



ALPAKOISTA VIRTAA

Työhyvinvointi eläinavusteisen työskente- lyn näkökulmasta

Marina Vunukainen

Henna-Mari Ollikainen

Opinnäytetyö
Helmikuu 2016
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

VUNUKAINEN, MARINA & OLLIKAINEN, HENNA-MARI:

Alpakoista virtaa

Työhyvinvointi eläinavusteisen työskentelyn näkökulmasta

Opinnäytetyö 47 sivua, joista liitteitä 4 sivua

Helmikuu 2016

Opinnäytetyön lähtökohtana oli tutkia eläinavusteista toimintaa ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Tarkoituksena oli selvittää, miten eläinavusteinen toiminta vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen ja työyhteisön työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus tapahtui yhteistyössä Tampereen kaupungin lapsiperheiden sosiaalipalveluiden työntekijöiden kanssa. Toiminnallinen TYHY-päivä järjestettiin eläinavusteista toimintaa tarjoavassa Teralpa-yrityksessä alpakoita käyttäen. Tavoitteena oli etsiä uusia toimintatapoja työssä jaksamisen parantamiseksi sekä selvittää vähäntunnettua ilmiötä tutkimalla ja luomalla uusia menetelmiä TYHY-toimintaan.

Opinnäytetyön teoreettisina lähtökohtina toimi eläinavusteisen toiminnan ja työhyvinvoinnin teorioiden lähdekirjallisuus. Aineisto kerättiin lähettämällä kyselylomakkeet aikaisemmista TYHY-kokemuksista, minkä jälkeen järjestettiin toiminnallinen TYHY-päivä. Toiminnan jälkeen kerättiin kokemuksia teemahaastattelun sekä kyselylomakkeiden avulla.

Saatujen tulosten mukaan toiminta vaikutti myönteisesti työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin niin yksilö- kuin ryhmätasolla antaen positiivisen latauksen tulevaisuuteen. Toiminta myös edesauttoi ja tuki työntekijöiden keskinäisiä vuorovaikutussuhteita sekä auttoi työntekijää palautumaan työkuormituksesta. Johtopäätöksinä voidaan todeta, että eläinavusteinen toiminta ja työhyvinvointi ovat yhdessä toimiva yhdistelmä. Kehitysehdotuksena jatkoa ajatellen eläinavusteisen TYHY-toiminnan tulisi olla prosessina säännöllisempää sekä pitkäjänteisempää.

Asiasanat: työhyvinvointi, eläinavusteinen toiminta, työyhteisö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

VUNUKAINEN, MARINA & OLLIKAINEN, HENNA-MARI:
Strength from Alpacas
Work Wellbeing from the Viewpoint of Animal-Assisted Activity

Bachelor's thesis 47 pages, appendices 4 pages
February 2016

The basis for the thesis was to explore animal-assisted activity and its effects on work-wellbeing. This was qualitative study and the thesis was functional. The main purpose was to find out how animal-assisted activity can affect employees and work community's work-wellbeing.

Functional part was carried out together with social work for families with children of the city of Tampere and Teralpa-company which offers animal-assisted activity with alpacas. The aim of the thesis was to explore and create new methods to increase work-wellbeing.

The theoretical basis presents literature on animal-assisted activities and work-wellbeing. The data were collected through thematic interviews and by sending questionnaires before and after the functional part.

The results indicate that the activity had positive effects on an employee's experiences of work-wellbeing as individual and work community by supporting workers mutual interaction. It also helps an employee recover from the workload. Conclusion is that animal-assisted activity and work-wellbeing can be used together. Development proposal for the future is that the activity should be regular and systematic.

Key words: work-wellbeing, animal-assisted activity, work community

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	7
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	8
2.2.1	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	9
2.2.2	Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta.....	10
2.3	Työpahoinvointi nykypäivän haasteena.....	11
3	ELÄINAVUSTEINEN TOIMINTA	14
3.1	Eko- ja ympäristöpsykologia ja Green Care	14
3.2	Eläinavusteinen toiminta.....	15
3.3	Alpakat eläinavusteisessa toiminnassa	17
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	19
5	TUTKIMUKSEN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	21
5.1	Laadullinen ja toiminnallinen opinnäytetyö	21
5.2	Ideointi- ja suunnitteluvaihe sekä kohdejoukko	21
5.3	Aineistonkeruu ja toteutusvaihe.....	22
5.4	Aineiston analyysi.....	26
6	TULOKSET	28
6.1	Ajatukset ja kokemukset TYHY-päivästä	28
6.2	Toiminnan jälkeiset kokemukset ja aineistosta nousseet käsitteet	29
6.3	TYHY-toiminnan arviointi	33
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	35
7.1	Eettisyys ja luotettavuus	37
7.2	Opinnäytetyön hyödynnettävyys sekä kehittämis ehdotukset	38
	LÄHTEET.....	40
	LIITTEET	44
	Liite 1. Kyselylomake aikaisimmista tyhy-päivien kokemuksista	44
	Liite 2. Aikataulu opinnäytetyön toiminnalliseen päivään 2.12.2015.....	45
	Liite 3. Haastattelukysymykset toiminnan jälkeen.....	46
	Liite 4. Kyselylomake alpakkatilalla järjestetystä toiminnasta	47

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme lähtökohtana on selvittää miten eläinavusteinen toiminta vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen ja työyhteisön työhyvinvointiin. Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus joka toteutui toiminnallisen opinnäytetyön menetelmin. Sen ydin on tutkia työhyvinvointia eläinavusteisen toiminnan avulla. Eläinavusteisella toiminnalla on pitkä historia asiakastyössä. Kun lähdimme pohtimaan opinnäytetyön tarkoitusta ja rajaamaan kohderyhmää, vahvistui ajatus siitä, että eläinavusteinen toiminta ei rajoitu pelkästään asiakkaille suunnattuun toimintaan vaan sitä voi käyttää laajemmin. Rajasimme tutkimuksemme kohderyhmäksi työyhteisön.

Kiinnostuimme ajatuksesta miten eläinten kanssa toimimisella voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja mitä eläinavusteinen työskentely voi antaa työyhteisölle. Koska työhyvinvointi ei ole konkreettinen asia, sitä on vaikea määritellä ja se tarkoittaa jokaiselle ihmiselle eri asioita. Halusimme tarttua aiheeseen sillä työhyvinvointi on työssä jaksamisen kannalta erittäin tärkeää.

