yksimielisyysprosentti. Toinen mahdollisuus on face-validateetin käyttö eli tutkimuksen tulokset esitellään henkilölle, jolle dokumentit tai ilmiöt ovat tuttuja. Jos henkilöitä on useampi, voidaan heidän väliltään laskea yhtäpitävyyskerroin, joka kertoo henkilöiden yksimielisyyden. Jos aineisto pohjautuu vahvasti teoriaan, voi olla epävarmaa parantaako ulkopuolinen luokittelija analyysin luotettavuutta ja tällöin test-retest voi olla toimiva ratkaisu luotettavuuden varmistamiseksi. Siinä sisällönanalyysi toteutetaan kahdesti saman tutkijan toimesta. (Latvala & Vanhanen 2003, 36-39.)

Opinnäytetyömme luotettavuuden parantamiseksi toteutimme analyysin test-retest-menetelmällä. Päädyimme valitsemaan tämän menetelmän, koska resurssit eivät riittäneet ulkopuoliseen luokittelijaan. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että kumpikin analysoi kaikki litteroidut haastattelut jokaisen kolmen tutkimuskysymyksen osalta itsenäisesti ja tämän jälkeen teimme yhteiset analyysit kaikista litteroinneista vertaamalla omia analyysejämme. Liitteenä on yksi tekemämme analyysi esimerkkinä (Liite 7).

7 TULOKSET

Päiväkotityöntekijöiden kokemukset Sherborne-harjoitteista

Kaikki haastateltavat pitivät kokemusta kaiken kaikkiaan positiivisena ja mukavana. Harjoitteita kuvattiin yllättäviksi, uudenlaisiksi ja erilaisiksi perinteiseen ryhmäliikuntaan verrattuna.

“...se kenen kaa siitä on juteltu niin kaikki on ollu sillee et se oli tosi kivaa ja oli tosi positiivista. Olivat tosi iloisia, että olivat lähteneet mukaan.” (H1)

Haastateltavat ajattelivat harjoitteiden soveltuvan parhaiten nuorille ihmisille ja iäkkäämmillä olevan vaikeuksia harjoitteiden suorittamisessa. Pariharjoitteissa haastateltavat kokivat parin kokoerojen olevan suoritusta vaikeuttava tekijä.

“Uskallan ehkä väittää, että saattaa olla niillä ehkä niillä hankalempaa, iäkkäämmillä ihmisillä, toteuttaa tällasia. Mutta mun mielestä kuitenkin kaikki oli mukana hyvin.” (H2)

“...mul tuli vähän semmonen nolo olo, jos ei saanu jotakin vaikka liikkeelle, että ku meitä oli vähän eri kokosia ni niistäki selvittiin...” (H1)

Kuitenkin useat haastateltavista kokivat harjoitteiden onnistuneen kaikilta loppujen lopuksi. Haastateltavien mukaan harjoitteista suoriutuminen oli antanut "voittajafiiliksen", varsinkin kun alussa oli ollut epäilyksiä harjoitteiden onnistumisesta.

“Varmaan se itensä voittaminen semmonen, että rohkenee tehdä jotain semmosta mitä ensiks aattelis, että en tosiaankaan ja sit kun oot tehny, niin siitä tulee niin hyvä semmonen fiilis, että nyt on taas kiva. Itensä voittaminen ja semmonen rentous, mikä oli sen jälkeen se on varmaan mikä siinä oli kaikista parasta.” (H1)

Päiväkotityöntekijöiden kokemukset Sherborne-harjoitusjakson vaikutuksista vuorovaikutustaitoihin

Jokainen haastateltava kuvasi työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta työpaikalla hyväksi ja miltei moitteettomaksi.

“...siel on todella hyvä ilmapiiri. Se niin kun sanottakoon, jotta en ois oikeestaan aluksi en olisi niin ku uskonu et on näin hyvä.” (H3)

Haastateltavat eivät kokeneet harjoitusjakson vaikuttaneen omaan vuorovaikutukseensa. Yhdeksi syyksi esitettiin se, että haastateltava oli jo työpaikalla sosiaalinen ja oma itsensä. Haastateltavat, jotka olivat käyneet ryhmässä vain kerran, uskoivat, ettei vaikutuksia saatu vielä niin lyhyen kokeilun jälkeen. Haastateltavat kuitenkin ajattelivat, että pidempikestoisella säännöllisellä harjoittelulla harjoitteet voisivat vaikuttaa vuorovaikutustaitoihin sekä sosiaalisuuteen.

“Emmä tiedä onks mun oma vuorovaikutus muuttunu... mä oon tämmönen hölö, et mä varmaan muutenkin tämmönen yleishölö... mutta tota emmä usko et mä ainakaan olisin muuttunu ite siinä millään lailla.” (H1)

“Et varmaan jos niitä olis vaikka kerran viikossa aina niin se vois hyvinkin paljon sitten edesauttaa sitä, että tutustuu niihin kaikkiin ihmisiin siellä ja tulee luottamusta ja avoimempaa vuorovaikutusta kaikkien kans.” (H4)

Harjoitusjakson vaikutuksista työkaverien vuorovaikutukseen haastateltavat eivät osanneet sanoa mitään. Yksi haastateltavista perustelee asiaa näin: *“No, en ehkä oo huomannu, mut en mä oo varmaan kattonukkaan sillä tavalla.” (H2)*

Haastateltavien mielestä Sherborne-harjoitteisiin liittyy olennaisesti kehonkieli. Eräs haastateltava kuvasi asiaa tähän tapaan: *“Mun mielestä se on kehon dialogi. Että ku mä panen nyt käteni näin ja sitte sä joudut vastata siihen, että meeks sä nyt tuolta vai täältä. Siinä tuloo se vuorovaikutus, että toiselta tulee sykäys ja toiselta vastaus, et ilman sanoja.” (H6)*

Haastateltavat pitivät koskettamista outona ja erilaisena, koska sitä ei pidetä suomalaisena tapana eikä sitä koettu tulevan normaalin työpäivän ohessa. Läheinen kosketus laittoi myös miettimään toisen reiviirin kunnioittamista. Haastateltavien mukaan koskettamiseen liittyi alkujännitystä, mutta tunnelma rentoutui pian ja harjoitteita tehtäessä kosketus tuntui mukavalta.

“Toiseen koskeminen, niin sehän on jotenki outoa. Se tulee varmaan kulttuurista, että sitte ku sitä vaan teköö niin se kohta ei tunnu miltään, mutta se ei välttämättä oo ihan helppoa ja se, että kuinka lähelle voit

*toista mennä et tiedä toisen reviiriä puolin ja toisin, että niin se on sel-
laan ainakin mikä herättää ajatuksia.” (H6)*

*“...just se suomalaiset ei hirveesti kosketella toisiamme vaikka ollaan
kuinka läheisiä työkavereita niin ei me silti niin lähelle mennä ku siinä
mentiin...” (H1)*

Koskettamista kerrottiin helpottavan työkavereiden tuttuus ja oma luonne.

*“Siis yleensäkin se oli hirveen yllättäviä ne kaikki liikkeet mitä me teh-
tiin. Ja siinä piti olla aika läheises kontaktissa toisten kanssa. Sinänsä
itellä oli aika helpoo, koska mä olin sellasen ihmisen pari, joka on
mun tiimissä työssä ja tunnen hänet hyvin, että se ois varmaan ollu
erilaista jos siinä ois ollu parina joku vähä ehkä vieraampi.” (H2)*

Haastateltavat ajattelivat harjoitteiden voivan useasti tehtynä helpottaa fyysisen kontaktinottoa työelämässä. Yksi haastateltava kuvaa säännöllisen harjoittelun vaikutuksia tähän tapaan: *“Varmaan jollakin tavalla saatettais lähentyä vielä entis-
tä enemmän toistemme kanssa. Ja voi olla, että semmonen fyysinen kontakti toi-
sen kans vois olla ehkä helpompaa.” (H2)*

Kosketuksen avulla haastateltavat olivat kokeneet pystyvänsä lähestymään työkaveria eri tavalla kuin työelämässä ja tutustumaan työkaveriin paremmin. Osa kertoi interventiokertojen tutustumisen pohjalta jutelleen enemmän alun perin vieraamalle työkaverilleen. Erityisesti haastavien ja läheisyyttä vaativien tehtävien suorittaminen yhdessä vieraan parin kanssa koettiin luovan avoimemman suhteen ja tutustuttavan. Tutuille työkavereille harjoituskerrat toivat uutta puheenaihetta ja tutustuttivat työkavereita toisiinsa eri tavalla kuin työympäristössä.

