



Emmi Holmlund & Heidi Lankila

Työyhteisön kommunikaation tukeminen toimintaterapian keinoin

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Toimintaterapeutti (AMK)
Toimintaterapian tutkinto-ohjelma
Opinnäytetyö
30.5.2022

Tekijä	Emmi Holmlund, Heidi Lankila
Otsikko	Työyhteisön kommunikaation tukeminen toimintaterapian keinoin
Sivumäärä	24 sivua + 2 liitettä
Aika	30.5.2022
Tutkinto	Toimintaterapeutti AMK
Tutkinto-ohjelma	Toimintaterapian tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Anne Talvenheimo-Pesu Lehtori Jari Pihlava
<p>Opinnäytetyömme aiheena on työyhteisön välisen kommunikaation tukeminen ja kehittäminen ryhmämuotoisen toimintaterapian keinoin. Aihe nousi molempien opinnäytetyön tekijöiden kiinnostuksesta työhyvinvointiin, sekä yhteiskunnallisesta keskustelusta varhaiskasvatusalan haasteista. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Espoon kaupungin Kirkkojärven päiväkodin henkilökunta. Opinnäytetyömme teoreettisena näkökulmana toimii Model Of Human Occupation (MOHO), ryhmän terapeutit tekijät Irvin Yalom ja Linda Finlayn käsitykset ryhmän kommunikaatiosta.</p> <p>Opinnäytetyömme tarkoituksena on lisätä toimintaterapian tunnettuutta työhyvinvoinnin kentällä, sekä tavoitteena on kehittää työyhteisön välistä kommunikaatiota toimintaterapian keinoin ja kommunikaatiota kehittämällä tukea työhyvinvointia. Toimintaterapian keinoja on hyödynnetty työkyvyn arvioinnissa ja tutkimuksessa, mutta toimintaterapian rooli työhyvinvoinnin edistäjänä vaatii vielä kehitystyötä ja tutkimustietoa aiheesta on tarjolla hyvin niukasti.</p> <p>Opinnäytetyömme sisälsi viisi etätapaamista päiväkodin henkilökunnan kanssa, sekä kyselyn henkilöstölle ennen tapaamisia, sekä tapaamisten jälkeen. Tapaamisia edeltävässä kyselyssä koettiin kiireen vaikuttavan kommunikaatioon ja tiedonkulkua ei koettu riittäväksi. Hieman yli puolet vastaajista olivat sitä mieltä, ettei kommunikaatio vaikuta työyhteisön koettuun hyvinvointiin. Tapaamisten aikana kävimme läpi työyhteisön toiveita tapaamisten sisällöistä, työyhteisön rooleja ja niiden vaikutuksia, pohdimme yhdessä ratkaisuja ongelmatilanteisiin, sekä kartoitimme mitä koetaan toimivaksi. Tapaamisten kuvattiin vaikuttavan kommunikaatioon seuraavasti; kynnys keskusteluun madaltui, ajan saaminen yhteiseen kommunikointiin ja tutustumiseen tiiminä oli hyvä ja auttoi ymmärtämään toisia paremmin, sekä rentoutti ilmapiiriä.</p> <p>Vastausten perusteella tulimme siihen johtopäätökseen, että toimintaterapiaa voidaan hyödyntää työyhteisön välisen kommunikaation kehittämisessä ja lisätä koettua työhyvinvointia. Prosessimme toiminnallinen osuus oli hyvin tiivis, useammalla tapaamisella vaikuttavuus voisi lisääntyä. Työyhteisö jäi myös kaipaamaan useampaa tapaamista.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, toimintaterapia, inhimillisen toiminnan malli, ryhmän terapeutit tekijät

Author	Emmi Holmlund, Heidi Lankila
Title	Supporting work community communication through occupational therapy
Number of Pages	24 pages + 2 appendices
Date	30 May 2022
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Occupational Therapy
Instructors	Anne Talvenheimo-Pesu, Lecturer Jari Pihlava, Lecturer
<p>Our thesis is about supporting and improving work community communication through occupational therapy in group. Topic of our thesis came from shared interest for well-being at work and from public discussion about challenges in early childhood education. Work-life partner in this thesis was city of Espoo, Kirkkojärven päiväkoti. Theoretical point of view in this thesis was Model of Human Occupation (MOHO), therapeutic factors in groups by Irvin Yalom and communication in groups by Linda Finlay.</p> <p>The purpose of our thesis is to increase awareness of occupational therapy in the field of well-being at work, and the aim is to develop communication between the work community through occupational therapy and to support well-being at work by developing communication. The means of occupational therapy have been utilized in the assessment of work ability and research, but the role of occupational therapy in promoting well-being at work still requires development work. The means of occupational therapy have been utilized in the assessment of work ability and research, but the role of occupational therapy in promoting well-being at work still requires development work. The research data available on the subject is scarce.</p> <p>Our process for this thesis included five meetings via teams with kindergarten staff and a survey to the staff before and after the meetings. In the pre-meeting survey, the staff felt that rush affects communication and information was not considered sufficient. Slightly more than half of the respondents felt that communication did not affect the perceived well-being of the work community. During the meetings, we reviewed the work community's wishes about the contents of the meetings, the roles of the work community and how they effect, discussed solutions to problems together and discussed what is working well. The work community described that the meetings affected communication; the threshold for discussion was lowered, getting time to communicate and get to know each other as a team was good and helped understand others and the atmosphere was more relaxed.</p> <p>Based on the answers, we concluded that occupational therapy can be utilized in the development of communication between the work community and increase the perceived well-being at work. The operational part of our thesis process was compact but with more meetings the effectiveness could be increased. The work community also felt that more meetings were needed.</p>	
Keywords	well-being at work, occupational therapy, model of human occupation, therapeutic factors in group

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tietoperusta	3
2.1	Inhimillisen toiminnan malli	3
2.2	Työhyvinvointi	4
2.3	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa	6
2.4	Ympäristön vaikutus työhyvinvointiin	8
2.5	Etätoimintaterapia	8
2.6	Ryhmä	9
2.6.1	Ryhmän vuorovaikutus	10
2.6.2	Toimintaterapiaryhmä	11
2.6.3	Roolit	12
2.6.4	Toimintaterapiaryhmän perustaminen	12
3	Toteutus	13
3.1	Toiminnallinen ja monimuotoinen opinnäytetyö	13
3.2	Eettiset periaatteet	14
3.3	Toiminnallinen osuus	15
3.3.1	The Community-Centered Practice Framework (CCPF)	16
3.3.2	Seitsemän askelta	17
3.3.3	Palaute	20
4	Pohdinta	21
4.1	Työvaiheiden toteutumisen arviointi	21
4.2	Tavoitteiden saavuttamisen arviointi	22
	Lähteet	25
	Liitteet	
	Liite 1. Alkukysely	
	Liite 2. Loppukysely	

1 Johdanto

Opinnäytetyömme aiheena on työyhteisön välisen kommunikaation tukeminen ja kehittäminen ryhmämuotoisen toimintaterapian keinoin, pyrkimyksenä työhyvinvoinnin lisääminen työyhteisössä. Opinnäytetyömme on monimuotoinen opinnäytetyö, jolla on kehittämistehtävä. Opinnäytetyömme teoreettisena näkökulmana toimii Model Of Human Occupation (MOHO), ryhmän terapeuttiset tekijät Irvin Yalomien mukaan, sekä Linda Finlayn käsitykset ryhmän kommunikaatiosta.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on lisätä toimintaterapian tunnettuutta työhyvinvoinnin kentällä, sekä tavoitteena on kehittää työyhteisön välistä kommunikaatiota toimintaterapian keinoin ja kommunikaatiota kehittämällä tukea työhyvinvointia. Koemme, että toimintaterapian keinoin pystyttäisiin vaikuttamaan työhyvinvointiin ja työyhteisön viihtyvyyteen. Erityisesti olemme kiinnostuneita ryhmämuotoisen toimintaterapian keinoista kommunikaation kehittämiseen ja sitä kautta koettuun työhyvinvointiin.

Ajatus opinnäytetyöhömmme lähti jaetusta kiinnostuksesta toimintaterapian keinoista työhyvinvoinnin kehittämiseksi, koimme aiheen ajankohtaiseksi ja innostavaksi. Halusimme opinnäytetyöhömmme työelämäkumppaniksi nimenomaan varhaiskasvatussyksikön kahdesta syystä; yhteiskunnallinen keskustelu varhaiskasvatuksessa työskentelevien kokemasta työn kuormituksesta, sekä toisen opinnäytetyön tekijän omakohtaiset kokemukset työstä varhaiskasvatuksessa.

Vuonna 2018 Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan järjestämästä kyselystä tulee ilmi, että jopa 55 prosenttia varhaiskasvatuksessa työskentelevistä lastenhoitajista ja sosionomeista, sekä 62 prosenttia kasvatustieteiden kandeista harkitsee alan vaihtoa. Varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee vahvaa imua työhönsä, mutta alaa rasittavat useat tekijät, kuten henkilöstön vaihtuvuus, kuormittuneisuus sairauspoissaolot, sekä vaikeudet uusien pätevien varhaiskasvattajien palkkaus. Kyselyyn vastanneista alaa vaihtoa suunnittelevista monet kokevat keskiarvoa enemmän kuormittuneisuutta ja kokevat vaikutusmahdollisuutensa huonommiksi. (Kalland & Heilala & Lundkvist & Forsius 2018.) Opinnäytetyössämme haluamme omalta osaltamme olla edistämässä yksittäisen varhaiskasvatussyksikön työhyvinvointia ja kommunikaation kehittämistä epäkohtiin ja tuomalla ratkaisuja ja keinoja niiden selvittämiseen.

Opinnäytetyömme työelämäkumppanina toimi Espoon kaupungin Kirkkojärven päiväkodin työntekijät, työyhteisöön kuului varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, sekä kielikaveri. Työelämäkumppani on siirtynyt uudenlaiseen toimintakulttuuriin, muutos on tapahtunut 2019–2021. Toimintakulttuurin muutoksessa perinteiset päiväkotiryhmät ovat vaihtuneet niin kutsutuiksi osastoiksi, joissa kasvattajat työskentelevät työpareina pienryhmissä, joissa on ikätasosta riippuen 8–12 lasta. Lapsi siirtyy vanhentuessaan pienryhmästä toiseen, jolloin lapsen ei tarvitse vaihtaa koko osastoa, näin ollen osaston muut lapset ja kasvattajat ovat jo lapselle entuudestaan tuttuja. Toimintakulttuurin muutos on edellyttänyt kasvattajalta joustavuutta ja vastuunottoa, selkeää työnjakoa ja yhteistyötä, vahvoja rakenteita kuten aikatauluja, tilojen käytön koordinoitua, sekä ryhmien porrastuksia, tiedonkulkua työntekijöiden välillä, sekä suhteessa huoltajiin, sekä mukautuvuutta suunnitelmien muutoksiin.