Työhyvinvointi on aina ajankohtainen aihe sillä ihminen viettää suurimman osan valvellaoloajastaan työssä. Työ tarjoaa päivittäisen sosiaalisen ympäristön joka muokkaa työntekijän näkemystä itsestään sekä ympäröivästä maailmasta. (Kaivola ja Launila 2007, 69). Pehdyttyämme tarkemmin työhyvinvoinnin teoreettiseen perustaan valitsimme opinnäytetyömme lähestymistavaksi sosiaalisen työhyvinvoinnin sillä se tukee tutkimuksemme tarkoitusta.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus tapahtui yhteistyössä Tampereen kaupungin lapsiperheiden sosiaalipalveluiden työntekijöiden kanssa. Toiminnallinen TYHY-päivä järjestettiin eläinavusteista toimintaa tarjoavassa Teralpa-yrityksessä alpakoita käyttäen. Tutkimuksen tarkoituksena on etsiä uusia toimintatapoja työssä jaksamisen parantamiseksi sekä selvittää vähäntunnettua ilmiötä tutkimalla ja luomalla uusia menetelmiä TYHY-toimintaan.

Opinnäytetyömme teoriaosuudessa avaamme työhyvinvoinnin sekä eläinavusteisen toiminnan käsitteitä. Kuvaamme tutkimuksemme tarkoituksen ja lähtökohdat, jonka jälkeen esittelemme tutkimusmenetelmät ja -tavat. Tulososiossa esittelemme kokemus-

tiedon avulla saatua aineistoa analysoiden sekä nojaten tutkimuskysymyksiimme. Lopuksi esitämme johtopäätöksiä teoreettisen tiedon ja kerätyn aineiston avulla eläinavusteisen toiminnan mahdollisista vaikutuksista yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin sekä pohdimme tutkimuksemme onnistumiset suhteessa tutkimuskysymyksiimme.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Ajattelemme työhyvinvointia kokonaisuutena siten, että yksilön on voitava kokonaisvaltaisesti hyvin niin työpaikalla kuin yksityiselämässä. Sosiaali- ja terveysministeriö (2015) määrittää työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi joka koostuu työstä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja sitä lisää hyvä ja motivoiva johtaminen. Myös työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito vaikuttavat oleellisesti hyvinvointiin ja näin ollen hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa.

Työhyvinvoinnin käsite on muuttunut historian ja yhteiskunnallisten vaiheiden saatossa. Työhyvinvointia alettiin ajaa kokonaisvaltaisesti 1990-luvun suuren laman jälkeen jolloin fysiologisen ja lääketieteellisen perustan lisäksi mukaan ovat tulleet osaamisen ja sosiaalisen ympäristön teemat. Täten voidaan sanoa, että työhyvinvointi on myös psykologinen ja sosiologinen käsite. (Saarikoski 2008, 5-7).

Työhyvinvoinnin käsite on peruja työkykykäsitteestä. 1980-luvulla puhuttiin työkykytoiminnasta jonka osa-alueisiin kuuluivat yksilön, työyhteisön ja työympäristön tekijöiden muodostama kokonaisuus. Työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyyn käytettiin työkyvyn käsitettä josta muovautui monisäikeinen kokonaisuus. Lisäksi työhyvinvoinnin käsitteeseen liitettiin ilmapiiriin, johtamiseen sekä organisaatioon liittyvät tekijät (Juuti 2010, 47.)

Viimeisten vuosien saatossa työnantajat ovat alkaneet yhä enemmän huomioimaan sekä panostamaan henkilöstönsä työhyvinvointia sillä se on niin organisaation kuin yhteiskunnankin etu. Aikaisemmin työnteon motiivi oli suurimmaksi osaksi taloudellinen kun nykyään enenevässä määrin työntekijät arvostavat monipuolista mahdollisuutta kehittyä työssään oppien uutta ja saaden uusia haasteita. Uusien haasteiden kautta työntekijöiden kiinnostus tuoreisiin työhyvinvoinnin ilmiöihin kuten työssä voimaantumiseen, työn imuun sekä työssä viihtyvyyteen on lisääntynyt. Vastuu työhyvinvoinnin järjestämisestä ja ylläpitämisestä ei ole enää pelkästään työnantajan harteilla sillä työntekijät kiinnittävät yhä enemmän huomiota omiin asenteisiinsa, työ- ja elintapoihinsa. (Virolainen

2012, 9). Mielestämme vastuu työhyvinvoinnista ei ole pelkästään työnantajan harteilla vaan jokaisen yksilön tulee myös pitää huolta omasta sekä työyhteisönsä hyvinvoinnista.

Työhyvinvointi on turvattu monilla eri työelämän laeilla. Lait antavat tietoa työnantajalle sekä työyhteisön jäsenille heidän mahdollisuuksista sekä velvollisuuksista (Manka & Hakala & Nuutinen & Harju 2010, 20.) Nostamme keskeiseksi työhyvinvointia turvaavaksi laiksi työterveyshuoltolain. Työterveyshuolto on laissa säädeltyä joka pitää sisällään työkykyä ylläpitävää toimintaa, työntekijöiden kuntoutumisen ohjaamista, työpaikan ja työympäristön terveystarkastusten ja terveysvaarojen selvittämistä. Hyvin järjestetty työterveyshuolto kertoo työnantajan taloudellisesta ajattelusta sekä työntekijöiden arvostuksesta sillä sillä pystytään ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja, työkyvyttömyysjaksoja sekä ennenaikaista eläköitymistä. (Rauramo 2004, 72 -73).

Toinen työhyvinvoinnin näkökulmasta keskeinen laki on työturvallisuuslaki joka takaa jokaiselle työntekijälle turvallisen työskentely-ympäristön. Jokaisen työpaikalla on tiedostettava ja noudatettava työturvallisuuslakia ja sen ohjeita sekä oltava aktiivisia vaarojen torjumisessa ja työturvallisuuden edistämisessä. Näin ollen työnantajan velvollisuus on perehdyttää työntekijä tunnistamaan mahdolliset työhön liittyvät vaarat. (Rauramo 2004, 76 -77). Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa ja ylläpitää työympäristöä ja työolosuhteita, turvata työntekijöiden työkykyä sekä torjua työtaturmia (Manka ym. 2010, 21.)

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin siten, että tehtävä työ on mielekästä ja sitä tehdään turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Jokainen osa-alue on kontekstissa toisiinsa jolloin työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Puute jollakin osa-alueella näyttäytyy helposti toisessa osa-alueessa, esimerkiksi henkisesti kuormittava työ saattaa aiheuttaa fyysisiä oireita sairastumisen muodossa. (Virolainen 2012, 11 - 12).

Yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken jakautuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen. Yhteiskunnan vastuulla on säätää lakeja ja luoda puitteita työkyvyn ylläpitämiselle sekä mahdollistaa toimintaa jolla pyritään edistämään kansalaisten oppimista, terveyttä, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Työpaikan turvallisuudesta, työntekoa koskevasta lainsäädännöstä sekä miellyttävän työilmapiirin rakentamisesta vastaa organisaatio. Yksilön vastuulla on huolehtia omista elintavoistaan sekä sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta työpaikalla. Yksilötasolla työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus jonka kokemiseen vaikuttavat omat elintavat ja terveydentila sekä asenteet ja elämäntilanne. (Virolainen 2012, 12 - 13).

2.2.1 Sosiaalinen työhyvinvointi

Kirjassaan kokonaisvaltainen työhyvinvointi Virolainen (2012, 24–25) toteaa, että jokainen työhyvinvoinnin osa-alue on tärkeä hyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyösämme haluamme tarkemmin tarkastella sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmaa sekä yhteisön ja yksilön hyvinvointia työpaikalla. Virolainen määrittelee sosiaalisen työhyvinvoinnin mahdollisuutena työyhteisön jäsenten keskinäiseen sosiaaliseen kanssakäymiseen joka pitää sisällään sen, että työntekijöiden keskinäiset vuorovaikutussuhteet toimivat, kanssakäyminen työkavereiden kesken on sujuvaa ja helppoa sekä työpaikan ilmapiiri mahdollistaa työntekijöiden keskinäisen keskustelun. Yhteisöllisyyden tunnetta luo osaltaan myös työkavereihin tutustuminen ihmisinä sekä heidän harrastuksiinsa ja perheisiinsä tutustuminen. Tällöin työkaveria on helpompi lähestyä työasioiden puitteissa kun hänet tuntee henkilökohtaisella tasolla. Pääsääntöisesti työpaikalla luoduilla ystävyyssuhteilla on positiivinen vaikutus työhyvinvoinnin kannalta ja usein ystävyyssuhteet jatkuvat vaikka työpaikka vaihtuisi. Kaivola ja Launila (2007, 74) kirjassaan Hyvä työpaikka, kirjoittavat siitä kuinka kaverisuhde on positiivinen suhde jossa luotetaan ja uskotaan molemmin puoleisesti. Kummankin osapuolen on arvostettava ja annettava tilaa toisen erilaisuudelle. Tällöin hyvä työntekijä on hyvä työkaveri.

Yhteisöön kuuluminen on ihmiselle synnynnäinen ominaisuus. Sen perustana on ollut naapuruus tai sukulaisuus ja yhteisöllä on ollut suuri vaikutus jäsentensä elämään. Yhteiskunnan modernisoitumisen myötä yhteisöjen merkitys on muuttunut, mutta yksilö tarvitsee yhteisöä vahvasti kokeakseen elämänsä merkitykselliseksi. Nykyään aikuisen

on mahdollisuus valita yhteisönsä. Antamalla yhteisölle valtaa suhteessa itseensä, jäsen saa vastineeksi yhteenkuuluvuuden tunteen. Yhteisyyden kokemus on yhteisöä ylläpitävä tekijä. (Kopakkala 2011, 31).

Viime vuosien aikana yhteisöllisyyden merkitys on noussut vahvasti esille työelämässä. Kun yhteisöllisyys on myönteistä, vahvistaa se jäsenensä olemassaolon perustaa ja on samalla tärkeä voimanlähde. Se on tavoitteellista toimintaa ja sen jokainen jäsen tuo erilaisuudellaan ja yksilöllisyydellään yhteisöön energiaa jolla yhteisöllisyys rakentuu. Yhteisöllisyyden perustana voidaan pitää jäsenten erilaisuuden sekä vuorovaikutukseen liittyvien rakentavien ristiriitojen hyväksymistä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5). Ollakseen yhteisön jäsen, ei tarvitse olla jatkuvassa kanssakäymisessä yhteisön kanssa sillä se säilyy mielikuvissa. (Kopakkala 2011, 30). Kielteisessä yhteisöllisyydessä vallitsee yhdenmukaisuus joka on tiukkaan normitettua jolloin yhteisön jäsenet joutuvat luopumaan identiteetistään. Ristiriitojen välttäminen äärimäisyyteen asti voi toimia motiivina jotta turvallisuuden ja jatkuvuuden tunne säilyisi ja samalla suljetaan erilaisuus pois. (Paasivaara ym. 2010, 5).

Työyhteisön jokaisella yksilöllä on tärkeä rooli omana itsenään ja oikeus hyvään kohteluun. Työssä suoriutumiseen ja työn mielekkyyden kokemiseen tarvitaan sosiaalista tukea joka lievittää työelämän paineita ja siten edistää terveyttä ja samalla tukee yksilön voimavaroja. Jotta työyhteisö on yhteistyökykyinen ja kykenee tuloksekkaampaan työhön siinä tulisi olla avoimet ja luottamukselliset välit. Työyhteisön jäsenten on tultava keskenään toimeen mutta se ei välttämättä vaadi ystävyysuhteen luomista. (Rauramo 2004, 123).

2.2.2 Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta

Eliniän pidentymisen myötä työelämä on suurten haasteiden edessä. Tämä tulee huomioida työhyvinvoinnin edistämisen suunnittelussa niin yksilötasolla, työyhteisöissä kuin työpaikoilla sekä yhteiskuntatasolla. Työkykyä ylläpitävän toiminnan malli on saanut alkunsa Suomessa 1990-luvun alussa ja sen pääpainona on kehittää ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Laaja-alainen TYKY-toiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta pitää sisällään yksilöön, työyhteisöön ja työympäristöön vaikuttavat toimenpiteet terveydestä ja turvallisuudesta. Työhyvinvoinnin edistämistoiminnalla eli TYHY-toiminnalla voi-

daan vaikuttaa yksilön terveyteen, osaamiseen sekä työkykyyn. Jotta työkyky säilyisi läpi elämän, tulisi työtä voida tehdä turvallisesti sitä kehittäen. Työyhteisö koostuu yksilöistä jotka omaavat henkilökohtaisia tavoitteita, tarpeita, ominaisuuksia ja suunnitelmia. Työyhteisö on alettu nähdä pääomana, josta kannattaa pitää huolta sillä hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi työssään. (Rauramo 2004, 13–14).