*“Kyllä se osittain lähentää, että ei mun mielestä ollenkaan huono tapa
tulla työyhteisöön pitämään tuollasta. Mä luulen näin että se lähen-
tää.” (H2)*

*“...yks opiskelija joka sattuu mun pariksi just siinä haastavassa tehtä-
vässä, niin sen jälkeen me juteltiin paljon enemmän tai tuli semmonen
olo, että mä oon ton kaa vähän enemmän tuttu ku mä oon tehny sen
kaa tämmösen tehtävän, missä me tosissaan jouduttiin olemaan tosi
lähellä toisiamme kannattelemaan niin sit sen jälkeen oli semmonen
avoimempi suhde.” (H1)*

“Oli aika kiva puhua ja nauraa... Sitten keskusteltiin niistä kaikista, niin kun jutuista. ‘Toi oli kiva. Ja sitten mun lihakset on aivan kipeät ja tuolla ja tuolla’. Se oli hyvä.” (H5)

Haastateltavat kokivat kosketuksen muuttavan työkaverien rooleja ja heidän välistä vuorovaikutustaan; roolit ryhmässä koettiin tasavertaisemmiksi kuin työelämässä. Varsinkin esimiehen kanssa työskentely ryhmässä samanveroisina yksilöinä koettiin eroavan paljon työelämästä. Osa koki esimiehen kanssa toimimisen jännittävänä, osa taas pystyi rentoutumaan täysin esimiehestä huolimatta.

“...ku siinä piti voittaa itensä, koskee toiseen, niin kyllä siellä varmaan tuli eri rooli esille...” (H1)

“...kun viimeisellä tunnilla tuli johtajakin meiän kanssa. Sekin oli mukavaa,... sitten pääsi samalle tasolle. Sekin oli kiva.” (H5)

“Kun xx (viittaa työpaikan esimieheen) oli siinä niin mä luulen, että osa jännitti sitä et ku se on pomo niin voi olla et joillekin tuli semmonen olo että kuinka me uskalletaan olla...” (H1)

Eräs haastateltava perusteli seuraavalla tavalla omaa rentouttaan esimiehen läsnäolosta huolimatta: *“... en mä usko, että se ainakaan vaikutti kauheesti, että me ollaan aika paljon tekemisissä sen esimiehen kanssa. Että se on tosi mukava ja ihana ihminen... Tietysti sitä aina töissä, jos esimies tulee vaikka meiän ryhmään käymäs, vähän kiinnittää huomiota siihen omaan olemiseen alitajuntaisesti mutta, että en nyt tietoisesti varmaan mitenkään.” (H4)*

Harjoitteissa tarjottiin myös mahdollisuutta kokeilla asettumista erilaisiin rooleihin ja tämä koettiin positiivisena asiana.

“Jos tuntee, että se on kattonu sua huonosti, niin sitten sitä yrittää sieltä lattialta repiä, että nyt saat. Justiin tällaista, että saa päästellä höyryjäkin...” (H5)

Päiväkotityöntekijöiden kokemukset Sherborne-harjoitusjakson soveltuvuudesta TYHY-toimintaan

Jokaisen haastateltavan mielestä interventiojaksolla käytetyt harjoitteet toimivat TYHY-toiminnassa. Haastatteluissa harjoitteiden kuvattiin sopivan ryhmäytymiseen, kontaktin luomiseen sekä syrjäytymisen ehkäisyyn.

“Siinä tutustuu toisiin vähän eri merkeissä ja eri tavalla. Se mitä sä aikasemmin kysyit, et missä niitä vois käyttää, niin ryhmäytymises... Niin vois olla hauskaa sillai kivalla tavalla joutua ottamaan kontaktia toisiin, että jotaki muuta ku sitä asian puhumista.” (H6)

Kaikki haastateltavat kokivat harjoitteiden sopivan tälle ammattiryhmälle, koska kaikilla oli ollut ryhmässä hauskaa. Lisäksi haastateltavien mielestä päiväkotityösäkin tarvitsee samaa heittäytymistä ja luovuutta, mitä harjoitteissakin.

“Siinä ryhmäs mun mielestä ainakin kaikki semmosia, että kaikki teki niitä ja näytti tykkäävän ja viihtyvän ja kaikilla oli hauskaa, että hyvin mun mielestä sopi. Ja kun ne on tommosia heittäytymistä ja luovuutta vaativia hommia, niin mun mielestä ne on meidän ammattikunnallekin ihan sopivia ja semmosia herättäviä.” (H4)

Haastateltavat kokivat saaneensa harjoitteista vinkkejä omaan työhönsä lasten kanssa ja harjoitteiden olevan sovellettavissa myös lapsille.

“No kyllä mä aattelen, et noita asioita voi aivan hyvin tehdä lasten kans. Ja sitä kautta lasten luottamusta kasvattaa toisiansa kohtaan ja et lapset lähentyis toistensa kanssa.” (H2)

Ryhmän toimintaa haastateltavat kuvailivat piristäväksi ja kokivat sen tuovan jaksamista työpäivään. Välittömästi tunnin jälkeen haastateltavat olivat tunteneet olonsa iloisemmaksi ja sosiaalisemmaksi. Sama havainto tehtiin myös työkavereissa.

“...se oli semmonen positiivinen fiilis mikä mulle ainakin jäi. Oli loppuajan semmonen olo, että no nii kyllä täs ny taas vähän jaksaa...” (H1)

“Ainakin mun mielestä sillon kun tunnin jälkeen. Heti tuntu että ne (viittaa työkavereihin) on jotenkin niin kun enemmän auki, enemmän hymyili ja keskusteli.” (H5)

Haastateltavat kokivat jaksosta olleen fyysistä hyötyä: harjoitteilla koettiin olevan positiivista vaikutusta omaan kehontuntemukseen, koko kehon liikkuvuuteen ja liikunnallisuuteen. Lisäksi harjoitteiden kuvattiin vetreyttävän työpäivän lomassa.

“Lähinnä mä koin, että siihen oman kehontuntemukseen oli aika paljon vaikutusta.” (H2)

“Se ainaki paransi jotaki liikkuvuutta. Että kun lähtöö lenkille niin sitä menöö vaan näin, mut ku tuos kiemursi joka suuntaan niin se tuntu siläläilla koko keholle että vois ainaki sanoo vetrusti vähän. Joku muu liikunta on sellasta toisenlaista, et menöö enemmän jumiin, jonnaki saliliikunnassa jonku puntin kans...” (H6)

Kontaktinoton outoudesta johtuen haastateltavat ajattelivat joillain voivan olla vaikeuksia sen suhteen. Haastatteluissa nousi esiin myös epäily siitä, että osa työkavereista olisi jättänyt ryhmään saapumisen väliin juuri koskemisen pelon takia. Muut asiat, mitkä haastateltavat ajattelivat estäneen osaa tulemasta, oli jännitys hikoilusta tai erilaisesta toiminnasta. Haastateltavat kertoivat kuitenkin kaikilla ryhmässä olleen tosi kivaa ja osallistuneiden olleen positiivisesti yllättyneitä ennakkojännityksistä ja -epäilyistä huolimatta.

“Ne (viittaa työkavereihin, jotka eivät osallistuneet kerralle) pelkäs kato kun piti toisia kosketella... Niin tietenkkin mä sitäkin ymmärrän, toiset ihan oikeasti tykkää, että hänellä on vain oma tila ja ei päästetä lähelle.” (H5)

“Ihmiset ei tienny mitä se tarkoittaa, se sana (viittaa ‘Sherborne’-sanaan). Sitte semmosen lauseen mä ainakin kuulin kahvihuoneessa, että ku tulee niin hiki kesken päivän. Ihmiset ajattelee varmaan et se on oikein jumppaa jumppaa.” (H1)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössämme kartoitimme päiväkotityöntekijöiden kokemuksia Sherborne-harjoitteista tyhy-toiminnassa sekä harjoitteiden yhteydestä vuorovaikutukseen.