Kirkkojärven päiväkodissa toimintakulttuurin muutoksesta positiivisia havaintoja ovat vahva varhaiskasvatuksen opettajien yhteistyö ja opettajien vastuunotto ryhmäjaosta. Isot tiimit ovat tuoneet monipuolista osaamista ja pienryhmien jakaminen joustavuutta, jolloin lapsen ei tarvitse vaihtaa osastoa kasvaessaan ja lapsi voi olla sisaruksensa kanssa samalla osastolla. Uudessa toimintamallissa korostuu yhteistyön sujuvuus, työntekijöiden asenne ja arvot, yhteisistä suunnitelmista ja sopimuksista tulee pitää kiinni, sekä vastuu omista työtehtävistä korostuu. Työnjako varhaiskasvatuksen opettajan ja lastenhoitajan välillä tulisi olla selkeä ja tiedonkulkuun on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Opinnäytetyömme on suunniteltu ensisijaisesti työyhteisön tarpeet huomioiden ja matkan varrella suunnitelma opinnäytetyön toteutumisesta on muovautunut näiden tarpeiden mukaisesti. Varhaiskasvatusyksikön toiveesta tapaamiset toteutettiin etänä.

Edeltäviä tutkimuksia toimintaterapian keinoista työhyvinvoinnin edistämiseksi löytyi hyvin niukasti. Toimintaterapian keinoja on hyödynnetty lähinnä työkyvyn arvioinnissa ja tutkimuksessa, toimintaterapian rooli työhyvinvointia edistävänä on hyvin minimaalista etenkin Suomessa ja luotettavaa tietoa aiheesta oli tarjolla niukasti. Miettunen (2021) tarkasteli aihetta opinnäytetyössään ja kehitti yhteistyökumppanilleen työhyvinvoinnin tarkastuslistan, sekä räätälöidyn hyvinvointisuunnitelman. Hyvärinen ja Marttila (2018) suunnittelivat opinnäytetyössään työhyvinvointia ylläpitävän toimintaterapiaryhmän.

2 Tietoperusta

2.1 Inhimillisen toiminnan malli

Toimintaterapia on kuntoutusmuoto, joka pohjautuu toiminnan tieteeseen ja perustuu toiminnan terapeuttiseen käyttöön, sekä asiakkaan ja toimintaterapeutin väliseen vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteeseen. Toimintaterapiassa toimintaa tarkastellaan erilaisissa fyysisissä, kulttuurisissa ja sosiaalisissa ympäristöissä, jolloin toiminta ja toiminnan vaikutukset näyttäytyvät erilaisina. Toimintaterapiassa ollaan kiinnostuneita yksilöiden ja yhteisöiden kokemasta toiminnan merkityksellisyydestä, toimintaan motivoitumiseen vaikuttavista tekijöistä, sekä toiminnan erityispiirteistä eri konteksteissa. (Toimintaterapeuttiliitto; Hautala & Mäkelä & Hämäläinen & Rusi-Pyykönen 2016: 204–205.) Toimintaterapian teoriassa hyödynnetään laajasti eri tieteenalojen ymmärrystä, jonka lisäksi systemaattisen tiedonkeruun ja havainnoinnin avulla on luotu alakohtaisia teorioita, joiden tarkoituksena on luoda jaettava ymmärrystä toiminnasta ja sen vaikutuksista yksilöihin ja yhteisöihin. Näitä teorioita kutsutaan toimintakeskeisiksi malleiksi ja tässä opinnäytetyössämme ajatteluamme on ohjannut Inhimillisen toiminnan malli.

Model of Human Occupation (MOHO), eli Inhimillisen toiminnan malli on asiakaslähtöinen toimintaterapiamalli, jossa toiminta on ydinasemassa. Mallin on kehittänyt Gary Kielhofner yhteistyössä kollegoidensa kanssa. Inhimillisen toiminnan mallia käytetään, tutkitaan ja kehitetään yhä laajalti kansainvälisesti. Mallin ihmiskäsitys on holistinen, eli ihminen nähdään kokonaisuutena, johon vaikuttavat henkilön sisäiset tekijöiden lisäksi ympäristötekijät ja nämä muodostavat dynaamisen kokonaisuuden ihmisestä toimijana. (Taylor 2017: 4–5.)

Inhimillisen toiminnan mallissa ihmiseen liittyvät elementit, jotka ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään ovat tahto (volition), tottumus (habituation) ja suorituskkyky (performance capacity). Tahdolla tässä kontekstissa viitataan toimintaan motivoitumiseen ja tarkoitetaan niitä tunteita ja ajatuksia, jotka ovat yhteydessä nautintoon, tyytyväisyyteen, henkilön kykyihin ja tehokkuuteen, sekä siihen mikä on yksilölle merkityksellistä. Toiminta, johon yksilö kykenee vaikuttamaan tuottaa yleensä nautintoa ja sitä pidetään merkityksellisenä ja miellyttävänä. (Taylor 2017: 12–13.) Työ vie merkittävän osan ihmisen ajasta. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen näkökulmasta on tärkeää, että ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työn sisältöön, sekä työ koetaan merkitykselliseksi.

Tottumuksella kuvataan toimintojen muotoutumista elämää jäsentäviksi rutiineiksi, jotka ovat sidoksissa ympäristöön. Tapojen ja roolien yhdistyminen mahdollistaa ihmisen toimivan ympäristön ja tehtävien vaatimusten mukaisesti. Tavat viittaavat taipumukseen toimia tietyllä tavalla tietyissä tilanteissa ja ympäristöissä, uusi ympäristö tai tilanne saattaa haastaa tapamme toimia. Sosiaalisissa ryhmissä on usein tapoja toimia, jotka korostavat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tapojen sosiaaliseen ulottuvuuteen liittyy sisäistetyt roolit ja roolit organisoivat käyttäytymistämme. (Taylor 2017: 17.) Työyhteisön toimintakulttuurin muutoksessa, sekä työyhteisön uudistuessa tavat ja roolit voivat jäsentyä uudestaan, jolla on merkittävä vaikutus yhteisön toimintaan ja yhteisön jäsenten välisiin suhteisiin. Avoin vuorovaikutus ja rakentava kommunikaatio voivat tukea uusien tapojen ja roolien hyväksymistä osaksi omaa ammatti-identiteettiä, sekä auttaa ymmärtämään ja sietämään työyhteisön muuttuvia rooleja.

Suorituskykyyn sisältyy fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksien avulla yksilön mahdollisuus toimia. Yksilön subjektiivisella kokemuksella omasta suorituskyvystään on merkitys yksilön käyttäytymiseen ja tapaan toimia. Jokaiseen suoritukseen liittyy yksilön fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksien, sekä yksilön kokemuksen lisäksi ympäristötekijät. (Taylor 2017: 19.) Työn kuormittavuudesta ja työhyvinvoinnista puhutaan yhä enemmän ja etenkin viime vuosina yleiseen keskusteluun on noussut varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokema työn kuormittavuus, sekä haasteet työssä jaksamisessa.

Inhimillisen toiminnan mallissa ympäristöön nähdään sisältyvän fyysisten, sosiaalisten, kulttuuristen, poliittisten ja taloudellisten kontekstien tekijät, jotka vaikuttavat ihmisen toimintaan motivaation ja totumuksen kautta. Ympäristö voi toimia mahdollistajana ja tarjota resursseja tai ympäristö voi toimia myös estävänä tekijänä, riippuen yksilön ja ympäristön ominaisuuksien välisestä vuorovaikutuksesta. Toiminnan ymmärtämiseksi tulee tuntea ympäristö, jossa toiminta tapahtuu. (Taylor 2017: 19–21.) Varhaiskasvatusyksikkö ympäristönä koetaan usein kuormittavaksi, esimerkiksi jatkuva melu, puutteelliset tilat, jotka eivät välttämättä palvele toimintaa, jatkuva kiire, sekä haasteet tilojen jakamisessa tuovat toimintaan huomioon otettavia erityispiirteitä.

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia pidetään kokonaisuutena, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työyhteisön hyvä ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito ja sen tukeminen sekä hyvä ja motivoiva johtaminen lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kasvaessa työn ja työntekijöiden tuottavuus sekä toi-

hin sitoutuminen lisääntyy, ja sairauspoissaolojen määrä laskee. Työhyvinvoinnin kehittämisestä ja edistämisestä vastuu kuuluu sekä työnantajalle, että työntekijöille. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Työhyvinvoinnin tutkiminen on käynnistynyt 1920-luvulla lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta, jossa stressin uskottiin syntyvät yksilön fysiologisena reaktiona työn vaatimuksiin. Myöhemmin näkökulmaa laajennettiin kattamaan myös työn yksilölle aiheuttamat psykologiset reaktiot ja vaikutukset, jotka johtuivat työn kuormituksesta. Näistä aiheutui pahimmillaan sairauspoissaoloja. Nykypäivänä moderneimpana työhyvinvoinnin viitekehyksenä pidetään laaja-alaista työhyvinvoinnin käsitettä, joka on tuonut mukanaan aiemmista stressimalleihin perustuvista kehyksistä puuttuneet ulottuvuudet. Laaja-alaisen työhyvinvoinnin käsityksessä työorganisaatiossa, työhyvinvoinnissa, esi-miestoiminnassa sekä ryhmän toiminnassa ilmenevät kehittämistarpeet mahdollistavat työhyvinvointiin pyrkivät muutossykäykset ja oppimisen. (Manka.)

Työntekijöiden työhyvinvointiin kiinnitetään yhä enemmän huomiota työnantajien toimesta ja tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysalojen työvoiman saatavuus ja pysyvyys on kiinni johtajuuden ja työhyvinvoinnin laadusta. Työelämässä ovat yleistyneet pienet sekä suuret muutokset, jotka stressaavat ja tuovat työntekijöille mukanaan epävarmuutta työpaikastaan, kun henkilöstön vähennykset ja lomautukset lisääntyvät. (Pakka & Rätty 2010: 5.)

Työyhteisöjen sisäisessä viestinnässä on tapahtunut muutosta viimevuosien aikana, aiemman yksisuuntaisen tiedonsiirron ylhäältä alaspäin sijaan painotetaan vuorovaikutusta. Viestinnän muutos on osa työelämän muutosta. Hyvä työyhteisöviestintä on ominaisuuksiltaan monisuuntaista, avointa ja viestinnällä pyritään yhteisöllisyyteen. Viestinnällä, joka perustuu vuoropuheluun, on kaksi tarkoitusta, selvittää eri tahojen odotuksia ja näkemyksiä ja toisaalta myös eri tahoihin vaikuttaminen, esimerkiksi asenteisiin, tapoihin toimia, tietoihin ja uskomuksiin. Tämä on erityisesti tärkeää työyhteisöjen muutosprosesseissa, jolloin viestinnän merkitys korostuu. Tutkimusten mukaan viestintä, joka perustuu vuoropuheluun, motivoi työntekijää, sekä lisää työn iloa ja koettua työhyvinvointia. (Rissa 2016: 3–4.) Avoin ja vuorovaikutteinen viestintä työyhteisössä voi parantaa työturvallisuutta ja olla luomassa työhyvinvointia, pelkkä viestintä itsessään ei toki riitä, vaan työolojen parantamiseksi ja kehittämiseksi vaaditaan myös konkreettisia tekoja (Rissa 2016: 4).