Työhyvinvoinnin kehittäminen on johdon vastuulla ja se tulisi nähdä investointina. Johdon on sitouduttava työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sen tulisi olla suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen prosessi joka koskee koko organisaatiota. Työhyvinvoinnin kehittämisessä voidaan käyttää erilaisia projekteja yksittäisistä henkilöstöpäivistä 1 – 6 kuukauden mittaisiin liikuntaohjelmiin kuitenkin siten että niiden tulisi olla osa organisaation työhyvinvointiohjelmaa. Työhyvinvointiohjelman tulisi olla osa organisaation kulttuuria siten että siitä tehdään työyhteisönsä näköinen. Esimerkiksi hektisestä työkuulttuurista nauttiville työntekijöille voidaan järjestää erilaisia hyvinvointikilpailuja, joissa työntekijät kisailevat leikkimielisesti keskenään kun taas toisessa työyhteisössä hiljaisuuden retiriitti saattaisi sopia paremmin. (Virolainen 2012, 134–136). Työhyvinvoinnin ylläpitoa ei voida lähteä määrittelemään ylhäältä käsin, vaan johdon on otettava huomioon työyhteisönsä toiveet ja tarpeet.

2.3 Työpahoinvointi nykypäivän haasteena

Tämän päivän muutokset työelämässä ovat ajaneet organisaatiot kilpailuun taloudellisen kilpailukyvyn parantamisesta sekä tuottavuuden kasvusta. Tämä näyttäytyy siten, että pahoinvointi työelämässä lisääntyy koko ajan sillä muutokset ovat tuoneet mukanaan kiireen, stressin, masennuksen sekä työuupumuksen. (Kaivola & Launila 2007, 16).

Työhyvinvointi ei ainoastaan puutu työpahoinvoinnin tekijöihin, mutta ne voivat toimia sen esteenä ja pitkään jatkuessaan ne voivat aiheuttaa myös työnilon katoamista ja jopa burnoutia. (Virolainen 2012, 30). Tulevina sosiaalialan ammattilaisina pidämme tärkeänä kykyä nähdä sekä tiedostaa työpahoinvointia aiheuttavia tekijöitä ja siten voimme vaikuttaa ennaltaehkäisevästi omaan työssä jaksamiseemme.

Suomalaiset kokevat yhä useammin kiirettä työssään. Kiireen kokemukseen vaikuttavat työelämän muutostahdin yleinen nopeutuminen, teknologian kehittyminen sekä uudis-

tuminen, tiedon määrän kasvu. Nämä asiat vaikuttavat työrytmiin niin, että työtehtävät kasautuvat helposti. Kiire saattaa olla myönteinen asia jos sitä on sopivasti työssä. Kiire pysyvänä työn piirteenä johtaa tehokkuuden alenemiseen ja altistaa uupumukselle. (Järvensivu, Kervinen & Syrjä 2011, 12). Kiireen kokeminen on osittain kulttuurisidonnaista sekä yksilöllistä (Virolainen 2012, 54.)

Stressi on luonnollinen osa elämäämme ja sen hallintaa. Jos hallinta on uhattuna, reagoimme siihen pako- tai taistoreaktiolla ja jos hallinta menetetään kokonaan, paineisiin reagoidaan luovutus- tai lamaannusreaktiolla. (Rauramo, 2004 67). Työstressistä puhutaan silloin kun työntekijä tuntee itsensä kyvyttömäksi selviytymään häneen kohdistuvista odotuksista ja vaatimuksista työelämässä. Stressiherkkyys on yksilöllistä ja se vaihtelee eri tavoin eri elämänvaiheissa. (Työterveyslaitos 2014).

Työstressin sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät olennaisesti vuorovaikutukseen työyhteisössä. Ne saattavat olla terveydelle haitallisia jos työntekijä kokee epätasa-arvoista kohtelua iän, sukupuolen tai yksityiselämän vuoksi tai kohtaa työssään epäasiallista kohtelua. Pitkään jatkuessaan kuormitustekijät kuten yksin työskentely, heikko yhteistyö ja tiedonkulku työpaikalla, epäjohtonmukainen esimiestyö tai se, että työhön sisältyy paljon kielteisiä tunteita liittyen vuorovaikutustilanteisiin asiakkaiden kanssa voivat aiheuttaa terveydelle haitallisia seurauksia. (Työterveyslaitos 2014).

Pitkäaikaisen stressin tuloksena syntyy loppuun palaminen ja työuupumus. Näille on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto sekä kyyniseksi muuttunut asennoituminen työtään kohtaan. (Rauramo 2004, 67–68.) Työperäinen stressi vähentää työtehokkuutta ja tuottaa paljon kuluja. Näin ollen stressillä on suuri merkitys työhyvinvointiin. (Virolainen, 2012 31).

Pidempään jatkuessa yllä mainitut tekijät voivat vaikuttaa negatiivisesti yksilön psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Kaikki nämä yhdessä vaikuttavat ihmisen kehon toimintoihin niin, että verenkierrossa ja verenpaineissa, aivojen kemiassa ja hormonien toiminnassa tapahtuu haitallisia muutoksia. Lisäksi ne myös heikentävät vastustuskykyä. (Virolainen, 2014 54). Stressin ja työuupumuksen sairauden mekanismit ovat psykofyysisiä tai fysiologisia (Rauramo 2004, 68.)

On tärkeä osata tunnistaa oman työnsä kuormittavia tekijöitä sillä ne voivat vakavasti sairastuttaa ihmisen kehoa ja mieltä. Huonosti voiva työntekijä aiheuttaa kuluja organisaatiolle sairauspoissaoloillaan ja saattaa heikentää työn tuloksellisuutta joka heijastuu asiakkaiden ja työyhteisön hyvinvointiin. Näin ollen työhyvinvointia edistävä ja ylläpitävä toiminta ovat tärkeässä roolissa myös sosiaalialalla.

3 ELÄINAVUSTEINEN TOIMINTA

3.1 Eko- ja ympäristöpsykologia ja Green Care

Luonto elementtinä on hyvin tärkeässä roolissa ihmisen elämässä. Teoksessaan mielen luonto Kirsi Salonen käsittelee eko- ja ympäristöpsykologiaa (2010, 82) joka määrittelee ekopsykologian suuntauksen niin, että ihminen on osa luontoa ja ihmisen ja luonnon arvot ovat keskeisessä roolissa. Ekopsykologian tavoitteena on vastavuoroisuuden perustuva kumppanuus ihmisten, rotujen, luonnon, eläinten ja perheen jäsenten välillä. Nämä muodostavat kokonaisuuden jota kutsutaan luonnoksi. Tämän kokonaisuuden kunnioittaminen ja arvostaminen lisää sekä ympäristön että ihmisen hyvinvointia.