Haastateltavien kokemukset Sherborne-harjoitteista olivat pääasiassa positiivisia. Ainoiksi haasteiksi haastateltavat kuvasivat parin kokoerot sekä korkean iän tuomat ongelmat. Epäilyksistä huolimatta harjoitteet olivat onnistuneet kaikilta ja onnistumisesta oli jäänyt innostava tunne.

Haastateltavat löysivät harjoitteiden ja vuorovaikutuksen välillä selkeän yhteyden, mutta eivät olleet havainneet tämän harjoitusjakson aiheuttaneen mitään muutoksia omassa vuorovaikutuksessa. Osa koki oman vuorovaikutuksensa olevan jo tarpeeksi hyvällä tasolla tai saaneensa jakson aikana liian vähän harjoitusta. Pidemmällä jaksolla ajateltiin saatavan vaikutuksia vuorovaikutustaitoihin ja sosiaalisuuteen.

Kosketus nostettiin haastatteluissa yhdeksi tärkeäksi vuorovaikutuksen muodoksi Sherborne-harjoitteista puhuttaessa. Kosketus koettiin suomalaisista tavoista poikkeavaksi ja tämän takia jännittäväksi sekä ajatuksia herättäväksi. Tutun parin kanssa toimittaessa koskettaminen koettiin helpommaksi. Alkujännityksen jälkeen koskettamisen kuvailtiin olleen mukavaa. Kosketuksen kautta haastateltavat ajattelivat harjoitteilla voitavan kehittää kehonkieltä sekä fyysistä kontaktinottoa. Harjoitusjaksolla haastateltavat olivat kokeneet lähentyneensä ja tutustuneensa työkavereihin uudella tapaa nimenomaan kosketuksen takia. Kosketuksen koettiin tasavertaistaneen työkaverien rooleja ja harjoitteiden kautta haastateltavat olivat kokeneet päässeensä esimiehenkin kanssa uuteen tilanteeseen, jossa molemmat olivat samanveroisia.

Kaikki haastateltavat kokivat harjoitteiden toimivan TYHY-toiminnassa ja sopivan muun muassa ryhmäytymiseen. Haastateltavat kuvasivat harjoitteet työyhteisön kannalta hyödyllisiksi, koska ne oltiin koettu ja huomattu piristäviksi sekä vetreyttäväksi. Harjoitteilla ajateltiin olevan vaikutusta myös kehontuntemukseen. Erityisesti tämän ammattiryhmän ajateltiin hyötyvän harjoitteista, koska niissä tarvittiin

samoja ominaisuuksia, heittäytymistä ja luovuutta, kuin työelämässäkin. Lisäksi harjoitteet ovat sovellettavissa lapsille ja täten käytettävissä itse työelämässä.

Harjoitusjakson toteuttamisen haasteiksi haastateltavat nimesivät ryhmäläisten ennakkoluulot ja -pelot liittyen koskettamiseen, hikoiluun sekä normaalista poikkeavaan toimintaan. Kuitenkin haastateltavat kertoivat kaikkien harjoituskerroilla mukana olleiden henkilöiden olleen positiivisesti yllättyneistä ennakkoajatuksista huolimatta.

9 POHDINTA

Opinnäytetyömme ensimmäinen tutkimuskysymys koski päiväkotityöntekijöiden kokemuksia Sherborne-harjoitteista. Haastateltavien kokemukset harjoitteiden vaikutuksista olivat kaiken kaikkiaan samankaltaisia kuin mitä teoria antaa odottaa. Itse menetelmän kehittäjä Veronica Sherborne kuvaa teoksessaan (1993, 3-4) SDM-metodin harjoitteiden voitavan vaikuttaa yksilön itseluottamukseen, kehoitaisuuteen, luottamukseen sekä kommunikaatioon.

Pääasiassa haastateltavien kokemukset olivat positiivisia, mutta lajin soveltuvuus herätti haastateltavissa kysymyksiä. Haastateltavat nimesivät korkean iän ja pari-en kokoerojen lisäävän harjoitteiden haastavuutta, vaikkakin loppujen lopuksi kaikki suoriutuivat harjoitteista. Haastateltavat kuvailivat onnistumisen tunnetta positiiviseksi. Kaisu Laasonen esittelee artikkelissaan (2005, 130-131) SDM-metodin sopivan kaikenikäisille sovellettavuutensa ja monipuolisuutensa takia, vaikka se aikoinaan onkin kehitetty kehitysvammaisia lapsia varten. Laasonen tavoin Cia Klinta kuvaa kirjassaan (2012, 17) SDM-metodin harjoitteiden ja suoritustapojen kirjoa laajaksi. Hänen mukaansa harjoitteiden käytötapa valitaan työskentelytavan ja kohderyhmän perusteella, ja ohjaajan tehtävänä on muokata harjoitteiden tavoitteet ryhmän tarpeita vastaaviksi. Laasonen (2005, 150) mielestä tämä harjoitteiden suunnittelu vaatisi osallistujien oppimistarpeiden sekä vahvuuksien selvittämistä ennakkoon. Tätä ennakkoselvitystä ei tutkimuksessamme toteutettu resurssien takia, mutta sillä olisi voinut ollut positiivinen vaikutus lopputulokseen. Interventiojakson harjoitteiden soveltaminen tapahtui ennakkoon niin, että valitsimme mielestämme aikuisille soveltuvat harjoitteet ja tarvittaessa muokkasimme niitä harjoituskerran aikana.

Harjoitusjakson ohjaajina huomasimme aikuisten olevan lapsia herkempiä luovuttamaan haastavan suorituksen edessä. Useammassa tapauksessa suoritus epäonnistui jo kokeiluvaiheessa, kun uskoa suoriutumiseen ja yrittämisen halua ei löytynyt. Jälkikäteen ajateltuna tämä olisi vaatinut meiltä ohjaajina lisäkannustusta ja ohjausta, mahdollisesti harjoitteen helpottamista. Parien kokoeroista johtuvia pelkoja lievitimmekin asettumalla itse toiseksi pariksi tarvittaessa. Harjoitteiden vaikeusastetta lisäsimme progressiivisesti harjoitusjakson edetessä, mutta koska sään-

nöllisiä kävijöitä oli vähän, ei progressiivisuus toteutunut monen kävijän kohdalla. Tämä olisi vaatinut meiltä aktiivisempaa otetta harjoitteiden muokkaukseen itse harjoituskerralla.

Toinen tutkimuskysymyksemme kosketti päiväkotityöntekijöiden kokemuksia harjoitusjakson vaikutuksista vuorovaikutukseen. Haastateltavat ajattelivat säännöllisellä harjoittelulla pystyttävän vaikuttamaan positiivisesti henkilön sosiaalisuuteen ja vuorovaikutustaitoihin. Samaan tulokseen on päädytty myös kappaleessa 2 esittelemissämme tutkimuksissa opettaja-opiskelijoiden (Hen & Walter 2012) ja murrosikäisten rikollisten kanssa (Klinta 2012). Haastateltavat kokivat harjoitusjakson liian lyhyeksi, jotta suuria muutoksia vuorovaikutuksessa olisi ehtinyt tapahtua. Pidempi tai tiiviimpi jakso olisi saattanut olla tulosten kannalta kannattavampi, mutta merkittävämmäksi ongelmaksi jakson suhteen nousi aikatauluongelmat työyhteisön sisällä. Työntekijöiden työnkuvasta johtuen emme saaneet kasaan tavoitteena ollutta tiivistä ryhmää, vaan kävijät vaihtelivat paljon. Täten varsinaisista harjoitusjakson vaikutuksista ei voida puhua kuin parin ryhmäläisen kohdalla. Osa haastateltavista perusteli vaikutusten puuttumista sillä, että oli itse jo valmiiksi sosiaalinen henkilö työpaikalla. Kaikki haastateltavat kuvailivat työpaikan ilmapiiriä todella hyväksi, mikä voi antaa viitteitä siitä, että työyhteisön vuorovaikutus oli hyvällä tasolla jo ennen harjoitusjaksoa. Mielenkiintoista olisikin ulottaa tutkimus sellaisiin työyhteisöihin, joissa vuorovaikutuksessa olisi parannettavaa.