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen työyhteisössä vaatii yksilöltä vastuunottoa omasta työstä, sekä yhteistyöstä ryhmän jäsenenä. Turvallisen ja terveellisen työn edellytyksenä on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri työyhteisössä. Tällöin tieto kulkee, yhdessä toimitaan kohti yhteistä tavoitetta, sekä apua saa tarvittaessa. Työyhteisössä luottamusta vähentäviä tekijöitä ovat epäasiallisuus, kielteisyys, reagoimattomuus ja dominoisuus, joihin on syytä puuttua välittömästi. Työyhteisö, joka voi hyvin säilyttää valmiutensa toimia myös kriiseissä ja muutoksissa, tästä syystä työyhteisön hyvinvointia tukevia rakenteita ja toimintatapoja on syytä vahvistaa. (Sotenavigaattori.)

Työpaikan toimintakulttuureilla on merkittävä vaikutus koettuun työhyvinvointiin, sekä työssä jaksamiseen. Toimiva ja työhyvinvointia tukeva toimintakulttuuri rakentuu yleisesti arvostuksesta, arvoista, sitoutumisesta, joustavuudesta, erilaisuudesta sekä luovuudesta, kuten myös yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden vaalimisesta. Työyhteisön toimivuutta voidaan arvioida sillä, että työntekijät tulevat mielellään töihin, kokevat työpaikan turvalliseksi, poissaolot jäävät vähäisiksi ja siitä, että työstä annetaan ja saadaan palautetta ja kiitosta. Työpaikoilla, joissa nämä elementit toteutuvat, on työntekijöiden vaihtuvuus pientä. (Talentia.)

Toimintaterapeutista osaamista voidaan hyödyntää laajasti työkyvyn arvioinnissa, mutta myös työkyvyn tukemisessa, jolla on vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Toimintaterapeutin hyödyntämä toimintakeskeinen lähestymistapa on tärkeä lisä ja tuo erilaista näkökulmaa moniammatilliseen yhteistyöhön. (Toimintaterapeuttiliitto.) Toimintaterapeutin osaamista voidaan hyödyntää työympäristön tarkastelussa ja mukauttamisessa, yksilön ja työyhteisön vahvuuksien kartoittamisessa, haavoittuvuuksien ja tarpeiden kartoittamisessa, sekä toiminnallisen tasapainon huomioimisessa. Näkemyksemme mukaan toimintaterapiaa voitaisiin hyödyntää entistä laajemmin paitsi työkyvyn tukemisessa ja arvioinnissa, myös työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden, sekä työn imun lisäämisessä.

2.3 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen tavoitteellista ja suunnitelmallista opetuksen, hoidon ja kasvatuksen kokonaisuutta, jossa painotetaan erityisesti pedagogiikkaa. Varhaiskasvatuksen keskeinen tehtävä on tukea lapsen oppimista, kasvua ja kehitystä, sekä edistää lapsen hyvinvointia. Jokainen alle kouluikäinen lapsi on oikeutettu saamaan varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatusta järjestetään esimerkiksi päiväkodeissa,

perhepäivähoidossa tai kerho- ja leikkitoimintana. Varhaiskasvatustoimintaa ohjaa varhaiskasvatussuunnitelmat niin valtakunnallisella, paikallisella, kuin yksilötasolla, sekä Varhaiskasvatuslaki (540/2018). (Opetushallitus 2022.)

Nislin (2016) tutki suomalaisten varhaiskasvatusalan ammattilaisten työhyvinvoinnin, pedagogiikan laadun, sekä stressinsäätelyn yhteyttä työn vaatimuksiin ja koettuihin voimavaroihin. Tutkimuksessa ilmenee, että varhaiskasvatuksessa työskentelevät kokevat usein työn tuottavan iloa ja mielihyvää. Työntekijät varhaiskasvatusalalla ovat omistautuneita ja motivoituneita. Tutkimuksen mukaan työn vaatimuksilla ja voimavaroilla on vaikutusta pedagogiikan laatuun. Riittäväksi koetut voimavarat vaikuttavat laatuun parantavasti, kun taas vähäisemmät voimavarat laskevat pedagogiikan laatua. Jatkuva emotionaalista kuormitusta kokevat työntekijät eivät voi suorittaa työtään parhaalla mahdollisella tavalla, jolloin työn laatu on heikompaa. Tämä lisää myös työn kuormituksen kokemusta ennestään. (Nislin 2016: 45–46.)

Työyhteisön jäsenten erilaisuuden ajatellaan olevan myös yksi työn kuormittavuutta lisäävästä tekijöistä. Jokaisella työntekijällä on erilaiset opitut tavat, temperamentti, omanlainen tapa tehdä työtä, aiempi työhistoria ja kokemukset, jota vaikuttavat tapaan olla vuorovaikutuksessa ja toimia työyhteisössä. Toisen työntekijän tapoja ei välttämättä ymmärretä tai jonkun tapa toimia ei tunnu riittävän ammattitaitoiselta. Näkemuserot toiminnassa ja puutteellinen kommunikaatio aiheuttavat työilmapiirin heikkene mistä, jolla on merkittävä vaikutus koettuun työn kuormitukseen, sekä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. (Oulasmaa & Riikonen 2013: 85.)

Esihenkilön lisäksi jokainen työntekijä on tärkeässä roolissa työilmapiirin luomisessa varhaiskasvatuksessa. Työyhteisö voidaan nähdä joko voimavaroja lisäävänä tekijänä tai heikentävänä. Oman työn kokeminen arvokkaaksi ja arvostetuksi, kiitos työyhteisöltä ja esihenkilöltä, sekä lapsilta ja lasten vanhemmilta tukee työssä jaksamista. Esihenkilöltä ja työyhteisöltä saatu tuki pienentää työn koettua kuormitusta ja parantaa työn laatua. Paineet työssä, sekä kiire vaikuttavat työilmapiirin heikkenemiseen, kiireessä myöskään asioiden purkamiselle ja tunteiden käsittelylle ei löydy aikaa, joka aiheuttaa haasteita entisestään. Jatkuva henkilöstövaje, vaihtuvat työntekijät ja sijaiset koetaan merkittävinä tekijöinä varhaiskasvatushenkilöstön uupumiseen. (Oulasmaa & Riikonen 2013: 80–84.)

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi jatkuva melu ja puutteelliset tilat kuormittavat henkilöstöä merkittävästi ja aiheuttavat turhautuneisuutta. Ympäristön haasteet kuormittavat myös lapsia. Puutteelliset tilat, joita ei ole suunniteltu palvelemaan varhaiskasvatuksen

työntekijöitä haastavat. Työntekijät pitävät viikoittaisia kokouksiaan askarteluhuoneessa tai varastossa, kun talon ainoa toimisto on varattu. Myös toimintaterapeuttien ja puheterapeuttien käynnit päiväkodissa toteutuvat puutteellisissa tiloissa, jotka saattavat häiritä lapsen keskittymiskykyä terapiatilanteessa.

2.4 Ympäristön vaikutus työhyvinvointiin

Työympäristö, joka edistää hyvinvointia tukee työn sujumista ja se mahdollistaa omien voimavarojen keskittämisen työn tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Esimerkiksi hyvä sisäilma, valaistus, keskeytysten hallinta ja ergonomia luovat vahvan pohjan tehokkaalle työnteolle ja sille, että työpaikalla viihtyy. Työtilat tulisikin suunnitella siten, että ne edistävät työntekijöiden aktiivisuutta ja vähentävät työn haittoja. (Työterveyslaitos.)

Työympäristöllä on sekä lyhyen että pitkän aikavälin vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Virheiden lisääntyminen häiriötekijöiden vuoksi tai sosiaalisten kohtaamisten vaikutus mielialaan on lyhyen aikavälin vaikutuksia, kun taas pidemmän aikavälin vaikutuksia voi olla yksilöiden ja tiimien suoriutumiseen, työssä viihtymiseen ja sairauspoissaoloihin. (Työterveyslaitos.)

Piia Niemelä on opinnäytetyössään Työhyvinvointi päiväkotityössä kuvannut päiväkodin tehtäväksi tukea lapsen älyllistä, esteettistä, eettistä ja uskonnollista kasvatusta sekä lapsen sosiaalista, fyysistä ja tunne-elämän kehitystä. Päiväkotityössä kuormittavia tekijöitä on esimerkiksi melu ja fyysisesti kuormittavat työasennot. (Niemelä 2010.)

2.5 Etätoimintaterapia

Teknologian kehittymisen myötä etäratkaisuiden hyödyntäminen erilaisissa kuntoutuspalveluissa on yleistynyt ja Suomessa on etäkuntoutuksesta saatu hyviä kokemuksia. Etäkuntoutusta käyttöönotettaessa on huomioitava useita asioita verrattuna perinteikkääseen kasvokkain tapahtuvaan kuntoutustilanteeseen. Etäkuntoutuksessa huomioitettavia asioita on sen eettinen näkökulma, sekä tietoisuus kuntoutujan valmiuksista teknologiaa käyttöönotettaessa. Myös turvallisuuden näkökulmasta etäkuntoutukseen liittyy runsaasti tietosuojaohjeistuksia ja etäkuntoutus tuleekin toteuttaa lähtökohteisesti salattuja tietoliikenneyhteyksiä käyttäen, ellei muuta ole kuntoutujan kanssa sovittu. (Lällä 2020.)

Etäkuntoutusta on kehitetty jo 2000-luvun alkupuolelta asti, mutta sen säännönmukainen käyttö oli vielä vähäistä vuonna 2016 julkaistun selvityksen mukaan (Salminen,

Hiekkala & Stenberg 2016). Viimeistään vuonna 2020, kun Covid-19 –pandemian vuoksi vaadittu valmiuslaki aiheutti muutoksia kuntoutuksen toteutumisiin, tuli etäkuntoutus tutuksi useimmille (Kela 2020).

Suomessa etäkuntoutusta on kehitetty erityisesti ikääntyville ihmisille, mutta myös vammaisten etäkuntoutusta ja esimerkiksi etäpsykoterapiaa on kehitetty ja tutkitaan (Salminen ym. 2016). Toimintaterapeuttiliiton järjestämän kyselyn ja tutkimusnäytön perusteella etäkuntoutus, mukaan lukien etätoimintaterapia tuottaa yhtä hyviä tai jopa parempia tuloksia kuin perinteinen kasvokkain tapahtuva kuntoutus. (Toimintaterapeuttiliitto 2020.)

Etäkuntoutus mahdollistaa kuntoutuspalvelujen saatavuuden sijainnista riippumatta ja kuntoutumisen jalkautumisen osaksi arkea. Etäkuntoutusta hyödyntävät palvelut ovat nykyisiä palveluja kevyempiä ja kustannuksiltaan tehokkaampia. Etäkuntoutuksessa kuntoutujan motivointi tehostuu, jolloin kuntoutuksen tulokset siirtyvät luontevammin osaksi arkea ja tällöin kuntoutuksen onnistuminen on todennäköisempää. (STM 2018.) Etäkuntoutuksella pyritään vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin tehokkaammin, sekä madaltamaan osallistumiskynnystä ja vähentämään maantieteellistä epätasa-arvoa (Keränen 2019.)