Luontoympäristöpsykologia tutkii luontokokemusten myönteisiä vaikutuksia ihmiseen. Tutkimusten kohteena ovat ympäristöjen elvyttäminen sekä ihmisten mielipaikat eri ympäristöissä. Ympäristöä tutkitaan hyvinvoinnin, terveyden, työviihtyvyyden, elämäntalouden, tarkkaavaisuushäiriöiden sekä arkiliikunnan tutkimusalojen näkökulmasta. Ympäristöä käytetään hoitomenetelmänä ihmisten myönteisten voimavarojen löytämisessä sekä tukemisessa. Tutkimukset osoittavat, että ihminen pystyy säätämään olotilansa terveyttä edistävään suuntaan luonnon mielipaikassa. (Salonen 2010, 22–24). Luonto voi tuottaa ihmiselle tietoisesti tai tiedostamattomasti voimaantumisen tunteen jolloin parhaimmillaan tapauksessa ihminen voi päästä sellaiseen olotilaan jossa arkeen liittyvät tekijät unohtuvat ja voidaan vain nauttia hetkestä. Pahimmassa tapauksessa luonto voi tuottaa ihmiselle negatiivisia kokemuksia aiheuttaen turvattomuuden sekä ahdistuksen tunteita.

Luonto ympäristönä on pysyvää, jatkuvaa ja tasapainoista. Siinä ilmenevät psyykkisen hyvinvoinnin peruspilarit kuten turvallisuuden tunne, yhteenkuuluvuus, toivo ja hyväksyntä. (Salonen 2010, 52–54). Luontoympäristö vaikuttaa myönteisesti sekä psyykkiseen että fyysiseen terveydentilaan. Ihminen ei aina tiedosta, että jo pelkkä luontokuvan näkeminen tai luonnossa liikkuminen olisi elvyttävä kokemus mielelle ja keholle. (Salonen 2010, 43).

Green Caren juuret löytyvät 1970-luvulta Alankomaista jolloin puhuttiin Care Farm –maatilatoiminnasta. Euroopassa Green Care –toiminta kehittyi painottamaan erilaisia

menetelmiä kunkin maan intressien, painopisteiden sekä osaamisen mukaan. Ensimmäisen kerran Suomessa Green Care – käsitettä tuotiin esille vuonna 2006. Tällöin käynnistyi Maatilat maaseudun palvelutoiminnassa – projekti. (Soini 2014, 15). Green Care –toiminta tarkoittaa sosiaali-, terveyst- ja kasvatuspalveluissa luonnon hyödyntämistä tavoitteellisessa, ammatillisessa ja vastuullisessa toiminnassa. Green Care perustuu luontoympäristön elvyttävyyteen, luontoon liittyvään toiminnallisuuteen sekä yhteisöllisyyteen joita tavoitellaan erilaisten menetelmien kautta. Menetelmät voivat vaihdella luontoon liittyvään työtoimintaan ja tavoitteellisen luonnossa oleskelun ja liikkumisen välillä. Tällaista toimintaa voi toteuttaa niin maaseutu- kuin kaupunkiympäristössä. (Soini 2014, 7). Keskeisimmät Green Care menetelmät ovat terapeutin puutarhanhoito, maatila- ja luontoympäristöjen käyttö sekä eläinavusteinen toiminta. (Salovuori 2014, 9).

Luontokokemukset eheyttävät ihmisten tunteiden perustarpeita. Teoksessa *Mieli ja maisemat*, Kirsi Salonen (2005, 66) esittää Rachel ja Stephen Kaplanin tutkimuksen, jonka mukaan elvyttävät kokemukset syntyvät luonnon lumoutumisesta, arkipäivästä irtaantumisesta, paikan tai maiseman ulottuvuudesta ja yhtenäisyyden tunteesta sekä siitä, että ympäristö koetaan itselleen sopivaksi.

Lumoutumista voidaan kutsua tajunnan tilaksi jossa tarkkaavuuden kiintyminen kohdistuu johonkin ympäristön kiinnostavaan ja innostavaan kohteeseen. Se mahdollistaa olemisen kokemuksen, jossa itsensä kokeminen on eritavoin läsnä. Arkipäivästä irtaantuminen tarkoittaa kaikenlaisen huolehtimisen lakkaamista sekä arjen kiireestä poispääsemistä. Tämä tunnetila antaa mahdollisuuden vapautua totutuista rooleista ja liian kuormittavista odotuksista. Jatkuvuuden kokemisessa ihminen menee tilaan joka tuntuu muodostavan oman maailmansa. Jatkuvuuden ja yhteyden kokemus antaa myönteisen tunteen siitä, että on yhtä paikan kanssa. Yhteensopivuus on tasapainoinen kokemus henkilön päämäärien, arvojen ja tarpeiden sekä ympäristön vaatimusten ja mahdollisuuksien välillä. (Salonen 2005, 66–68).

3.2 Eläinavusteinen toiminta

Ihminen on kautta aikain asunut ja työskennellyt eläinten parissa. Eläimen läsnäoloa on jo kauan hyödynnetty ilman sen suurempaa merkitystä. Eläimellä on myönteisiä vaiku-

tuksia ihmiseen sekä ihmisellä eläimeen. Tilanteet joissa eläin on läsnä, koetaan useimmiten hyväntahtoisiksi sekä turvallisiksi. (Ikäheimo 2013, 5-7). Eläimen ja ihmisen keskinäinen vuorovaikutus herättää monenlaisia tunteita. Eläin mahdollistaa ihmiselle jo pelkän läsnäolonsa myötä hyvänolon tunteita sekä hyväksyntää. Eläin voi olla ihmiselle niin lemmikkieläin kuin suuri apu ja tuki arjessa.

Ikäheimon toimittamassa kirjassa Karvaterapiaa (2013) todetaan, että eläimen terapeutisesta vaikutuksesta on tehty paljon tutkimuksia. Eläin vaikuttaa positiivisesti ihmisen fyysiseen sekä psyykkiseen hyvinvointiin ja ne kulkevat käsi kädessä. Erityisesti eläimen vaikutusta ihmisen toiminnalliseen hyvinvointiin on todettu parantavan ihmisen itsemääräämisen ja pätevyyden tunnetta. Näin eläin toimii myös itsetunnon tukijana.