Selkeimpänä vuorovaikutustekijänä harjoitusjaksolla haastateltavat näkivät koskettamisen, joka nosti esiin monenlaisia mielipiteitä. Otettaessa fyysistä kontaktia haastateltavia oli mietityttänyt toisen henkilökohtaisen tilan kunnioittaminen. Laasosen (2005, 146-147) mukaan SDM-menetelmässä otetaan huomioon toisen yksityisyyden kunnioittaminen: harjoitteet aloitetaan varovaisista kontakteista ja tästä edetään yhteiseen luovaan tekemiseen. Tätä progressiivisuuden periaatetta noudatettiin myös toteutuneella harjoitusjaksolla, mutta koska osallistujat vaihtelivat, ei progressiivisuus toteutunut jokaisen osallistujan kohdalla ja tästä johtuen harjoitteet saattoivat tuntua osasta liian rohkeilta. Kuitenkin alkujännityksestä päästyään moni haastateltava koki harjoitteiden onnistuneen.

Koskettamisen outoutta haastateltavat olivat perustelleet sillä, että koskettaminen ei ole suomalainen tapa. Haastateltavien tapaan Taina Kinnunen (2013, 54-67)

kuvaa kirjassaan suomalaista kosketuskulttuuria niukaksi ja perustelee väittämäänsä haastattelu- ja kyselyaineistojen avulla. Aineistoissa suomalaiset ovat kertoneet lapsuuden aikaisilla tapahtumilla olleen suuri merkitys omiin koskettamistapoihinsa, aivan kuten jo kappaleessa 5 esittelimme teoriassa olevan. Kinnusen keräämissä aineistoissa vanhempien hellyys on monelle suomalaiselle merkinnyt lähinnä pakollista lastenhoitoon liittyvää kosketusta. Kinnunen kertoo kirjassaan lasten julkisen hellittelyn olevan nykypäivänäkin meille melko vierasta.

Osa haastateltavista esitti jopa ajatuksen siitä, että koskettamisen pelko olisi ollut joidenkin kohdalla esteenä ryhmään tulolle. Klinta kuvaa teoksessaan (2012, 44-46) Sherborne-harjoitteiden olevan sopivia ja jopa suositeltavia erilaisista koskettamiseen liittyvistä ongelmista kärsiville. Jos kyseessä on esimerkiksi kosketusyliherkkyys, on koskettaminen sen epämiellyttävyydestä ja jopa kivuliaisuudesta huolimatta tarpeellista. Henkilöä tulee kunnioittaa ja luoda turvallinen ilmapiiri. Suurimpaan osaan Sherborne-harjoitteista liittyy kosketus eri tavoilla, mutta henkilöllä on vapaus itse päättää miten suorittaa harjoitteen. (Klinta 2012, 44-46.) Sinällään koskettaminen ei ollut ylitsepääsemätön asia interventoryhmään osallistuneille, eikä sitä lopulta koettu epämukavana. Sitä pidettiin ainoastaan uutena asiana ja arkuus sitä kohtaan saattoi karkoittaa osallistujia. Kontaktin oleellisuudesta harjoitteissa mainitsimme jo mainoksessa ja jälkeempään ajateltuna sen tiedon olisi voinut jättää kertomatta, jotta turhat epäluulot olisivat kaikonneet.

Haastateltavat kokivat harjoitteisiin kuuluvan kosketuksen lähentävän heitä ja tutustuttavan uudella tavalla. Lisäksi haastateltavat nostivat esiin harjoitteiden vaikutuksen kehonkielen kehittymiseen, minkä itse Veronica Sherbornekin on nostanut yhdeksi metodinsa tavoitteista (Sherborne 1993, 3-4). Harjoitteissa harjaantuvan kehonkielen haastateltavat ajattelivat olevan myös yksi tekijä, joka tekee harjoitteista osallistujien keskinäistä vuorovaikutusta edistävää. Thompson ja Hampton (2011) ovat tutkineet henkilöiden suhteen merkitystä tunteiden ilmaisemiseen ja tulkitsemiseen kosketuksen kautta. Koehenkilöillä oli tehtävänä ilmaista kosketuksen avulla parilleen eri tunteita näkemättä tätä ja toinen parista puolestaan tulkitsti kosketuksella esitetyn tunteen. Parien keskinäisestä suhteesta riippumatta tunteiden ilmaisutavat todettiin samanlaisiksi, mutta tuttu pari osasi tulkita kosketusta paremmin kuin tuntematon pari. Tutkimuksen perusteella voimme siis olettaa, että

työkaverien lähentyminen sekä kehonkielen kehittyminen interventiojakson aikana voi edistää heidän välistä sanatonta viestintäänsä ainakin tunteiden ilmaisun osalta.

Haastateltavat kuvailivat ryhmän vuorovaikutusta ja rooleja tasavertaisemmiksi, kuin työpaikalla. Luonnollisesti tämä johtui hierarkian muuttumisesta; harjoitteissa toimittiin eri rooleissa kuin työpaikalla yleensä. Osassa harjoitteista kokeiltiin tarkoituksella erilaisia rooleja (yhteistoiminta, huolehtiminen, luottaminen, vastustaminen ja puolustaminen). Joku puolestaan koki juuri koskettamisen olevan tekijä, joka muutti työkaverien keskinäisiä rooleja. Tässä saattoi olla kyseessä kosketuksen kautta tapahtuva lähentyminen ja tasavertaistuminen. Moni haastateltava nosti harjoitteissa tapahtuneen esimiehen kanssa tasavertaistumisen mukavaksi kokemukseksi.

Kolmas tutkimuskysymyksemme koski harjoitteiden soveltuvuutta TYHY-toimintaan. Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että harjoitusjakso oli sopivaa TYHY-toimintaa ja nostivat esille sen moninaisia hyötyjä työyhteisölle. Moni kertoi harjoitteiden sopineen nimenomaan tälle ammattikunnalle, koska harjoitteet sinällään ovat sovellettavissa heidän työhönsä. Jälkeenpäin ajateltuna päiväkotityöntekijät olivat otollinen ryhmä tätä tutkimusta ajatellen, koska heiltä löytyi harjoitteissa vaadittavaa heittäytymiskykyä ja harjoitteiden sovellettavuus työelämässä lisäsi varmasti motivaatiota ryhmään osallistumiselle. Huomattavasti haastavampaa olisi ollut toteuttaa harjoitusjakso työympäristössä, jossa leikkisyys ja heittäytyminen ei ole jokapäiväistä. Jatkossa tutkimusta voisikin olla mielenkiintoista soveltaa esimerkiksi toimistoympäristöön tai miesvaltaiseen työpaikkaan.

Harjoitusjakson soveltuvuutta TYHY-toimintaan pohtiessaan haastateltavat nimesivät joitakin haasteita. Markkinoinnin tärkeys nostettiin useassa kohtaa esille ja haastateltavat ajattelivat sillä pystyttävän lisäämään ryhmään osallistujien määrää. Markkinoinnissa haastateltavat ehdottivat info-tyyppistä lähestymistapaa, jolla olisi pystytty poistamaan harjoitusjaksoon liittyviä epäilyksiä ja pelkoja. Itse päädyimme antamaan infon vain paperilla, jotta emme paljastaisi tutkimuksen tarkoituksiperistä liikaa ja ohjailisi haastateltavien ajatuksia. Muussa tapauksessa info olisi voinut olla hyödyllinen.

Toisena haasteena haastateltavat nimesivät hientulon. Keskellä työpäivää tapahtuvan TYHY-toiminnan on heidän mielestään oltava niin kevyttä, ettei siinä tule hiki. Harjoituskerroillamme tältä vältyttiin juuri ja juuri. Muutoinkin me ohjaajina huomasimme esteettisten asioiden vaikuttavan harjoitteisiin heittäytymiseen. Lattialle meno ja siellä toimiminen, hien tulo sekä hiusten sekaantuminen olivat asioita, mitä moni osallistuja kauhisteli aluksi. Kukaan ei kuitenkaan täysin kieltäytynyt mistään näihin syihin vedoten, mutta vaihtoehtoisten suoritustapojen miettiminen voisi olla hyödyllistä, jos näitä harjoitteita ohjaa aikuisille. Tarkoituksenamme oli toteuttaa progressiivisuutta myös tässä asiassa niin, että aloittaisimme seisten ja viimeisiä kertoja kohden harjoitteet lähenisivät lattiatasoa. Koska kävijöiden harjoitusjaksoon sitoutumattomuus häiritsi progressiivisuusajatustamme, olisi voinut olla parempi toteuttaa progressiota jokaisen harjoituskerran sisällä niin, että harjoituskerta olisi alkanut ylhäällä toteutettavilla harjoitteilla ja päätynyt lattiatasoon.