2.6 Ryhmä

Ryhmän määritellään koostuvan kahdesta tai useammasta yksilöstä ja sille on tyypillistä keskinäinen vuorovaikutus, sekä usein yhteinen tavoite tai päämäärä, johon pyritään. Ryhmällä on myös tarkoitus, säännöt, vuorovaikutus, työnjako, roolit ja johtajuus, sekä myös dynamiikka, johon sisältyy myös ryhmän jäsenten suhteet ja tunteet (Eilola & Myllylahti 2017: 11). Ryhmän jäseniä yhdistää sekä ryhmäidentiteetti, että yhteiset tarkoitukset, jotka saavutetaan vain vuorovaikutuksessa ja työskentelemällä yhdessä. Jotkut ryhmät ovat lähes vakioita, kuten perhe, kun taas toiset uudistuvat jatkuvasti, kuten sosiaaliset ryhmät, eli joukkueet ja kaveripiirit. Kokemuksemme ryhmässä muokkaa voimakkaasti sosiaalista kehitystämme ja iso osa identiteettituntemuksestamme tulee ryhmässä olemisesta. (Finlay 2012: 33.)

Ihmisen luontoon kuuluu kuulua moniin erilaisiin ryhmiin, lapsen ensimmäinen ryhmä on perhe, ja myöhemmin lapsi voi kuulua ryhmään esimerkiksi harrastuksessa, päivähoidossa ja koulussa. Ryhmään kuuluminen on ihmisen perustarpeita ja ryhmätyöskentelytaitoja sekä ryhmäviestintätaitoja tarvitaan elämässä lähes päivittäin. (Kielikeskus.)

Ryhmä on luonnollinen oppimisympäristö ja sen sisällä tapahtuu useita monimutkaisia vuorovaikutuksia.

Ryhmiä voi vaihdella suuresti ja ryhmät jaotellaan usein pienryhmäksi, tai suurryhmäksi. Suurryhmään voi muodostua alaryhmiä, joissa osa ryhmän jäsenistä muodostaa keskenään pienryhmän. Suurissa ryhmissä edellytetään usein organisoitumista ja järjestäytymistä, jotta vuorovaikutus pysyy tasavertaisena.

Ryhmän voidaan jaotella myös primaari- ja sekundaariryhmiksi. Primaariryhmän, eli ryhmäsuuntautuneen ryhmän ensisijaisena tavoitteena on tyydyttää jäsenten yhteenkuuluvuuden ja läheisyyden tarve, ja kontaktit primaariryhmän jäsenten välillä ovat läheisiä ja pitkäkestoisia, esimerkiksi perheet ja ystäväsuhteet. Sekundaariryhmän eli tehtäväsuuntautuneen ryhmän muodostavat tietyn tavoitteen saavuttamiseksi muodostetut ryhmät, kuten erilaiset opiskeluryhmät sekä päätöksenteon ja ongelmanratkaisun vuoksi muodostetut ryhmät. Sekundaariryhmät hajoavat usein, kun tehtävä tai tavoite on saavutettu, eikä näissä ryhmissä ihmissuhteiden merkitys ole suuri. (Kielijelppi.)

2.6.1 Ryhmän vuorovaikutus

Ryhmät, jotka pyrkivät saavuttamaan jotain, kuten tehtäväryhmät ja toimintaryhmät, edellyttävät huomattavasti enemmän tehtäviin liittyvää vuorovaikutusta, kuin esimerkiksi seuralliset ryhmät. Ryhmän jäsenet keskustelevat tehtävästä, tekevät päätöksiä sekä ratkaisevat ongelmat yhdessä. Ryhmät, joissa jäsenet keskustelevat sekä jakavat tunteitaan, osoittavat edemmän sosiaalista ja emotionaalista vuorovaikutusta ja vaikka tasapaino tehtävän ja sosiaalisten näkökulmien välillä siirtyy ryhmän tavoitteiden mukaan, molemmat elementit voidaan havaita kaikissa ryhmissä. (Finlay 2012: 33.) Toimiminen ryhmässä koetaan vaativammaksi, kuin kahdenkeskinen vuorovaikutus, sillä ryhmän sisällä tulkitaan useita henkilöitä samanaikaisesti (Opetushallitus 2021).

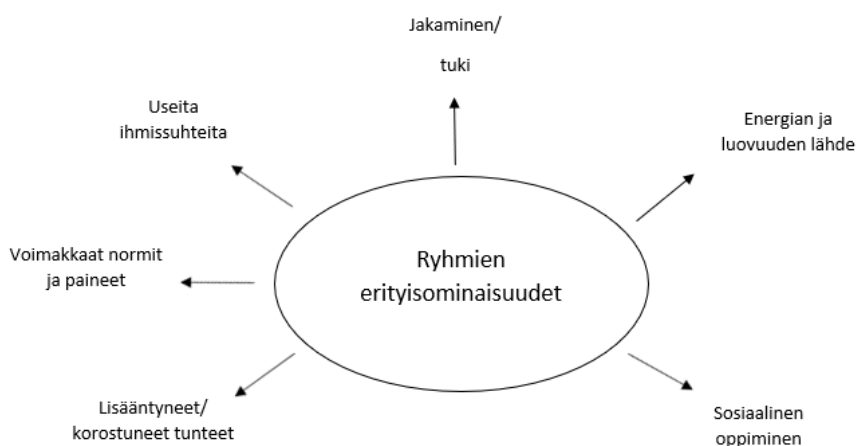
Ryhmän viestinnän ja kommunikaation laatu ryhmässä ja/tai organisaatiossa riippuu olennaisesti ryhmän jäsenistä, joilla on mahdollisuus kommunikoida. Erilaisia kommunikaatioverkostot voidaan jakaa karkeasti kolmeen erilliseen malliin; Hierarkiaan, jossa viestintäkanava toimii hierarkian kautta, päätökset tehdään ylhäällä ja siirretään eteenpäin alla oleville ihmisille; Ympyrään, jossa ryhmän tai organisaation jäsenet toimivat tasavertaisen jakamisen perusteella ja jossa jäsenet kommunikoivat vapaasti keskenään; Sekä klikkiin, joka edustaa monimutkaisempaa viestintäverkostoa ja jossa keskeinen ihmisryhmä on läheisessä yhteydessä, mutta muut käytännössä eristettyjä rajoitetuin tiedoin. (Finlay 2012: 38) Viestintäkanavien valinta riippuu ryhmän, organisaation

tai ryhmän toiminnan tarpeista ja rakenteista ja jotkut ryhmät voivat toimia parhaalla tavalla hierarkian mallilla, kun taas toinen ryhmä ympyrän mallilla. (Finlay 2012: 38)

2.6.2 Toimintaterapiaryhmä

Ryhmän terapeuttisuus perustuu Irvin Yalom (1997) mukaan siihen ajatukseen, että ihminen oppii, kehittyy ja kasvaa erilaisissa sosiaalisissa ryhmissä koko elämänsä ajan. Ryhmämuotoisessa toimintaterapiassa kuntoutumista edistää ryhmän jäsenten keskinäinen vertaistuki, yhteistyössä tapahtuva toiminta sekä itseluottamuksen vahvistaminen. Irvin Yalom on määrittänyt ryhmän terapeuttiset tekijät. Terapeuttisia tekijöitä sovelletaan ryhmämuotoisen toimintaterapian eri vaiheisiin.

Irvin Yalom määrittämiä terapeuttisia tekijöitä on 11, eli toivon herättäminen, tiedon jakaminen, universaalisuus, altruismi, peruserhekokemuksen korjaantuminen, sosiaalisten taitojen kehittyminen, mallioppiminen, ihmissuhdetaitojen oppiminen, ryhmäkoheesio, katarsis sekä eksistentiaaliset tekijät. (Hautala ym. 2016: 166).



Kuva 1. Mukailten Groups in therapy, Finlay 2012: 5.

Terapeutit hyödyntävät työssään ryhmien tunnistettavia terapeuttisia keskeisiä piirteitä. Jokainen ryhmän jäsen kommunikoi kaikkien muiden ryhmän jäsenten kanssa koko ajan, joka tarkoittaa, että ryhmässä on useita erilaisia suhteita, jotka kehittyvät ja muuttuvat hetkittäin. Ryhmän jäsenet voivat hyödyntää ryhmän terapeuttista potentiaalia olla yhteydessä useisiin ihmisiin kerralla, sen sijaan, että terapia toteutuisi vain yhden terapeutin kanssa. Ryhmissä jaetaan toisten tunteet, voimaantuminen ja tuki, ryhmät ovat jatkuva energian ja luovuuden lähde, joka stimuloi ihmistä. Terapeuttinen ryhmä tarjoaa

mahdollisuuden sosiaaliseen oppimiseen ja ryhmässä olemisen kokemus voi lisätä tunteita ja auttaa ihmistä ilmaisemaan itseään, sekä ryhmiä pidetään myös voimakkaina käyttäytymisen muotoilijoina, koska ryhmien normit ja paineet varmistavat, että vastamme toistemme odotuksiin ja vaatimuksiin. (Finlay 2012: 4.)

2.6.3 Roolit

Roolit erilaisissa ryhmissä ovat sosiaalisia asemia, joita ihmiset omaksuvat tiettyjen asenteiden, käyttäytymismallien ja muiden odotusten mukaisesti siitä, miten heidän pitäisi käyttäytyä. Ryhmän rooleja voidaan antaa virallisesti tai ne voidaan ottaa käyttöön epävirallisesti.

Virallisiin rooleihin liittyy esimerkiksi virka-asema ja siihen liittyvät vastuut. Esimerkkejä virallisista rooleista on toimintaterapeutti, ohjaaja, opettaja ja hoitaja. Näissä rooleissa olevat ihmiset käyttäytyvät nimetyssä roolissaan roolille asetettujen odotusten ja asenteiden mukaisesti. Epävirallisia rooleja ryhmissä voi olla esimerkiksi johtaja, seuraaja, moralisoija, arvostelija, kannattaja ja auttaja. (Finlay 2012: 19.)

Jokaisen ryhmän jäsenen voidaan havaita näyttelevän vähintään yhtä roolia missä tahansa ryhmässä ja usein ryhmän jäsenet ottavat erilaisia rooleja ryhmän tarpeiden ja haluamansa panoksen mukaan. Ryhmän roolin voivat olla joko kiinteitä tai sitten juoksevia hetken tarkoituksen ja tapahtumien mukaan. Ryhmien roolit toimivat siten, että ne palvelevat jollain tavalla joko yksilön tai ryhmän etuja. Lisäksi ihmiset mukauttavat rooliin muiden omaksumien roolien mukaan (Finlay 2012: 21.)

2.6.4 Toimintaterapiaryhmän perustaminen

Ryhmän perustaminen vaatii suunnittelua, organisointia, harkintaa, ongelmanratkaisua ja halukkuutta etsiä luovia ratkaisuja. Linda Finlayn luoma perustamisprosessi sisältää useiden tehtävien ja vaiheiden läpiviemisen. Vaiheet aiheuttavat aina ryhmästä riippuen erilaisia ongelmia ja ongelmat ovat eriasteisia. Ennen kuin ryhmää aletaan miettiä, niin ryhmälle on oltava kysyntää, joka voi tulla esille potilaan tai asiakkaan tarpeista, tai se voi tulla esimerkiksi kiinnostuneelta henkilökunnan jäseneltä. (Finlay 2012: 121–123.)