Artikkelissa, Animal-Assisted Therapy, Stanley-Hermanns Melinda ja Miller Julie määrittelevät eläinavusteisen työskentelyn tarjoavan motivoivaa, opetuksellista, virkistävää sekä terapeuttista hyötyä kun sitä toteutetaan erilaisissa, vaihtelevissa ympäristöissä. (2002) Suomessa eläinavusteinen työskentely on kattoterminä, jonka alle kuuluu eläinavusteinen terapia (Animal-Assisted Therapy, AAT), -opetus (Animal-Assisted Pedagogy, AAP) ja -toiminta (Animal-Assisted Activity, AAA). Eläinavusteisen terapian tarkoituksena on ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen toimintana joka on tavoitteellista ja jossa eläin on osa hoito- ja kuntoutusprosessia. Terapeutti on koulutettu ja laillistettu ammatinharjoittaja. Eläinavusteisessa opetuksessa voidaan käyttää joko eläinavusteista toimintaa tai terapiaa riippuen opettajan koulutuksesta. Eläinavusteinen toiminta on yleisimmin vapaaehtoistoimintaa jossa työparina toimivat eläin ja sen ohjaaja. (Ikäheimo 2013, 10–11).

Eläinavusteisessa toiminnassa ohjaaja on perehtynyt eläinavusteiseen toimintaan sekä laitosvierailujen tekemiseen. Ohjaajan ei tarvitse olla koulutettu ammattilainen joka työskentelee sosiaali- ja terveysalalla vaan hän voi toimia vapaaehtoisesti harjoittaen vapaaehtoistoimintaa. Toiminnan ei tarvitse olla tavoitteellista vaan käynnit pohjautuvat pääsääntöisesti suunnitelmalliseen spontaanisuuteen. Tämänkaltainen toiminta voi toimia mielihyvää tuottavana keinona, kasvatuksellisenä tai ihmisen hyvinvointia lisäävänä toimintamuotona. Eläimen pitää olla koulutettu ja soveltuva tehtäväänsä. (Ikäheimo 2013, 5,10).

Sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta eläin tarjoaa väylän ihmisten tunteiden käsitteilyyn. Se mahdollistaa vaikeiden asioiden puheeksi oton silloin kun ihmisten vuorovaikutukseen liittyvät tunteet ja toimintamallit ovat hukassa. Eläinten kohtaaminen ja yhteiset luontokokemukset vahvistavat positiivisia tuntemuksia. Eläin tarjoaa mahdollisuuden uusien taitojen oppimiseen. Eläimet tuovat esiin ihmisten leikkimielisyyttä sekä ilon tunteita. Kun eläin on paikalla, ryhmän ilmapiiri muuttuu nopeasti. (Salovuori 2014, 84).

3.3 Alpakat eläinavusteisessa toiminnassa

Alpakat ja laamat ovat kamelieläimiä. Kaija Ikäheimon toimittamassa kirjassa Karvaterapiaa, Pirkko Kivikari (2013, 108) esittää artikkelissaan että alpakat ja laamat ovat varsin pitkään mielletty hienon villan tuotantoeläiminä. Kuitenkin pian huomattiin että alpakoista ja laamoista on paljon muuhunkin kuten lemmikki- ja harrastuseläimiksi sillä ne ovat hyväluonteisia ja helposti koulutettavia. Euroopassa alpakoiden ja laamojen käyttö on varsin uutta eläinavusteisessa työskentelyssä. Suomessa eläinavusteista toimintaa alettiin kehittää vuonna 2007 jolloin perustettiin terapia-alkat ja -laamat eli ALAT-yhdistys jonka tarkoituksena on edistää kamelidien käyttöä eläinavusteisessa toiminnassa ja terapiassa. Yhdistyksen päätavoitteena on selkeiden suuntaviivojen luominen alpakoiden ja laamojen terapiakäyttöön, eläinten sertifiointiin, eläinten ohjaajien kouluttamiseen ja tiedon jakamiseen terapeuteille.

Koulutettavan alpakan tärkein ominaisuus on sen luonne. Jo muutaman vuorokauden ikäisestä vasasta näkee vihjeitä sen luonteesta. Ominaisuudet kuten uteliaisuus, rohkeus, leikkisyys sekä se ottaako vasa mielellään kontaktia ihmiseen ovat tärkeitä piirteitä eläinavusteista työskentelyä ajatellen. Tärkeimpänä ominaisuutena kuitenkin pidetään alpakan perusluottamusta ihmisiin. (Ikäheimo 2013, 110). Samaisessa teoksessa Collin-Kajaala toteaa että eläinavusteiseen työskentelyyn soveltuvat alpakat ovat ihmisrakkaita ja sosiaalisia. Alpakat ovat rauhallisia ja hyväksyviä, niillä on vahva ryhmätietoisuus eivätkä ne pyri väkisin ihmisen reviirille. Alpakat antavat ihmiselle valinnanmahdollisuuden tulla osaksi laumaa. Ne ottavat kontaktia ryhmänä ja siinä on aistittavissa vahva positiivinen lataus. (Ikäheimo 2013, 118).

Alpakoita voidaan hyödyntää sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta siten, että alpakoiden ryhmätietoisuuden avulla työyhteisön oma ryhmätietoisuus lisääntyy. Alpakkoita käytetään työnohjaustilanteissa, tällöin tavoitteiksi asetuvat yksilön itseluottamuksen vahvistaminen ja riittämättömyyden tunteesta poispääseminen. Lauman ryhmäkäyttäytyminen ja roolit auttavat yksilöä näkemään paremmin omaa tilannettaan ja rooliaan työyhteisössä. Lauman positiivinen lataus, hiljainen ja aktiivinen läsnäolo ovat vahvasti aistittavissa toimimisessa alpakoiden kanssa. Alpakat ovat paikallaan ja tarkkailevat, mutta huomioivat tilanteessa olevia, niiden ulkonäkö viestii hyväntuulisuutta ja rauhallinen olemus pakottaa suorituskeskeisyydestä pois. Työnohjaustilanteissa tehdyistä havainnoista on selkeästi havaittavissa ohjattavien hengityksen tasaantuminen ja olemuksen rauhoittuminen. (Ikäheimo 2013, 120–121).

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Työhyvinvointi tarkoittaa jokaiselle ihmiselle eri asioita. Se ei ole konkreettinen asia ja sitä on vaikea määritellä. Työhyvinvointi on aina ajankohtainen aihe sillä työ on suuri osa ihmisen elämää. Sosiaalialalla työhyvinvointi on tärkeässä roolissa sillä se on suoraan verrannollinen asiakastyöhön sekä asiakastyytyväisyyteen. Hyvinvoiva työyhteisö on menestyvä työyhteisö. Jotta ihminen pystyy tuottavaan työhön, hänen tulee saada onnistumisen tunteita ja kokea työnsä mielekkääksi.