Aiheenvalintamme lähtökohtana oli luontaisen kosketuksen väheneminen nykyelämässä ja se mitä vaikutusta sillä voitaisiin saada aikaan. Koemme, että fysioterapiassa on tärkeää ottaa ihminen huomioon kokonaisvaltaisesti eli terapiatilanteissa on fyysisten tavoitteiden lisäksi hyvä huomioida niiden psyykinen, kognitiivinen ja sosiaalinen vaikutus. Törmätessämme opinnoissamme Sherborneen huomasimme sen yhdistävän nämä mielenkiinnon alueemme. Lisäksi siihen liittyy hyvin olennaisesti kosketus, jonka vaikutuksista ja tärkeydestä olimme kiinnostuneita.

Liikunnanohjauksesta meillä molemmilla oli kokemusta, mutta koskettamisen aiheuttama arkuus tuotti hieman lisähaastetta ohjaamiseen. Koska tutkimuksemme oli kyseessä meille melko uuden liikuntamenetelmän soveltaminen, oli äkillisten muutosten tekeminen kesken interventiokerran hieman vaikeaa. Tutkimusmenetelmänä haastattelu on haastava ja vaati paljon harjoittelua sekä kokemusta. Meillä ei ollut ennen tutkimusta juurikaan aiempaa kokemusta haastattelusta ja tämä kokemattomuus haastattelijoina sekä tutkijoina saattoi varmasti vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Koimme haastattelussa haasteelliseksi erityisesti johdatelun välttämisen. Litteroinnin ja analysointien luotettavuutta lisäsimme tekemällä ne kahteen kertaan eri henkilön toimesta sekä tämän jälkeen vertaamalla tuloksia.

Tutkimus onnistui meiltä ensikertalaisina hyvin ja saimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Kävijöiden sitoutuminen harjoitusjaksoon olisi mahdollistanut progressiivisuuden toteutumisen ja todennäköisesti tuonut sitä kautta merkittävää lisäinformaatiota. Tämä antaakin mahdollisuuden lisätutkimukselle. Vaikka tutkimuksemme tarkoituksena oli tuottaa tietoa alan ammattilaisille, koemme että heidän lisäksi opinnäytetyömme tuloksista hyötyvät kaikki. Fysioterapeuteille ja Sherborne-ohjaajille tutkimuksemme antaa lisätietoa Sherborne-harjoitteiden sovellettavuudesta. Kosketuksen merkitys ja sen vaikeus voi herättää ajatuksia ihan jokaisessa.

Opinnäytetyöprosessi antoi meille uusi työkaluja tulevaa fysioterapeutin ammattiamme varten. Toteuttamamme interventiojakson jälkeen meillä on hyvää kokemusta siitä, miten SDM-menetelmää voi soveltaa erilaisiin ryhmänohjaustilanteisiin. Tämän työn ansiosta ymmärrämme kuinka kattavat mahdollisuudet ja hyödyt menetelmä antaa fysioterapiatilanteisiin. Toinen merkittävä hyöty meille oli haastattelumenetelmän käyttö, koska haastattelutaitoja tarvitsemme jokaisessa fysioterapian asiakastilanteessa. Menetelmään perehtyminen ja sen käyttö on antanut meille hyvän pohjan ammattimme vaatimiin haastattelutilanteisiin.

LÄHTEET

- Bauman, Z. 2001. *The Individualized Society*. Cambridge, MA: Polity Press.
- Dunderfelt, T. 2012. *Konttorikemiaa: Seitsemän avainta hyvään yhteistyöhön*. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2008. *Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Field, T. 2001. *Touch*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Field, T. 2010. Touch for socioemotional and physical well-being: A review. [Verkojulkaisu] *Developmental Review* 30, 367-383. [Viitattu 19.9.2013] Saatavana EBSCO-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Gallace, A. & Spence, C. 2010. The science of interpersonal touch: an overview. [Verkojulkaisu] *Neuroscience and Biobehavioral Reviews* 34, 246-259. [Viitattu 19.9.2013] Saatavana EBSCO-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Hen, M. & Walter, O. 2012. The Sherborne Developmental Movement (SDM) teaching model for pre-service teachers. *Support of Learning* 27 (1), 11-19.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) 2003. *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. 2. painos. Helsinki: WSOY.
- Kaartinen, R., Forma & Pekka T. 2011. *Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011: Kevan tutkimuksia 2/2011*. [Verkojulkaisu]. Helsinki:Keva. [Viitattu 7.12.2012]. Saatavana: <http://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/tutkimusjulkaisut.aspx>
- Kananen, J. 2008. *Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kinnunen, T. 2013. *Vahvat yksin, heikot sylityksin: Otteita suomalaisesta kosketuskulttuurista*. Helsinki: Kirjapaja.
- Klinta, C. 2012. *Rörelseglädje med Sherborneövningar Relation Play*. Gustavsberg: Klintas Förlag.
- Laasonen, K. 2005. Liikkumisen iloa Sherborne-menetelmällä. Teoksessa: P. Rintala, T. Ahonen, M. Cantell & A. Nissinen (toim.) *Liiku ja opi: Liikunnasta apua oppimisvaikeuksiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 129–153.

- Laasonen, K., Miettunen, S. & Huttunen, P. 2012. SDM-harjoitusohjelmalla tukea lasten motoristen ja sosiaalisten taitojen kehittymiseen: Peruskurssi. Kurssimateriaali. 14.11.2012. Suomen Vammaisurheilu ja -liikunta. Julkaisematon.
- Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa: S. Janhonen & M. Nikkonen (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 21-43.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [viitattu: 7.12.2012]. Saatavana: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf
- Lindfors, P. 2007. Tutkimuksia, kokemuksia ja ajatuksia yhteisöllisyyden terveysvaikutuksista. [Verkkajulkaisu] Psykoterapia 25 (1), 21-37. [Viitattu 19.9.2013] Saatavana: <http://www.psykoterapia-lehti.fi/tekstit/lindfors107.htm>
- Marsden, E. & Egerton, J. (toim.). 2007. Moving with research: Evidence-Based Practice in Sherborne Developmental Movement. Stourbridge: Sunfield Publications.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Mäkelä, J. 2005. Kosketuksen merkitys lapsen kehityksessä. Suomen lääkärilehti 60 14/2005, 1543-1549.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. 2. p. UNIpress.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Kandolin, I., Kauppinen, K., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen S., Reijula, K., Salminen, S., Toivanen., Tuomivaara, S., Vartiala, M., Venäläinen, S. & Villuksela, M. 2010. Työ ja terveys –haastattelututkimus 2009. [Verkkajulkaisu]. Helsinki:Työterveyslaitos. [Viitattu 7.12.2012]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf
- Rauramo, P. [Ei päiväystä]. Työhyvinvoinnin kehittäminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.9.2013]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavana: <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=345>
- Ruusuvuori, J., Nikander P. & Hyvärinen, M. (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 17.9.2013]. Saatavana Ellibs e-kirjakirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (Toim.) Haastattelu : tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. [Verkkokirja] Tampere: Vastapaino, 22, 29-30. [Viitattu 7.12.1012]. Saatavana Ellibs e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Sherborne, V. 1993. Lasten kokonaiskehitystä tukeva liikunta: yleisopetus, erityisopetus ja esiopetus. Suomentaja Marjaana Valve. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Thompson, E. & Hampton, J. 2011. The effect of relationship status on communicating emotions through touch. [Verkojulkaisu] Psychology Press 25 (2), 295-306. [Viitattu 17.9.2013] Saatavana EBSCO-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Uvnäs-Moberg, K. 2007. Rauhoittava kosketus: Oksitosiinin parantava vaikutus kehossa. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Virkki, T. 2004. Työelämän haavoittamat. Teoksessa: E. Jokinen, M. Kaskisaari & M. Husso (toim.) Ruumis töihin!: Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino. 218-239.
- Vuorela, S. 2005. Haastattelumenelmät. Teoksessa: S. Ovaska, A. Aula, & P. Marjaranta (toim.) Käytettävyytutkimuksen menetelmät. Tampere: Tampereen yliopisto. Tietojenkäsittelytieteidenlaitos. 39, 40, 42.