Ryhmän suunnittelussa otetaan konteksti huomioon laajemmin, jolloin tunnistetaan käytettävissä olevat resurssit, kenelle ryhmä on suunniteltu, kuinka kauan ja kuinka

usein ryhmä kokoontuu. Ryhmälle on myös asetettava tavoitteet, joita seurataan ja tarvittaessa muokataan prosessin aikana. Tavoitteiden asettamisen jälkeen voidaan ruveta suunnittelemaan itse tapaamisten sisältöä. (Finlay 2012: 121–122.) Opinnäytetyössämme rakensimme tapaamisten sisällön Marilyn B. Colen 7 Steps-menetelmällä.

3 Toteutus

3.1 Toiminnallinen ja monimuotoinen opinnäytetyö

Toteutimme opinnäytetyömme monimuotoisena opinnäytetyönä, jolla on kehittämistehtävä. Monimuotoisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan opinnäytetyötä, joka on toimeksiannettu ja siinä on kirjallisen loppuraportin lisäksi toiminnallinen osuus. Monimuotoista opinnäytetyötä käytetään usein synonyymisesti toiminnallisen opinnäytetyön kanssa. Monimuotoisen opinnäytetyön tulee perustua ammattiteorialle ja sen ratkaisut tulee kuvata ja perustella.

Ammattiteorialla tarkoitetaan sitä, minkälaisia ratkaisuja muut ovat tehneet vastaavassa tilanteessa, minkälaisia toimintamalleja löytyy, onko ratkaisuja tutkittu ja löytyykö näistä tietoa. Kehittämistehtävässä kuvataan opinnäytetyön lähtökohdat ja työelämän tarpeesta tunnistettu ongelma. On tärkeää kuvata ratkaisuvaihtoehdot, käytetyt menetelmät ja työvälineet sekä ratkaisu ja perustelut niille. (Killström 2016: 9.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitellaan ammatillisen kentän käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä, ja se voi olla alasta riippuen esimerkiksi käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus, taikka jonkin tapahtuman toteuttaminen. (Airaksinen & Vilka 2003: 9.)

Toteuttamamme opinnäytetyö on tapahtuman toteuttaminen. Toimeksiannettu opinnäytetyö lisää vastuuntuntoa opinnäytetyöprosessista ja opettaa projektin hallintaan, johon kuuluu täsmällisen suunnitelman tekeminen sekä tietyt toimintaehdot- ja tavoitteet (Airaksinen & Vilka 2003: 17). Opinnäytetyössämme halusimme ymmärtää millaiset uskomukset, halut ja käsitykset ihmisten toiminnan taustalla vaikuttivat.



Kuva 2. Monimuotoisen opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyössämme aineistonhankintamenetelmänä toimi kysely työyhteisölle, jonka tavoitteena oli saada tietoa työyhteisön välisestä kommunikaatiosta ja koetusta työhyvinvoinnista ennen opinnäytetyön toiminnallista osuutta, sekä viimeisen tapaamisen jälkeen kartoittaaksemme tapaamisten sisältöjen vaikuttavuutta. Yksilöhaastattelun toteutimme lomakekyselyllä, jonka tuloksia hyödynsimme tapaamisten toteuttamisessa. (Aira-Räsänen & Vilka 2003: 64.)

3.2 Eettiset periaatteet

Opetus- ja kulttuuriministeriön toimeen asettama tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) sekä suomalainen tiedeyhteisö ovat yhdessä uudistaneet tutkimuseettisen ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausesittelyjen käsittelemisestä. Tutkimuseettisen ohjeen tavoitteena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä (responsible conduct of research) ja näin samalla varmistaa loukkausepäilyjen käsittelyn asiantuntevasti, oikeudenmukaisesti ja mahdollisimman nopeasti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 4.)

Opinnäytetyömme toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön mukaan noudattaen tiedeyhteisön tunnustamia hyviä toimintatapoja eli rehellisyyttä ja tarkkuutta tutkimustyössä, tutkimuksen tuloksia julkistaessa noudatamme avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6.) Olemme saaneet opinnäytetyöllemme tutkimusluvan Espoon kaupungilta.

Läheittämissämme sähköisen kyselylomakkeen vastaukset ovat tuloksissa nimettömiä, eivätkä vastanneiden henkilötiedot tule esille. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistion (2018) mukaan henkilötiedolla tarkoitetaan:

kaikkia tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan tutkittavaan tai muuhun henkilöön (rekisteröity) liittyviä tietoja (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistio 2018: 4.)

Kyselyyn vastanneilla henkilöillä on oikeus olla tietoinen tutkimuksen kohteena olemisesta ja saada näin myös tarpeeksi informaatiota tutkimuksesta (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistio 2018: 2). Opinnäytetyömme kyselyssä varmistimme tämän kertomalla lomakkeen aluksi tarkasti opinnäytetyömme aiheen ja tarkoituksen, sekä osallistujien roolin. Sovimme myös työyhteisön kanssa, ettemme erittele yksittäisiä vastauksia opinnäytetyössämme vaan tarkastelemme vastauksia tässä raportissa yleisellä tasolla.

3.3 Toiminnallinen osuus

Ryhmää kootessamme käytimme apuna Linda Finlayn ryhmän perustamisen suunnitelmaa (Finlay 2012: 121–139). Lähdimme miettimään millaisen ryhmän haluamme prosessiin mukaan, ja mitä me voimme ryhmälle toimintaterapeuttisesti antaa. Prosessin alussa pohdimme kenelle haluamme suunnata ryhmän, mitkä resurssit käytössämme ovat ja mitä ryhmällä tavoitellaan. Tiedotimme ryhmästä varhaiskasvatusyksikön johtajan kautta, jolloin ryhmän jäseniksi valikoitui toimintakulttuurin muutoksessa oleva ryhmä. Tiedottaessamme ryhmästä kerroimme ryhmän tavoitteen ja tarkoituksen, sekä menetelmät, joita aioimme ryhmäkerroilla käyttää, jolloin he pystyivät valmistautumaan ryhmän tapaamisiin.

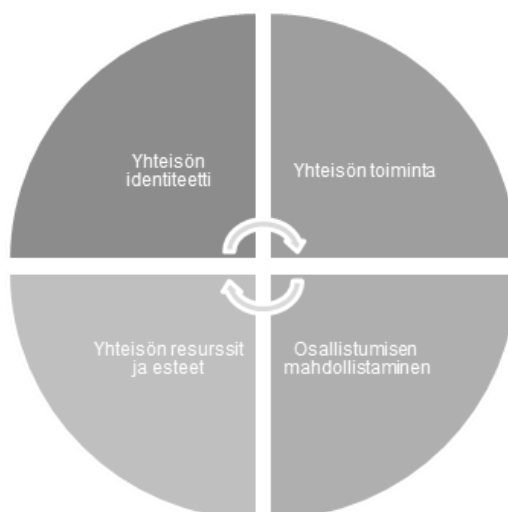
Toteutimme työyhteisölle alustavan kyselyn (Liite 1.), jossa pyysimme heitä kuvailemaan millaisena he kokevat työyhteisön välisen kommunikoinnin sillä hetkellä ja millaisia toiveita ja ajatuksia heillä on siitä, millainen työyhteisön välinen kommunikointi on tulevaisuudessa. Ryhmässä koettiin, että tieto ryhmän sisällä ei kulje ja, että kiire estää lähemmän kommunikoinnin. Tiimi koettiin uudeksi ja kommunikointi varovaiseksi ja toisia kuulostelevalaksi. Ryhmäläiset toivoivat, että tulevaisuudessa kommunikointi olisi avointa ja joustavaa sekä, että arkeen liittyvistä asioista kerrottaisiin kaikille tiimin jäsenille. Kyselyssä selvitettiin myös, että vaikuttaako sen hetkinen kommunikoinnin taso työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti. Hieman yli puolet vastasivat, että se ei vaikuta ja loppujen mielestä vaikuttaa.

Tapaamiset toteutuivat varhaiskasvatusyksikön toiveesta etänä vallitsevan koronatilanteen vuoksi. Ensimmäisessä tapaamisessa paikalla olivat meidän lisäksi yksikön varhaiskasvatuksenopettajat. Ensimmäisen tapaamisen tavoitteena oli luoda yhteinen

ymmärrys opinnäytetyömme tavoitteesta, sekä työyhteisön toiveista tapaamisten sisällöistä. Sovimme tapaavamme tämän jälkeen vielä neljä kertaa, kolmella kerralla tapaamisiin osallistuttiin tiimeittäin, jolloin pääsemme keskustelemaan tarkemmin kaikkien työyhteisön jäsenten kanssa ja jokaisen ääni tulee kuuluviin. Viimeisellä kerralla tapaaminen toteutettiin koko työyhteisön kesken.

3.3.1 The Community-Centered Practice Framework (CCPF)

Tarkastelimme yhteistyökumppanimme toimivaa työyhteisöä The Community-Centered Practice Frameworkin (CCPF) mukaan varmistaaksemme, että ajatteluamme ja työskentelyämme ohjaa toimintaterapeuttinen viitekehys ja jotta huomioimme työyhteisön erityispiirteet toiminnassamme. Malli ohjasi perehtymään yhteisön identiteettiin, toimintaan, resursseihin ja esteisiin, osallistumisen mahdollistaviin tekijöihin. (Hyett & Kenny & Dickson-Swift 2019: 252.)



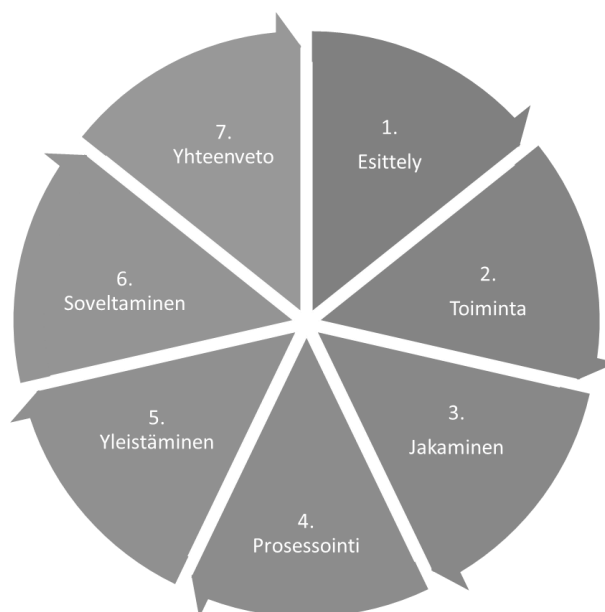
Kuva 3. Mukailleen Community-Centered Practice Framework. (Hyett ym. 2019: 252.)