Riitta Hyppänen toteaa kirjassaan, että työhyvinvoinnin eteen voi ja kannattaa tehdä töitä sillä siitä hyötyvät kaikki. (Hyppänen 2013,165). Suurten ikäluokkien ammattitaidolla on yhteiskunnalle suuri merkitys joten heidän hyvinvointiin ja työkykyyn tulisi panostaa entistä enemmän. Alati muuttuvassa yhteiskunnassa työn kuormittavuus sekä vaatimukset kasvavat ja puhutaan eläkeiän nostamisesta. Tällöin nousee vielä tärkeämmäksi työssäjaksaminen.

Työkyvyn ylläpitäminen ei yksin riitä työhyvinvoinnin edistämiseen ja sen kehittämiseen vaan on löydetty uusi näkökulma. Työkyvyn ylläpitämisen rinnalle nousi työhyvinvointi (Mäkitalo 2006, 179.) Opinnäytetyössämme rajasimme aiheen keskittyvän yksilön ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen työkyvyn ylläpitämisen sijasta sillä tulevana sosionomeina koemme sen olevan kokonaisvaltaisempi sosiaalialalla.

Kaija Ikäheimon toimittamassa kirjassa (Ikäheimo 2013), käy hyvin ilmi, että eläin on kautta historian ollut olennainen osa ihmisen elämää. Siitä on aina ollut suuri apu ihmiselle niin seura- kuin hyötyeläimenä. Jo pelkkä eläimen läsnäolo on hyvin voimauttavaa, rauhoittavaa sekä antoisaa. Eläinavusteisella toiminnalla on pitkä historia asiakastyössä ja se on tavoitteellista toimintaa jossa eläin on keskeisessä roolissa. Se ei rajoitu pelkästään asiakkaille suunnattuun toimintaan vaan sitä voi käyttää laajemmin. Toiminnalla on aina selkeä tavoite ja edistyminen on suunniteltua.

Valitsimme näkökulmaksi työyhteisön asiakkaiden sijasta, sillä halusimme tutkia eläinavusteisen toiminnan avulla työhyvinvointia. Luonnon helmassa oleskelulla ja siellä toimimisella voidaan vaikuttaa myönteisesti ihmisen hyvinvointiin. (Salovuori 2014, 78). Sirkkola ja Kivikari toteavat kirjassaan että eläin on ihmisen linkki luontoon (Sirk-

kola & Kivikari, 29.) Mielestämme edelliset toteamukset tukevat ajatustamme siitä, että luonnolla ja eläimellä on suuri vaikutus ihmisen hyvinvointiin.

Opinnäytetyömme ydin on tutkia työhyvinvointia järjestämästämme TYHY-toiminnasta kerätyn kokemustiedon avulla. Kokemustiedon keräsimme haastattelun sekä kyselylomakkeiden kautta. Selvitimme kerätyn kokemustiedon avulla miten eläinavusteisella toiminnalla voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Opinnäytetyömme tutkimus etsii uusia tapoja työssäjaksamisen parantamiseksi. Toiminnan tarkoitus on selvittää vähän tunnettua ilmiötä sekä kehittää ja luoda uusia toimintatapoja työyhteisöön.

Tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat seuraavat kysymykset

1. Miten eläinavusteinen TYHY-toiminta vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen?
2. Mitä työntekijät kokevat eläinavusteisen TYHY-toiminnan antavan työyhteisölleen?

Aloitimme tutkimuksemme perehtymällä työhyvinvoinnin teorioihin erilaisten lähteiden avulla, jolloin saimme mahdollisimman laajan näkemyksen työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Tämän pohjatiedon, eläinavusteisen työskentelyn teorian ja toiminnan kautta toivomme löytävämme vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

5 TUTKIMUKSEN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

5.1 Laadullinen ja toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus joka toteutui toiminnallisen opinnäytetyön menetelmin. Teoksessa, laadullinen tutkimus opinnäytetyönä, Kananen (2014, 16) toteaa että laadullinen tutkimus pyrkii selvittämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä silloin kuin sitä ei tunneta eli siihen ei ole teoriaa. Laadullinen tutkimus eroaa määrällisestä tutkimuksesta siinä, ettei se pyri yleistämään tietyn tutkitun ilmiön teorioita tai malleja. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollisuus saada syvälinen näkemys ilmiöstä.

Koska opinnäytetyömme aiheesta ei ole tutkittua tietoa, selvitimme laadullisen tutkimuksen mukaisesti mistä ilmiössä on kyse, mitkä ovat tekijöiden väliset vaikutussuhteet sekä mistä tekijöistä ilmiö koostuu. Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä on, että tutkimus toteutuu luonnollisessa ympäristössä, tutkimusaineisto kerätään tutkittavilta vuorovaikutussuhteessa ja että se on monilähteistä jolloin se on kerätty tekstin, kuvien tai haastattelun muodossa. Tavoitteenamme on saada ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä kokonaisvaltaisesti. (Kananen 2014, 17–18).

Opinnäytetyömme toiminnallinen osuus pohjautuu toiminnallisen opinnäytetyön teoriaan. Toteutustavaksi opinnäytetyön toiminnalliseen osuuteen suunnittelimme TYHY-päivän sosiaalialan työntekijöille alpakkatilalla. Vilkan ja Airaksisen (2003 9, 154) mukaan toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee käytännön toimintaa ja toteutustapana voi olla alasta riippuen esimerkiksi jonkin tapahtuman järjestäminen ja toteuttaminen. Teimme toiminnallisen opinnäytetyön tutkivalla asenteella jolla tarkoitamme sitä, että tietoperustamme nousi oman alamme kirjallisuuden viitekehystä.

5.2 Ideointi- ja suunnitteluvaihe sekä kohdejoukko

Opinnäytetyömme idea lähti toisen vuoden asiakasmenetelmien kurssilla tehdystä Green Care seminaarista joka sai meidät pohtimaan tätä opinnäytetyömme aiheeksi.

Halusimme tarttua aiheeseen sillä meille työhyvinvointi on työssä jaksamisen kannalta erittäin tärkeää. Kiinnostuimme myös ajatuksesta miten eläinten kanssa toimimisella voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja mitä eläinavusteinen työskentely voi antaa työyhteisölle.

Kesällä 2015 lähestyimme opinnäytetyömme yhteistyökumppaneita joille esitimme idean yhdistää työyhteisö sekä eläinavusteinen toiminta. Saatuamme hyväksynnän opinnäytetyöllemme molemmilta tahoilta, aloitimme suunnitteluvaiheen.