LIITTEET

LIITE 1 Saatekirje

SAATEKIRJE
15.2.2013

1 (1)

Hyvä työpaikan johtaja,

tarjolla TYHY-toimintaa!

Olemme Seinäjoen ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden fysioterapeuttipiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä liittyen TYHY-toimintaan. Nyt haemme kohderyhmää opinnäytetyöhömmme. Tavoitteenamme on toteuttaa Sherborne-harjoitusjakso työyhteisössä ja haastatella työyhteisön kokemuksia siitä. Sherborne sisältää liikunnallisia harjoitteita, joilla pyritään kehittämään kehotietoisuutta, itseluottamusta, turvallisuuden tunnetta ja yhteistyötaitoja. Opinnäytetyössämme keskitymme yhteistyötaitoihin.

Harjoitusjakso on teille maksuton ja se sijoittuisi helmi-huhtikuuhun. Kestoltaan se tulisi olemaan 6-8 viikkoa ja harjoituskertoja olisi kerran viikossa. Jos tilojen puolesta on mahdollista, niin harjoitusjakso voisi toteutua työpaikalla. Sherborne-harjoitteet ovat yhdessä tehtäviä ja niissä ollaan paljon kontaktissa toisiinsa. Harjoitusjakso on varmasti erilaista ja hauskaa tyhy-toimintaa. Harjoitteista voi saada myös vinkkejä omaan työhön, koska Sherborne-menetelmää on käytetty paljon kouluissa.

Kohderyhmään tulisi kuulua ainakin 6 henkilöä, jotka työskentelevät edes jonkin verran yhdessä. Sherborne on kevyttä liikunnallista toimintaa, eikä vaadi henkilöiltä kuin, että he pääsevät lattiatasoon ja pystyvät olemaan polvillaan.

Jos teillä on kiinnostusta lisätä TYHY-toimintaanne ja teiltä löytyisi tarvitsemamme kohderyhmä, niin toivomme mahdollisimman pikaista yhteydenottoa joko sähköpostitse tai puhelimitse. Yhteyttä voitte ottaa myös vain lisätietoja kysyäkseenne.

Terveisin,
Elli Viinamäki ja Sanna Vuorenmaa

Fysioterapian koulutusalan opiskelijat
Sosiaali- ja terveysalan yksikkö
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

0505741282 / 0400480884
elli.viinamaki@seamk.fi
sanna.vuorenmaa@seamk.fi

SeAMK Sosiaali- ja terveysala
Keskuskatu 32 E / PL 158
60101 Seinäjoki
puh. 020 124 5100
faksi 020 124 5101
sosiaali@seamk.fi

Koskenalantie 17 / PL 158
60101 Seinäjoki
puh. 020 124 5157
faksi 020 124 5101
terveys@seamk.fi

T&K-toiminta / Mediwest
Koskenalantie 16
60220 Seinäjoki
puh. 020 124 5081
faksi 020 124 5101
t&k-soster@seamk.fi

LIITE 2 Infokirje



INFOKIRJE
26.02.2013

1 (1)

Hyvä osallistuja!

Olemme järjestämässä työpaikallanne tyhy-toimintaa osana opinnäytetyötämme Seinäjoen ammattikorkeakoulun fysioterapian koulutusohjelmassa. Opinnäytetyömme tavoitteena on toteuttaa Sherborne-harjoitusjakso työyhteisössä ja selvittää sen vaikutuksia ryhmän työyhteisötaitoihin. Tarkoituksemme on opinnäytetyön kautta löytää uusia keinoja mm. fysioterapeuteille työyhteisötaitojen ja työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikalla.

**Harjoitusjakso toteutuu 11.3.-5.4.2013 välisenä aikana. Harjoituskerrat ovat seuraavina päivinä:
Vko 11: Ma 11.3. ja pe 15.3.
Vko 12: Ke 20.3. ja pe 22.3.
Vko 13: To 28.3.
Vko 14: Ke 3.4. ja pe 5.4.**

Kokoonnumme aina päivälevon aikaan 12:15-12:45 XXXX päiväkodin salissa. Tunnilla tarvitet rennot ja joustavat vaatteet. Jalkineita et tunnilla tarvitse.

Harjoitusjaksolla käyttämämme harjoitteet pohjautuvat Veronica Sherbornen kehittämään kokonaisvaltaiseen liikuntamenetelmään. Harjoitteilla pyritään kehittämään keuhonhallintaa, tasapaino- ja yhteistyötaitoja. Miitei kaikissa harjoitteissa työskentelemme pareittain tai ryhmässä. Harjoitteissa fyysinen kuormittavuus ei ole pääroolissa, mutta harjoitteet tuovat monipuolista räsitusä koko kehollle. Osa harjoitteista toteutetaan lattiatasossa, joten osallistujien olisi hyvä pystyä olemaan polvillaan.

Toinen opinnäytetyömme osa on yksilöhaastattelut, jotka nauhoitamme analysointia helpottaaksemme. Haastattelujen avulla selvitämme teidän kokemuksiänne ja mielipiteitänne harjoitusjaksosta. Riippuen ryhmän koosta haastattelemme kaikki tai arvomme joukostanne haastatteluihin osallistuvat. Haastattelut tulevat sijoittumaan huhtikuulle harjoitusjakson jälkeen. Haastattelujen tarkka ajankohta ja paikka sovitaan jokaisen haastateltavan kanssa erikseen.

Terveysalan opiskelijoina meillä on vaihtolovelvollisuus, liittyen haastatteluihin ja koko harjoitusjaksoon. Opinnäytetyössämme käsittelemme haastatteluaineiston nimettömänä eikä kommentteja voida yhdistää yksittäiseen henkilöön tai työpaikkaan. Haastatteluaineisto tuhotaan opinnäytetyöprosessin päätyttyä. Opinnäytetyö esitellään seminaarissa opettajille ja opiskelijatovereillemme. Valmis työ viedään Theseus-tietokantaan ja teidän on myös mahdollista saada se. Ryhmään ja haastatteluihin osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen.

Toivomme, että nautit harjoitusjaksosta ja pääset sen kautta kokemaan liikunnaniloa työyhteisössäsä!

Terveisin,
Elli Viinämäki ja Sanna Vuorenpää

Fysioterapian koulutusalan opiskelijat
Sosiaali- ja terveysalan yksikkö
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

0505741282 / 0400480884
elli.viinamaki@seamk.fi
sanna.vuorenpaa@seamk.fi

SeAMK Sosiaali- ja terveysala
Keskuskatu 32 E / PL 158
60101 Seinäjoki
puh. 020 124 5100
faksi 020 124 5101
sosiaali@seamk.fi

Koskenalantie 17 / PL 158
60101 Seinäjoki
puh. 020 124 5157
faksi 020 124 5101
terveys@seamk.fi

T&K-toiminta / Mediwest
Koskenalantie 16
60220 Seinäjoki
puh. 020 124 5081
faksi 020 124 5101
t&k-soster@seamk.fi

LIITE 3 Mainos interventiojaksosta

TERVETULOA MUKAAN TYHY-TUOKIOON!

Toteutamme opinnäytetyöhömmöön liittyvää liikunnallista tyhy-harjoitusjaksoa työpaikallanne noin kuukauden ajan ja tämän jälkeen haastattelemme kokemuksianne jaksosta.

Sovellamme harjoitusjaksossamme Veronica Sherbornen kehittämää kokonaisvaltaista liikuntamenetelmää. Harjoitteet ovat liikunnallisia, yhdessä tehtäviä, hauskoja ja monipuolisia. Harjoitteissa fyysinen kuormittavuus ei ole pääroolissa, mutta harjoitteet tuovat monipuolista räsitusta koko keholle ja soveltuvat kaikille. Harjoitteissa emme käytä välineitä, vaan **tärkeintä ovat yhteiset liikunnalliset kokemukset ja liikunnan ilo!**

Tapaamme aina **klo 12:15** työpaikallanne salissa. Harjoituskerrat kestävät noin puoli tuntia kerrallaan ja mukaan ei tarvita erityisiä liikuntavälineitä, vaan rennoilla vaatteilla pärjää hyvin. Harjoituskerrat ovat seuraavina päivinä:

VKO 11	VKO 12	VKO 13	VKO 14
Ma 11.3 Pe 15.3.	Ke 20.3. Pe 22.3.	To 28.3.	Ke 3.4. Pe 5.4.