Pohtiessamme työyhteisön identiteettiä huomioimme tähän vaikuttavina tekijöinä mm. Espoon kaupungin organisaationa, työyhteisön toimintaan vaikuttavan uuden toimintakulttuurin ja siihen liittyvät tekijät, ympäristötekijät ja toimintaan vaikuttavat verkostot. Yhteisön toimintaa tarkasteltaessa koimme tärkeäksi ymmärryksemme siitä, millaista päiväkodin arki on ja etenkin millaiseksi työyhteisö kokee heidän toimintansa. Koimme tärkeäksi selvittää mikä on työyhteisölle heidän toiminnassaan tärkeää ja keskeistä, sekä työyhteisöä ohjaavat arvot ja toimintatavat.

Pysähdyimme työyhteisön kanssa tarkastelemaan erityisesti työyhteisön sisältä löytyviä rooleja, tavoitteenamme oli lisätä roolien tarkastelun avulla ymmärrystä erilaisten roolien tarpeellisuudesta toimivan työyhteisön edellytyksenä. Tarkastelimme myös työyhteisöön vaikuttavia resursseja ja esteitä lisätäksemme omaa, sekä työyhteisön ymmärrystä tekijöistä, jotka ohjaavat toimintaa ja joihin emme voi vaikuttaa, sekä löytääksemme ne asiat joihin yhteisö toivoo muutosta. Lopulta yhteisön kanssa pohdimme yhdessä ratkaisuja työyhteisöön, työyhteisön kommunikaatioon, sekä työn kuormitukseen vaikuttaviin tekijöihin, jotka olivat tapaamisillamme nousseet esiin osallistumisen mahdollistamiseksi.

3.3.2 Seitsemän askelta

Marilyn B. Colen kehittämä ryhmän johtajuusmenetelmä perustuu seitsemälle eri askeleelle; esittelylle, toiminnalle, jakamiselle, käsittelylle, yleistämiselle, soveltamiselle ja yhteenvedolle (Cole 2005: 3). Opinnäytetyössämme käytämme menetelmästä suomennettua nimeä; Seitsemän askelta. Opinnäytetyömme tapaamiset suunniteltiin näiden seitsemän askeleen mukaan.



Kuva 4. Ryhmän rakenne, Cole Seven Steps

Ensimmäinen askel on esittely (introduction). Ryhmän ohjaaja eli toimintaterapeutti esittelee ryhmälle itsensä ja ryhmän tavoitteet ja tarkoituksen, sekä ryhmän nimen. Terapeutti pyytää myös ryhmän jäseniä tervehtimään ryhmää kertomalla oman nimensä vuorotellen, vaikka kaikki tunsivatkin toisensa, sillä se auttaa ryhmän jäseniä tuntemaan kuuluvansa ryhmään. Ensimmäiseen askeleeseen voi sisältyä myös lämmittely,

joka auttaa ryhmän jäseniä sitoutumaan ja valmistautumaan tapaamiseen. Lämmittely tulisi haastaa jäseniä pitämään kiinnostuksensa, mutta ei ole heidän kykyjensä ulkopuolella. (Cole 2005: 4.) Toteutuneissa tapaamisissa esittelimme itsemme osallistujille ja pyysimme osallistujia esittelemään itsensä, ja kertomaan omasta urastaan varhaiskasvatuksen parissa. Kävimme läpi opinnäytetyömme tavoitteet ja tarkoituksen, sekä tapaamisen aikataulun ja rakenteen.

Toisessa askeleessa on toiminta (activity). Toiminnan valintaan sisältyy ammatillisen harkinnan prosessi ja sen valinnassa otetaan huomioon ajoitus, terapeuttiset tavoitteet, jäsenten fyysiset ja henkiset valmiudet, ohjaajan tiedot ja taidot, sekä toiminnan mukauttaminen. Toiminta on hyvä pitää melko yksinkertaisena ja lyhyenä. Toiminnan suunnittelua ohjaa ryhmälle määritellyt tavoitteet. Tavoitteiden tulee vastata useimpien jäsenten tarpeita ja kun tavoite on määritelty, suunnitellaan toiminta, joka auttaa jäseniä saavuttamaan tavoitteen. (Cole 2005: 6.) Toimintatilanteessa kerroimme osallistujille, mitä kyselylomakkeesta oli tullut esille ja minkälaisia toiveita osallistujilla olisi koskien tapaamisen sisältöä ja tavoitteita. Olimme myös pyytäneet osallistujia tarkastelemaan työyhteisöään ja kirjaamaan ylös yhteiselle Jamboardille minkälaisia rooleja he tunnistivat itsestään ja muista. Keskustelimme rooleista ja pohdimme yhdessä roolien vaikutusta toimintaan ja siitä, millaisia rooleja työyhteisö voisi kaivata lisää. Ryhmän jäsenet kokivat, että uusia toimintatapoja voi aina miettiä ja toimintaa kehittää tämän kautta. Ryhmän jäsenillä oli selkeät toiveet esimerkiksi käytäntöjen selkiyttämisestä ja tiedottamisen haasteiden ratkaisemisessa.

Työyhteisö tunnisti aktiivisesti erilaisia rooleja työyhteisössään, sekä keskustelivat avoimesti roolien herättämistä ajatuksista ja tuntemuksista. Työyhteisö tunnisti joukostaan seuraavia rooleja: aikataulujen säätäjä, konkari, seurailija, epäilijä, diplomaatti, realisti, koordinaattori, huolehtija, järjestelijä, ideoija, työtehtävien jakaja, hiljainen puurtaja, sekä keltanokka. Rooleista keskusteltaessa työyhteisö kuvasi ymmärryksen eri rooleista ja niiden tarpeellisuudesta työyhteisön toimivuuden kannalta lisäävän ymmärrystä työkaveria ja tämän toimintaa kohtaan. Annoimme työyhteisölle tehtäväksi myös pohtia millaisia rooleja tiimi voisi vielä kaivata. Keskusteluun nousi aiempia kokemuksia hyväksi koetuista työyhteisöistä, sekä työkavereista, sekä ajatuksia siitä mitä osaamista ja kiinnostuksen kohteita voitaisiin hyödyntää työssä. Esiin nostettiin muun muassa seuraavia rooleja: mielikuvituksellinen, taiteilija, uuden kokeilija ja rohkea heittäjä, musiikin taitaja, lämminhenkinen suoraan puhuja, sekä ääripositiivinen innostaja.

Toiminnan suorittamisen jälkeen tulee kolmas askel, joka on jakaminen (sharing). Ryhmän jäseniä pyydetään jakamaan kokemuksensa ryhmän kanssa. Vuorovaikutusta sisältävissä toimissa jäsenet kertovat millainen kokemus oli heille ja mitä se merkitsi heille. Terapeutin on huomioitava jokaisen osallistujan mahdollisuus jakaa kokemuksensa. (Cole 2005: 8.) Jakamisen askeleella keskustelimme roolien tärkeydestä ja siitä, millaista roolien miettiminen oli ollut.

Prosessointi (processing) on askel, joka koetaan usein vaikeimmaksi vaiheeksi. Kokeuttomat ryhmänohjaajat jättävät tämän usein pois kokonaan. Prosessoinnissa ryhmän jäsenet kertovat mitä he ajattelevat kokemuksesta, ohjaajasta ja muista ryhmän jäsenistä. Tunteet ohjaavat toimintaamme ja mikäli ryhmän jäsenet eivät koe pystyvänsä ilmaisemaan tunteitaan, voi ryhmän tavoite jäädä toteutumatta. Jos ryhmän jäsenet voivat ilmaista tunteitaan, on terapeutilla mahdollisuus ottaa ne mukaan myöhemmän keskusteluun ja auttaa asiakkaita ymmärtämään ryhmäkokemukseen liittyvien tunteiden merkityksen. (Cole 2005: 9–10.) Ryhmätapaamisissa keskustelimme roolien ja niiden tärkeyden ymmärtämisen herättämistä tunteista. Ryhmän jäsenillä heräsi useita tunteita ja jäsenet kuvasivat niitä helpottaviksi, toiveikkaiksi ja potentiaalisiksi. Ryhmä kuvasi avoimen keskustelun ja toisen kuuntelun lisäävän ymmärrystä, sekä herättäneen sellaisen tunteen että kaikki tekevät töissä parhaansa yhteisen tavoitteen eteen ja tiimi puhaltaa yhteen hiileen.

Yleistäminen (generalizing) käsittelee vaiheena ryhmän kognitiivisia oppimisenäkökuilimia. Askeleessa terapeutti käy läpi ryhmän jäsenten reaktioita toimintaan ja tiivistää ne muutamalla periaatteella. Mikäli toiminta on sujunut odotetusti, yleisten periaatteiden tulee muistuttaa läheisesti alkuperäisiä tavoitteita. (Cole 2005: 10.) Ryhmämme tavoitteena oli kehittää työyhteisön kommunikointia ja yleisenä periaatteena ryhmän tapauksissa oli, että ryhmän jäsenet pystyivät kertomaan toisilleen tunteistaan ja ajatuksistaan.

Soveltamisvaihe (application) seuraa tiiviisti yleistämisen askelta, mutta vie sen pidemmälle. Terapeutti auttaa ryhmän jäseniä ymmärtämään, kuinka ryhmässä opittuja periaatteita voidaan soveltaa jokapäiväiseen elämään. Tavoitteena on, että jokainen jäsen ymmärtää, kuinka hän soveltaa ryhmäkokemuksen tuomia tuloksia oman elämänsä toimivuuden parantamiseen tapaamisten ulkopuolella ja tällöin terapeutin tulee yrittää ilmaista kokemuksen merkitys. (Cole 2005: 11.) Keskustelimme ryhmän jäsenten kanssa siitä, kuinka roolit näkyvät arjessa tällä hetkellä ja miten ymmärrys rooleista

näyttäytyisi arjessa tulevaisuudessa. Ryhmän jäsenet pohtivat joidenkin roolien negatiivista sävyä ja sitä, mitä tiimistä jäisi uupumaan, mikäli joku rooli jaa yhteisöstä puuttumaan.

Yhteenvedossa (summary), eli viimeisessä askeleessa tarkoituksena on painottaa suullisesti ryhmän tärkeimpiä asioita, jotta ne ymmärretään oikein ja muistetaan. Kuten esimerkiksi yleistämistä, ei yhteenvedoa voi suunnitella etukäteen ja painopisteiden tulee tulla suoraan ryhmän keskustelusta. Yhteenvedossa tarkastellaan ryhmän tavoitteita, sisältöä ja prosessia ja joskus terapeutti voi pyytää ryhmän jäseniä auttamaan yhteenvedon tekemisessä muistelemassa toimintaa ja siitä tulleita ajatuksia mitä on opittu. Myös ryhmän emotionaalinen sisältö on tärkeä tiivistää, sillä hyvien tunteiden tunnistaminen auttaa ryhmän jäseniä muistamaan ryhmän positiivisena kokemuksena. (Cole 2005: 11.) Tapaamisen lopuksi pyysimme ryhmän jäseniä tiivistävään tunteitaan ja keskusteluja aiheita. Tapaamiset koettiin hyväksi kokemukseksi päästä keskustelemaan ja, että ulkopuolisen läsnäolo keskustelussa pakottaa fokuksen muihin kuin esimerkiksi lapsiin, joita työpäivän aikana ajattelee. Uusien näkökulmien ja terapeuttien ideoiden tuominen positiivisuuden kautta loi toivoa ja tapaamisista jäi positiivinen tunnelma. Osallistujat kuvasivat tärkeäksi, että ohjaajat toimivat "puheenjohtajina" ja nostivat keskusteluun heille merkityksellisiä aiheita. Ilmapiiri tapaamisissa koettiin hyväksi ja turvalliseksi, sekä luottamukseksi. Luottamus ohjaajiin, sekä ryhmäläisiin on tärkeää toiminnan terapeuttisuuden kannalta.