Tule mukaan nauttimaan liikunnasta yhdessä ja virkistäytymään työpäivän lomassa!



Terveisin,
Sanna Vuorenpää ja Elli Viinamäki
Fysioterapian koulutusohjelma
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

LIITE 4 Tuntisuunnitelmat

Tuntisuunnitelmat Sherborne-interventiojaksolle

1. kerta, 30min

Harjoitetaan yhteistoiminnallisia harjoitteita ja varovaisia kontaktinottoharjoituksia parin kanssa. Varsinaisessa harjoitusosuudessa harjoitetaan pariyhteistyötä harjoitteilla joissa vaaaditaan pareja löytämään keskinäisten voimien tasapaino.

- Alkuverryttely 10': kävelyä kunnes katseet kohtaa -> suunnanvaihto
- > Rauhoittuminen: pareittain seisten otsa toisen olkapäällä
- Harjoite 15': Liikutaan vapaasti -> taputuksesta etsitään läheltä pari, jonka kanssa suoritetaan ohjaajan neuvoma liike (soutu, kyykyt, pukkihyppely, tasapainoilu selällään – sherborne s. 27, kuva 26)
- > Viimeinen harjoite maassa
- Rentoutuminen 5': sähkötysverkko

2. kerta, 30min

Tehdään pariharjoitteita, joissa harjoitetaan luottamista ja vastuunottoa.

- Alkuverryttely 10': parin kuljetus näkevänä/sokkona
 - taputuksen olkapäille (o/v/kävely/juoksu)
- Rauhoittuminen 5': Selinmakuulla pareittain, pää toisen olkapäällä
- Harjoite 10': Lumikola/moppi
- Rentoutus 5': Nuotio eli ringissä, jalat lomittain keskellä

3. kerta, 30min

Jatketaan edellisen kerran luottamusuhde-teemaa sekä tutustutaan vastuja-harjoitteisiin. Alun peili harjoitteessa tulee vastuunottajan rooli sekä samalla harjoitellaan sanatonta viestintää. Harjoitusosiossa harjoitetaan luottamusta sekä vastustamista.

- Alkuverryttely 10': pienissä piireissä peiliharjoite
- Harjoitteet 15':
 - moottori-ajaja
 - selät vastakkain vastustus
 - liimattuna tähtenä lattiaan
- Parivenyttelyt 5' (+ rentoutus selällään jalat lomittain)

4. kerta, 30min

Siirrytään jo osittain ryhmäharjoitteisiin. Harjoitteissa tulee kontaktin otto niin pariin kuin ryhmäänkin, luovuus sekä yhteistoimita.

- Alkuverryttely 10': Kosketushippa pareittain (olkapää, polvi) -> ryhmä (peppu)
- Koloharjoitteet 10':
- Pareittain konttausasennossa koloista ryömiminen (kyljellään, selin, mahallaan)
- Ryhmäkolo
- Hengitysharjoitteet 10': Yksin – pareittain selät vastakkain – ryhmä (sama rytmi)

5. kerta, 30min

Harjoitetaan luovuutta ja yhteistoiminnallisuutta ryhmässä.

- Alkuverryttely 10': Liiku vapaasti -> kohdatessa toisen, toinen päättää asennon ja toinen menee läpi/yli/ali

Harjoitteet 15':

- Kieriminen yksin (punnerrusasento, jalat/kädet ilmassa)
 - Sibylla (muut kierii tukkina, yksi päällä)
- Konttauskuljetus
- Kalanruotorentoutus 5'

6. kerta, 30min

Harjoitetaan luovuutta ja yhteistoiminnallisuutta sekä lisäksi luottamusta.

- Alkuverryttely 10'
 - Luottamustähti pari-ryhmä
- Luovuusharjoite ryhmässä 15'
 - 2 ryhmää, muodostaa esineen/asian, toiset arvaa
 - hilavitkutin
- Kosketusbaari 10' (hieronta parin kanssa)

LIITE 5 Haastattelurunko

Haastattelurunko

Paikka, aika, läsnäolijat.

Ensin kerromme haastattelun kulusta, nauhoituksesta ja eettisyydestä (nimettömyys, luottamuksellisuus, vaitiolovelvollisuus, nauhojen tuhoaminen, julkaisupaikka)

Lämmittelykysymyksiä:

- haastateltavan ammatti ja koulutustausta
- kuinka kauan tehnyt työtä (yleensäkin ja tässä työpaikassa)
- työnkuva
- millaista yhteistyötä teet työpaikallasi (konkreettisia esimerkkejä) ja keiden kanssa? kuinka monen kanssa tiivistä yhteistyötä päivän aikana?

Teema 1: Sherborne-harjoitteiden soveltuvuus työikäisille

- Kerrotaan pohjustusta interventiojaksosta ja niistä kerroista joilla haastateltava on ollut.
- Onko kuullut shebornesta aiemmin jos on niin mitä? (jos ei tiedä mitään niin kerrotaan lyhyesti sherbornesta – Veronica Sherborne, kokonaisvaltainen liikuntamenetelmä (fyys, sos, psyyk – vuorovaikutus, kehontuntemus, itsetuottamus)
- Ennakko-odotukset jaksolle.
- Mikä oli mieluisinta ja epämieluisinta?
- Oltiin paljon kontaktissa toiseen, miltä se tuntui?
- Yksitellen harjoitteet läpi – miltä tuntu?
- Kenelle harjoitteet mielestäsi sopivat?
- Miten harjoitteet toimivat tällä ryhmällä (aikuisilla)?

Teema 2: Sherborne-harjoitteiden vaikutus vuorovaikutukseen

- Viitataan aiemmin esitettyyn lämmittelykysymykseen yhteistyön tekemisestä
- Miten kuvailisit työyhteisöä (vuorovaikutus)?
- Millaista oli ryhmässä toimia näiden ihmisten kanssa ja tehdä harjoitteita yhdessä (ero vuorovaikutuksessa normaalin työelämään)?
- Mikä on roolisi tässä työyhteisössä vuorovaikutustilanteissa? Miten kuvailisit toimintaasi/taitojasi vuorovaikutustilanteessa työpaikalla (pari/ryhmä)?
- Miten kuvailisit toimintaasi interventioryhmän vuorovaikutustilanteissa (pari/ryhmä)?
- Millaista muutosta on jakson aikana tullut omaan toimintaan vuorovaikutustilanteissa (interventioryhmässä/työpaikalla)?
- Millaista muutosta olet huomannut jakson aikana muutosta työkavereiden toiminnassa vuorovaikutustilanteissa (interventioryhmä/työpaikka)?

Teema 3: Sheborne-harjoitteiden soveltuvuus TYHY-toimintaan

- Mitä haastateltavan mielestä kuuluu työhyvinvointiin? (fyys, psyyk, sos)
- Oliko näillä harjoitteilla jotain vaikutusta omaan työhyvinvointiisi (edes hetkellistä)? Jos oli, niin millaista? Jos ei, niin miksei?
- Millä tavalla mielestäsi nämä harjoitteet voivat vaikuttaa työhyvinvointiin useammin tehtynä?
- Mitä ajattelee, että tyhy-toiminta on?
- Millaista tyhy-toimintaa on ollut työyhteisössä? Onko osallistunut niihin?
- Minkälaisesta tyhy-toiminnasta kokee hyötyvänsä?
- Miltä nämä harjoitteet tuntuivat tyhy-toiminnassa?
- Miltä ajankohta tuntui? (keskellä työpäivää)

Lopetuskysymyksiä:

- Mitä "vinkkejä/ ajatuksia ideoita työhön tai elämän muihin tilanteisiin? Miten harjoitteet ovat sovellettavissa omaan työhön?
- Muita kommentteja? Kysyttävää? Parannusehdotuksia?
- Onko mahdollista ottaa yhteyttä, jos tulee jotain tarkennettavaa?
- Kiitetään merkittävästä panoksesta opinnäytetyön hyväksi.