3.3.3 Palaute

Viimeisellä tapaamisella, jolloin koko työyhteisö oli paikalla ja olimme käyneet keskustelua työyhteisön rooleista, sekä nostaneet keskusteluun heidän toivomiaan aiheita, kartoitimme vielä työyhteisön kokemuksia tapaamisista. Tapaamisissa kuvattiin vallitsevan hyvä ilmapiiri ja tunnelma. Työyhteisö kuvasi tullessa kuulluksi ja kohdatuksi. Meidän toimintamme etenkin viimeisessä tapaamisessa "puhemiehinä" koettiin hyödylliseksi, jolloin työyhteisö koki päässeensä puhumaan ja purkamaan asioita. Työyhteisö kuvasi tapaamisten herättäneen toivoa ja uskoa kollegoihin, olivat saaneet kokemuksen, että kaikki puhaltavat yhteen hiileen saman tavoitteen parissa.

Viimeisen tapaamiskerran jälkeen lähetimme työyhteisölle loppukyselyn (Liite 2.), jossa pyrimme selvittämään, kokiko työyhteisö tapaamisten myötä muutosta kommunikaatiossa, kuinka toimivaksi he kokivat kommunikaation tapaamisten jälkeen, sekä tapaamisten sisältöjen hyödyllisyyden heidän työyhteisölleen. Kommunikaatiota tapaamisten jälkeen kuvattiin hyväksi ja luonnolliseksi, joitain lukkoja kommunikaatiossa koettiin

auenneen, jotka olivat aiheuttaneet muutoksia tiimeissä. Ohjaajina saimme palautetta siitä, että olemme olleet helposti lähestyttäviä ja tarjonneet turvallisen ja luottamuksellisen foorumin keskustelulle ja asioiden jakamiselle, sekä tuoneet uusia näkökulmia ja ideoita.

Työyhteisö oli ottanut käyttöön joitakin menetelmiä, joita olimme tapaamisissa yhdessä pohtineet arkea helpottamaan, nämä koettiin toimiviksi. Tapaamisten kuvattiin vaikuttavan kommunikaatioon seuraavasti; kynnys keskusteluun madaltui, ajan saaminen yhteiseen kommunikointiin ja tutustumiseen tiiminä oli hyvä ja auttoi ymmärtämään toisia paremmin, sekä rentoutti ilmapiiriä. Tapaamiset koettiin toimivan kommunikaation avaamiseksi. Etenkin tapaamiset oman tiimin kesken koettiin hyödylliseksi, jolloin oli mahdollisuus puhua luottamuksella ja saada oma ääni kuuluviin. Työyhteisö jäi kaipaamaan useampaa tapaamista, esimerkiksi vielä yhtä kokoavaa tapaamista viimeisen yhteisen tapaamiskerran jälkeen. Toiveena oli myös vielä paremmin saada kaikkien ääntä kuuluviin arjesta ja arjen toiminnoista.

4 Pohdinta

4.1 Työvaiheiden toteutumisen arviointi

Ensimmäinen työvaihe oli opinnäytetyön aiheen valitseminen. Opinnäytetyön aihetta valitessa pohdimme kummankin opinnäytetyön tekijän kokemuksia ja mielenkiinnonkohteita ja punnitsimme, että missä toimintaterapiasta ja sen menetelmistä voidaan hyötyä. Aihe valikoitui yhteiskunnallisesta keskustelusta sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden jaksamisesta ja resurssien määrästä.

Toisena työvaiheena oli yhteistyökumppanin etsiminen. Sosiaali- ja terveysalalla on useita työpaikkoja, joissa näkyy haasteet johtajuudessa ja jaksamisessa. Otimme yhteyttä tuttuun päiväkodin johtajaan ja kysyimme heidän mahdollisesta kiinnostuksestaan opinnäytetyöprojektiin. Yhteistyökumppanilla oli alkamassa uudenlaisen toimintakulttuurin kokeilu työyhteisössä ja päiväkodin johtajan mielestä aiheemme ja toimintaterapeuttinen osaamisemme vastasivat sitä, mitä toimintakulttuurin muutoksessa voitaisiin tarvita, eli juuri kommunikaation liittyvien haasteiden ratkaisua. Rajasimme aihetta yhdessä yhteistyökumppanin kanssa ja päädyimme keskittymään juuri työyhteisön kommunikaation haasteisiin ja erilaisten roolien etsimiseen ja löytämiseen.

Ennen alkuperäisiä suunniteltuja tapaamisia, jouduimme odottamattomasti vaihtamaan yhteistyökumppaniamme toiseen päiväkotiin, jossa kyseinen toimintakulttuurin muutos oli ollut kokeilussa jo kahden toimintakauden ajan, mutta henkilökunnan vaihtuessa tarvetta ryhmän tukemiselle oli. Tämä äkillinen muutos suunnitelmassa aiheutti haasteita, sillä alun perin suunnitelmissa oli tapaamisten toteutuminen paikan päällä, mutta uuden yhteistyökumppanin toiveesta tapaamiset toteutettiin etänä. Tämän seurauksena tapaamisen toiminnallinen osuus jäi suunniteltua vähäisemmäksi.

Kolmantena työvaiheena oli ryhmän ja tapaamisten suunnittelu. Tavoitteena oli toteuttaa ryhmätapaamiset aikavälillä elokuu-joulukuu. Ryhmän tapaamiset toteutuvat alkuperäisestä suunnitelmasta johtuvien muutosten vuoksi aikavälillä syyskuu-joulukuu. Ensimmäisellä tapaamiskerralla tapasimme kolme varhaiskasvatuksen opettajaa, jotka työskentelivät toimintakulttuurin muutoksen parissa. Opettajat kertoivat ryhmän sen hetkisestä toiminnasta, jolloin saimme paremman kuvan ryhmän haasteista ja siitä, mitä meiltä toivottiin. Tämän jälkeen tapasimme jokaista kahden henkilön tiimiä kerran ja vielä lopuksi kaikki yhdessä.

Tapaamisten menetelminä oli tarkoitus käyttää osallistavia menetelmiä ja keskustelua. Päädyimme hyödyntämään Jamboardia roolien pohdinnassa, joka toimi toiminnallisena ja osallistavana menetelmänä, ja keskustelumenetelmää pohtiessa ryhmän haasteita ja uusia toimintatapoja sekä keinoja vaikuttaa ryhmän toimintaan. Tapaamisilla oli antoisia keskusteluita ja siellä syntyi hyviä ja käyttökelpoisia ideoita, kuten viestivihko, johon aamuisin kirjataan varhaiskasvatusryhmässä tapahtuneet muutokset, huomioonotettavat asiat ja tärkeät viestit. Vihko on aina jokaisen työntekijän saatavilla ja loppukyselyssä oli esille tullut sen hyödyllisyys arjen kiireessä.

Osallistujilta saamamme palautteen mukaan meillä ohjaajilla oli iso merkitys ryhmätapaamisten onnistumisessa. Tavoitteenamme oli luoda ryhmäläisille positiivinen ja avoin ilmapiiri, jossa keskustelu on vastavuoroista ja rakentavaa. Saamamme palautteen perusteella, sekä oman arviomme mukaan onnistuimme tässä tavoitteessa. Jo ryhmän suunnitteluvaiheessa koimme, että toiminnallisen osuuden onnistumisen kannalta luotamuksellisen, turvallisen ja avoimen ilmapiirin luominen on keskiössä.

4.2 Tavoitteiden saavuttamisen arviointi

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää työyhteisön välistä kommunikaatiota hyödyntämällä toimintaterapian teoriaa sekä kommunikaatiota kehittämällä tukea näin ollen työhyvinvointia. Tavoitteemme muodostui yhteistyökumppanimme tarpeista ja heidän

huomaamiensa haasteiden pohjalta. Suunnittelutapaamisten ja alkukyselyn pohjalta suunnitimme asiakaslähtöisen sisällön ryhmätapaamisiimme, joissa käsiteltiin ryhmän rooleja ja kommunikaation tärkeyttä sekä etsittiin yhdessä keinoja avata kommunikaatiokanavia ryhmäläisten välille.

Opinnäytetyömme aihe on hyvin ajankohtainen, sillä julkisuudessa on keskusteltu paljon varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnista ja vaihtuvasta henkilökunnasta. Varhaiskasvatus alana on molemmille tuttu ja alan haasteet sekä kuormittavat tekijät ovat myös valitettavan tuttuja, tämä toimi merkittävänä motivaationa ja kiinnostuksen lähteenä aihetta valitessa.

Projektin myötä olemme kehittyneet niin ryhmänohjaajinakin, kuin toimintaterapeutteina ja toimintaterapeuttisessa ajattelussa. Projektia on katsottu useasta eri näkökulmasta ja sen vaatima ajatustyö ja projektin raportoiminen tiiviiseen mutta kattavaan malliin on kehittänyt meitä analyyttisessä ajattelussa. Saimme projektin aikana arvokasta kokemusta ryhmän ohjaamisesta, ja tämä rohkaisee meitä varmasti tulevaisuudessakin.

Projektin suunnittelu ja toteuttaminen oli ajoittain erittäin työlästä ja pyrimme panostamaan tapaamisen suunnitteluun ja ryhmään osallistuvien jäsenten kuuntelemiseen. Opinnäytetyön toteuttamisen ja kirjoittamisen yhteensovittaminen muiden käynnissä olevien kurssien kanssa oli ajoittain raskasta.

Ryhmätapaamisten suunnittelussa hyödynsimme teoreettisina pohjina Model Of Human Occupation (MOHO), Irvin Yalomien ryhmän terapeuttisia tekijöitä, Linda Finlayn käsityksiä ryhmän kommunikaatiosta ja ryhmädynamiikasta sekä ryhmän rooleista, ja Marilyn Colen 7 Steps ryhmän johtajuusmenetelmää. Mielestämme tämän teoreettinen tausta oli hyvä pohja opinnäytetyöllemme ja etenkin Colen 7 Steps antoi selkeät ja toimivat raamit jokaisen tapaamiskerran suunnittelulle.