LIITE 6 Litterointimerkistö

Aika, paikka, ketä (H: Haastattelija jne.), kesto

H: haastattelija

T: tarkkailija

H1: haastateltava

[päällekkäispuhunnan alku

] päällekkäispuhunnan loppu

Päällekkäispuhunta sana merkitään lauseen keskelle ja kokonainen lause varsinaisen lauseen jälkeen.

(.) mikrotauko: 0.2 sekuntia tai vähemmän

(0.5) mikrotaukoa pidempi tauko; pituus ilmoitettu sekunnin kymmenesosina

jo- (tavuviiva) sana jää kesken

(joo) sulkujen sisällä epäselvästi kuultu jakso tai puhuja

(-) sana, josta ei ole saatu selvää

(--) pidempi jakso, josta ei ole saatu selvää

((itkee)) kaksoissulkeiden sisällä litteroijan kommentteja ja selityksiä tilanteesta

ISOT Isot kirjaimet: kovaääninen puhe

Kaikki tunnistamista mahdollistavat tekijä muutetaan litteraatioon, paitsi jos tieto on tutkimuksen kannalta olennainen. -> ei muuteta ammatteja

LIITE 7 Analysointiesimerkki

SISÄLLYSONNANALYYSI: Haastattelu 4-1 Tutkimuskysymys 2: Millaisia ovat työikäisten kokemukset Sherborne harjoitusjakson vaikutuksista vuorovaihtukseen?			
<p>Aikuperäisilmaus Kokemuksesta puhuttaessa: "Me ollaan kuitenkin aika tiiviisti tekemisissä ja alkujen noien ihmisten kans koko ajan joku päivä, niin ei se siellä mitään tuntuu mielenkään pahalla tai semmosella ahdistavalla."</p> <p>"Oo muu mielestä se on jotenkin hauska huomata aina kun tulee joku, meil oli, meil oli johan muutama tytyttö, vaikka se on niin luonnollista sellä tyydessä se vuorovaihtus ja kaikki oleminen, niin se on kun on eri ympäristössä, niin se on heti joku ihana elämys. Että ei voi tietysti samallailla possoittaa kun toissa. Ja siinä se on etkä jähän leikkimäisyyttä siellä."</p> <p>Kysyttäessä interventioyhtymän vuorovaihtuksen leikkimäisyyttä: "Oii se hoo."</p> <p>"Eikä siihen vaikuttaa ennen se, että ne lapset ei oo siinä koko ajan, että voiin vähän olla rennommin niin sanottu."</p> <p>Kysyttäessä onko oma vuorovaihtus interventioyhtymässä samanlainen kuin toissa: "Kyllä vammaan. Et mä en nyt muista ketä siinä oli mukana, mutta etäs vammaan jos on joku semmoinen vähän vierasmpi, niin etkä se on sitten vähän semmosta ilkeämpää se toihu. Kysyttäessä esimiehen läsnäolon vaikutuksesta: "Oo en mä oikain, en mä nyt muista tarkasti, mutta en mä usko, että se ainakaan vaikuttaa kukaan. Että me ollaan aika paljon tekemisissä ja meil on ollut tosi paljon gik-nimikun oloaan paljon yhteistyössä sen esimiehen kanssa, että se on tosi mukava ja ihana ihminen. Että ei se siinä mitään muuta mielestä."</p> <p>Kysyttäessä puuttavasta rennoutumisen esimiehen läsnäollessa: "Kyllä."</p> <p>Kysyttäessä onko huomannut muutosta työkauteiden vuorovaihtuksessa jaksos aikana: "Oo tohoo on nyt vähän hankala vastata, kun en mä tiedä ketä siellä on kaivu muilla kelloilla."</p> <p>"Tangeri sitä aina toissa, jos esimerk tulee vaikka meidän ryhmän kajaan, vähän kiinnittää huomiota siihen omaan olemiseen ajantajaisesti. Jotenkin, mutta etäs en nyt tiedä, miten vammaan aikanaan mielenkään."</p> <p>Kysyttäessä harjoitteiden vaikutuksista vuorovaihtukseen: "No ei vammaan. Se oli vaan se gik kerta, niin ei vammaan kukaan, mutta niin ei se vammaan vaikuttanu oikeen mitään kukaan."</p> <p>"No itse asiassa gik's mun tittä avari oli siellä meidän joku akertalla viitsen mukana ja se oli ainakin tosi pitkä ja iloinen kun se aina siellä tuli. Että sellainen muutos oli hyväkäs."</p> <p>"No ei vammaan yhdellä kertalla oo, mutta jos niillä ois useasti niin varmasti ois. Että se vammaan ennen vaikuttas etkä siihen oo mitään muuten ihmisten kans olemiseen, vammaan jos niillä ois vaikka kerran viikossa aina niin se voi o, meikun hyvien paljon sitten edesauttaa sitä että tutustuu niihin kaikkii ihmisiin siellä ja etäs tulee sitä semmosta luottamusta ja avoimempaa vuorovaihtusta kaikkien kans."</p>	<p>Peikistetty ilmaus Läheisyys ei ahdistanut, koska ihmiset tutuja</p> <p>Vuorovaihtus työkauteiden kanssa leikkimäisää, kun ollaan muualla kuin toissa</p> <p>Vuorovaihtus interventioyhtymässä leikkimäisää kuin toissa</p> <p>Vuorovaihtus rennompaa interventioyhtymässä, koska lapset ei paikalla</p> <p>Oma vuorovaihtus interventioyhtymässä samanlainen kuin toissa, paitsi vierasempi ihmisten kanssa olisi ilkeämpää</p> <p>Esimiehen läsnäolo ei vaikuttanut kukaan, koska yhteistyötä hänen kanssaan on paljon ja hän ihmisensä mukava</p> <p>Rennoutuminen onnistunut esimiehen ollessa paikalla</p> <p>Ei osaa sanoa onko työkauteiden vuorovaihtuksessa tapahtunut muutosta</p> <p>Esimiehen läsnäollessa kiinnittää ajantajaisesti huomiota omaan olemiseen, muttei tietoisesti</p> <p>Yhdellä interventioyhtymällä ei vammaan vaikutusta vuorovaihtukseen</p> <p>Huomannut kaverin olleen aina interventioyhtymän jälkeen tosi pitkä ja iloinen</p> <p>Kerran viikossa tehynä voisi edesauttaa tutustumiseen luottamukseen sekä avoimempaan vuorovaihtukseen kehittämissä.</p>	<p>Alaluokka Tutustuminen harjoitusjakson vuorovaihtukseen</p> <p>Ympäristön vaikutus työkauteiden vuorovaihtukseen</p> <p>Vuorovaihtus interventioyhtymässä leikkimäisää kuin toissa</p> <p>Vuorovaihtus rennompaa interventioyhtymässä, koska lapset ei paikalla</p> <p>Oma vuorovaihtus interventioyhtymässä samanlainen kuin toissa, paitsi vierasempi ihmisten kanssa olisi ilkeämpää</p> <p>Esimiehen läsnäolo ei vaikuttanut kukaan, koska yhteistyötä hänen kanssaan on paljon ja hän ihmisensä mukava</p> <p>Rennoutuminen onnistunut esimiehen ollessa paikalla</p> <p>Ei osaa sanoa onko työkauteiden vuorovaihtuksessa tapahtunut muutosta</p> <p>Esimiehen läsnäollessa kiinnittää ajantajaisesti huomiota omaan olemiseen, muttei tietoisesti</p> <p>Yhdellä interventioyhtymällä ei vammaan vaikutusta vuorovaihtukseen</p> <p>Huomannut kaverin olleen aina interventioyhtymän jälkeen tosi pitkä ja iloinen</p> <p>Kerran viikossa tehynä voisi edesauttaa tutustumiseen luottamukseen sekä avoimempaan vuorovaihtukseen kehittämissä.</p>	<p>Yläluokka Vuorovaihtukseen vaikuttavia tekijöitä</p> <p>Harjoitteiden vaikutus vuorovaihtukseen</p> <p>Pääläluokka Työikäisten kokemukset harjoitteiden vaikutuksista vuorovaihtukseen</p>
<p>Harjoitteiden vaikutus vuorovaihtukseen</p>	<p>Harjoitteiden vaikutus vuorovaihtukseen</p>	<p>Harjoitteiden vaikutus vuorovaihtukseen</p>	<p>Harjoitteiden vaikutus vuorovaihtukseen</p>