Ennen tapaamisia ryhmän jäsenet kuvasivat ryhmän kommunikaatiota katkonaiseksi ja hiomista vaativaksi. Tapaamisten jälkeen suoritetussa loppukyselyssä kommunikaatiota kuvattiin luonnolliseksi, melko hyväksi ja avoimemmaksi ja neljä viidestä kertoi loppukyselyssä ryhmän välisen kommunikaation parantuneen. Vertaillen kahden kyselyn tuloksia ja saamaamme palautetta, voimme tehdä tästä johtopäätöksen, että tapaamiset avasivat ryhmän jäsenten välistä kommunikaatiota ja yhteisten toimintatapojen etsiminen on johtanut näin ollen työyhteisön välisen kommunikoinnin paranemiseen ja sitä kautta myös työhyvinvoinnin ja työssä viihtymisen paranemiseen.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli myös lisätä toimintaterapia-alan tunnettuutta työhyvinvoinnin saralla, edeltäviä tutkimuksia tästä aihepiiristä oli saatavilla niukalti ja koemme aiheen tärkeänä, sekä ajankohtaisena. Työhyvinvointi on jatkuvasti keskustelussa ja etenkin ennaltaehkäisyyn on syytä panostaa jatkossakin, kommunikaatiota ja vuorovaikutusta tukemalla voidaan vaikuttaa koettuun hyvinvointiin ja tässä voidaan hyödyntää laajemmin eri ammattikuntien, myös toimintaterapeuttien osaamista. Varhaiskasvatuksessa toimintaterapia tunnetaan usein lasten tukitoimien kautta ja ryhmän jäsenille tuli uutena asiana, että toimintaterapiaa ja sen menetelmiä voidaan hyödyntää myös työyhteisöissä ja yleensäkin aikuisten parissa.

Koemme aiheen ajankohtaiseksi ja tärkeäksi ja toivomme, että toimintaterapian merkitystä työhyvinvoinnin edistämiseksi, sekä työssä uupumisen ennaltaehkäisyssä tutkitaisiin jatkossakin ja entistä laajemmin. Toimintaterapian keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi voitaisiin tutkia jatkossa esimerkiksi seuraavin aihein; toiminnallisen tasapainon merkitys työhyvinvoinnin tukena, työn merkityksellisyyden kokemuksen vaikutukset työhyvinvointiin, sekä työn ympäristötekijöiden vaikutukset koettuun työhyvinvointiin. Opinnäytetyössämme tapaamiset toteutuivat etämenetelmin, jolloin suunnittelema toiminnallinen osuus jäi vähäisemmäksi. Toiveenamme olisi, että joku toteuttaisi vastaavan kaltaisen opinnäytetyön tulevaisuudessa, mutta hyödyntäisi ryhmässä toiminnallisempia menetelmiä, esimerkiksi draaman keinoin erilaisten kommunikaatiotilanteiden läpikäyminen voisi tarjota uutta näkökulmaa osallistujille.

Lähteet

Airaksinen, Tiina & Vilkkä, Hanna 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Eilola, Malinda & Myllylahti, Silja 2017. Terapeuttisen toiminnan vaikutuksia työikäisillä ja ikääntyneillä mielenterveyskuntoutujilla. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138851/Eilola_Malinda_Myllylahti_Silja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 15.4.2022.

Cole, Marilyn 2005. Group Dynamics in Occupational Therapy. Third Edition. SLACK Incorporated USA.

Finlay, Linda 2012. Groupwork in Occupational therapy. Cengage learning. Hautala, Tiina & Hämäläinen, Tuula & Mäkelä, Leila & Rusi-Pyykönen Mari 2016. Toiminnan voimaa – toimintaterapia käytännössä. Edita. Keuruu.

Hyett, Nerinda & Kenny, Amanda & Dickson-Swift, Virginia 2019. Re-imagining occupational therapy clients as communities: Presenting the community-centered practice framework. Scandinavian journal of Occupational therapy 2019. Vol 26, NO. 4, 246–260. Viitattu 11.5.2022.

Hyvärinen, Susanna & Marttila, Sanni 2018. Työhyvinvointia ylläpitävän toimintaterapiaryhmän yhteinen suunnittelu. Suunnitteluryhmä kaupan alan yrityksessä. Opinnäytetyö. Toimintaterapian tutkinto-ohjelma. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/160112/Hyvarinen_Susanna_Marttila_Sanni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 11.5.2022

Kalland, Mirjam & Heilala, Cecilia & Lundkvist, Marina & Forsius, Maria 2018. Nauti työssäsi! Kohti saumatonta moniammatillista tiimityötä varhaiskasvatuksessa. Helsinki. <https://www.superliitto.fi/site/assets/files/114893/20190215_liite_nauti-tyossasi-varhaiskasvatus.pdf>. Viitattu 4.5.2022.

Keränen, Tuomas 2019. Etäkuntoutus antaa vaihtoehdon. Lääkärilehti 34/2019. Julkaistu 23.8.2019. <<https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/etakuntoutus-antaa-vaihtoehdon/>>. Viitattu 18.5.2022.

Kielijelppi, Helsingin yliopisto. Ryhmä ja ryhmäviestintä. Helsinki. <<https://blogs.helsinki.fi/kielijelppi/ryhma-ja-ryhmaviestinta/>>. Viitattu 3.4.2022.

Kielikeskus, Jyväskylän yliopisto. Ryhmän määrittelyä. Jyväskylä. <https://kielikompassi.jyu.fi/puheviestinta/tietomajakka/maja_viestintaryhmassa_maarittely.shtml>. Viitattu 3.4.2022.

Lällä, Kaisa 2020. Etäkuntoutus tarjoaa mahdollisuuksia, mutta kehitys vaatii uudenlaista osaamista. Blogi. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Julkaistu 15.10.2020. <<https://blogit.jamk.fi/tikitalk/2020/10/15/etakuntoutus-vaatii-uudenlaista-osaamista/>>. Viitattu 18.5.2022.

Manka, Marja-Liisa. Työhyvinvoinnin tekijät. Docendum. <<https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>>. Viitattu 4.5.2022.

Miettunen, Verna 2021. Rohtoja työelämään. Työyhteisön hyvinvointia edistämässä toimintaterapian näkökulmasta. Opinnäytetyö. Toimintaterapian tutkinto-ohjelma. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/509427/Miettunen_Verna.pdf?sequence=2>. Viitattu 11.5.2022

Niemelä, Piia 2010. Työhyvinvointi päiväkotityössä. Opinnäytetyö. Sosiaalialan tutkinto-ohjelma. Hyvinkää. <<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24560/Tyohyvinvointi%20paivakotityossa.pdf?sequence=1>>.

Nislin, Mari 2016. Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Research Report 386. University of Helsinki: Faculty of Behavioural Sciences Department of Teacher Education. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160770/Nervewra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 18.5.2022.

Opetushallitus 2022. Koulutus ja tutkinnot. Varhaiskasvatus. <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus>>. Viitattu 18.5.2022.

Opetushallitus 2021. Oppimateriaali. Vuorovaikutus. <<https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/mun-elama/sosiaaliset-taidot/vuorovaikutus>>. Viitattu 4.5.2022.

Oulasmaa, Minna & Riihonen, Riikka 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Väestöliitto: VL-Markkinointi 2013.

Pakka, Jaana & Rätty, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. <https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf>. Viitattu 4.5.2022.

Rissa, Kari 2016. Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. <https://ttk.fi/files/5128/TTK_Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2016.pdf>. Viitattu 10.5.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö, työhyvinvointi. Helsinki. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Viitattu 3.3.2022.

Sotenavigaattori. Hyvinvoiva työntekijä ja toimiva työyhteisö. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen. <<https://sotenavigaattori.fi/hyvinvoiva-tyontekija-ja-toimiva-tyoyhteiso/>>. Viitattu 5.5.2022.

STM 2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. Etäkuntoutus tuo kuntoutuksen osaksi arkea. Uutinen. Julkaistu 4.5.2018. Viitattu 18.5.2022.

Talentia. Hyvän työpaikan kriteerit. Työyhteisö. Helsinki. <<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>>. Viitattu: 4.5.2022.

Taylor, Renée R. 2017. Kielhofner's Model of Human Occupation. 5th edition. Philadelphia: Wolters Kluwer Health.

Toimintaterapeuttiliitto 2020. Etätoimintaterapia tuottaa yhtä hyviä tuloksia kuin kasvokkain tapahtuva kuntoutus.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. <https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Viitattu 3.5.2022.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistio 2018. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet. Ihmistieteiden tutkimusmenetelmiä käyttävän tutkimuksen eettisen ennakoarvioinnin ohjeistus. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK_IEEA_tyoryhman_muistio_250518.pdf>. Viitattu 3.5.2022.

Työterveyslaitos. Hyvinvointia edistävä työympäristö. Työhyvinvointi ja työkyky. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyön-työympäristöt/hyvinvointia-edistava-työympäristö>>.

Kysely Kirkkojärven päiväkodin henkilökunnalle

Hei!

Olet osallistumassa toimintaterapiaryhmään, joka toteutetaan osana opinnäytetyötämme, jonka tarkoituksena on selvittää, kuinka ryhmämuotoista toimintaterapiaa pystytään hyödyntämään työyhteisön kommunikaation sekä työhyvinvoinnin edistämisessä. Pyydämme sinua vastaamaan tähän nimettömään orientoivaan kyselyyn ennen ensimmäistä tapaamistamme, jotta saisimme näkökulmia siihen, millaisena työyhteisönne näet.

Kiitämme suuresti vastaamisesta!

1. Millaisena koet työyhteisön välisen kommunikoinnin toimivuuden tällä hetkellä?
2. Mitä toiveita tai ajatuksia sinulla olisi siitä, millainen työyhteisön välinen kommunikointi olisi tulevaisuudessa?
3. Koetko tämänhetkisen kommunikoinnin tason vaikuttavan työhyvinvointiisi ja/tai jakamiseen? KYLLÄ/EI
4. Jos vastasit edelliseen KYLLÄ, niin miten se vaikuttaa?
5. Koetko, että työyhteisössä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri? KYLLÄ/EI
6. Koetko tulevasi kuulluksi ja kohdatuksi tasa-arvoisena työyhteisössä? KYLLÄ/EI
7. Saatko työtovereiltasi tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa? KYLLÄ/EI
8. Koetko olevasi sitoutunut/motivoitunut toimintakulttuurin muutokseen? KYLLÄ/EI
9. Koetko sinulla olleen mahdollisuuksia vaikuttaa toimintakulttuurin muutoksen suunnittelussa/toteutuksessa? KYLLÄ/EI

Loppukysely Kirkkojärven päiväkodin henkilökunnalle

Hei!

Kiitos osallistumisestasi toimintaterapiaryhmään! Pyydämme sinua vielä vastaamaan tähän lyhyeen loppukyselyyn, jossa voit antaa myös palautetta tapaamisistamme.

Kiitämme suuresti vastaamisesta sekä osallistumisesta tapaamisiin!

1. Millaisena koet työyhteisön välisen kommunikoinnin toimivuuden tällä hetkellä?
2. Koetko tapaamisten vaikuttaneen työyhteisön väliseen kommunikointiin? Millä tavalla?
3. Koitko, että tapaamisissa vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri? KYLLÄ/EI
4. Koitko tulevasi kuulluksi ja kohdatuksi tasa-arvoisena tapaamisissa? KYLLÄ/EI
5. Koitko keskusteltavat asiat ajankohtaisiksi ja oleellisiksi? KYLLÄ/EI
6. Koitko työyhteisön roolien tarkastelun hyödyllisenä? KYLLÄ/EI
7. Koitko työyhteisön välisessä kommunikaatiossa tapahtuvan muutosta? KYLLÄ/EI