Opinnäytetyö toteutui yhteistyössä Tampereen kaupungin lapsiperheiden sosiaalipalveluiden työntekijöiden kanssa. Toimintaan osallistui viisi työntekijää ja he työskentelevät samassa yksikössä ja siten tuntevat toisensa. Työntekijät työskentelevät päivittäin asiakkaiden parissa edistäen ja ylläpitäen heidän toimintakykyä, sosiaalista hyvinvointia, turvallisuutta sekä osallisuutta. Toimintaan sitoutuminen oli omaehtoista ja työntekijöiden valikoituminen tapahtui organisaation sisäisesti.

Toiminnallinen osuus tapahtui eläinavusteista toimintaa tarjoavassa Teralpa-yrityksessä. Teralpa on Tampereen ympäristökunnissa eläinavusteista terapiaa ja toimintaa tarjoava yritys. Teralpa yritys tarjoaa laitos- ja toimintapäivävierailuja eläinten kanssa asiakkaiden luona ja tarvittaessa myös vastaanottaa joitain ryhmiä tilalleen. Yrityksessä on myös mahdollista suunnitella toimintaa asiakkaiden tarpeiden mukaan.(Teralpa 2015)

Toimintaan osallistuvat eläimet ovat kaikki tehtävänsä soveltuvia rauhallisia ja seuralaisia yksilöitä, jotka ovat tottuneet kulkemaan mitä erilaisimmissa paikoissa ja olosuhteissa. Teralpan eläimet ovat vierailleet niin päiväsaleissa kuin osastoillakin kiertäen asiakkaalta toiselle. Asiakkaat ovat saaneet kosketella ja silittää eläimiä sekä ajoittain myös ruokkia niitä herkuilla.(Teralpa 2015)

5.3 Aineistonkeruu ja toteutusvaihe

Aloitimme aineiston keruun lähettämällä työntekijöille laatimamme kyselylomakkeet heidän aikaisemmista TYHY-kokemuksistaan (liite 1) jonka jälkeen aloimme suunnitella toimintaa. Viikkoa ennen järjestämäämme TYHY-toimintaa lähetimme työntekijöille aikataulun (liite 2) jonka yhteydessä sovimme kuljetukseen liittyvät järjestelyt. Tämän jälkeen järjestimme yhteistyössä Teralpa-yrityksen kanssa toiminnallisen tapahtuman.

Tapahdumaa järjestäessä otimme huomioon alpakoiden hyvinvoinnin sillä ne pystyvät työskentelemään yhtäjaksoisesti maksimissaan tunnin.(Sten 2015). Toimintapäivä alkoi Teralpa-yrityksen toiminnan esittelyllä eläintenohjaajan toimesta ja samalla työntekijöille kerrottiin yleisesti alpakoista ja siitä miten niiden kanssa tulisi toimia. Kerroimme lyhyesti opinnäytetyömme tarkoituksen ja sen tavoitteet.

Esittäytymisten jälkeen työntekijät saivat syöttää alpakoille porkkanoita noin 15 minuutin ajan jonka jälkeen ryhmä lähti taluttamaan alpakoita pareittain. Eläinten ohjaaja oli paikalla koko toiminnan ajan sillä hän tuntee eläimet ja ne luottavat häneen. Kävely kesti 45 minuuttia jonka aikana opiskelijat toimivat kellokalleina taluttajien vaihdossa. Tällä varmistettiin aikataulussa pysyminen. Opiskelijat sekä eläinten ohjaaja kulkivat työryhmän rinnalla siten, että ryhmän oli mahdollista toimia itsenäisesti alpakoiden kanssa ja siten päästä osaksi laumaa. Koko toiminnan aikana opiskelijoiden rooli oli mahdollistaa TYHY-päivään osallistuvalla työryhmälle kokonaisvaltainen ja itsenäinen työskentely alpakoiden kanssa siten, että opiskelijat olivat vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa kuitenkin puuttumatta työryhmän sekä eläinten keskinäiseen vuorovaikutuksen rakentumiseen. Toiminnan jälkeen tarjosimme toimintaan osallistuneille työntekijöille kahvia ja teetä sekä hieman purtavaa.

Suoraan toiminnan jälkeen järjestimme toimintaan osallistuneille työntekijöille haastattelutilaisuuden (liite 3). Viikon kuluttua toiminnasta lähetimme työntekijöille sähköisen kyselylomakkeen (liite 4) jolla keräsimme kokemuksia toiminnasta työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Lähdimme rakentamaan kysymyslomakkeita Kurkelan verkko-oppaan mukaisesti (Kurkela). Kysymyslomakkeet ovat kommunikaatioväline jonka kysymykset muodostavat loogisen kokonaisuuden. Tällöin vastaajan on helpompi hahmottaa kyselylomakkeiden juoni. Kysymystavaksi valitsimme avoimet kysymykset joiden pääpaino on kysymysten asettelussa sekä siinä, että kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan. Laadimme kysymykset siten, että vastaaja joutui perustelemaan vastauksensa.

Kurkelan mukaan teemahaastattelu ei ole arkista keskustelua vaan keskustelussa nostetut teemat ovat ennalta määriteltyjä ja pohdittuja valmiiksi. Sillä on etukäteen päätetty tarkoitus jonka rakenne pysyy haastattelijan hallinnassa. Tällöin kerätty aineisto pohjautuu aidoista haastateltavana olevan henkilön kokemuksista käsin. Siinä tutkijan etukä-

teen määrittelemät teemat sitovat aineistoa mutta eivät rajaa vastausvaihtoehtoja. (Kurkela).

Ryhmähaastattelussa on kyse teemahaastattelusta. Ryhmähaastattelun etuna on se, että siinä olevien jäsenten vastaukset ohjaavat keskustelua teeman mukaisesti eteenpäin. Tällöin osallistujat joutuvat tarkentamaan vastauksiaan jolloin syntyy keskustelevala tilanne haastateltavien kesken siitä millaisia kokemuksia heillä on ja miten he ymmärtävät sekä suhtautuvat erilaisiin asioihin. Keskusteleavassa tilanteessa on vaarana, että joku osallistujista ryhtyy tahtoen tai tahtomattaan hallitsemaan keskustelua jolloin joku osallistujista saattaa jäädä keskustelusta syrjään. Tällöin haastattelun vetäjän keskeinen rooli on, että hän pystyy kontrolloimaan keskustelua manipuloimatta sitä. (Kurkela).

Teemahaastattelun avulla saatu aineisto yhteismitallistettiin eli aineisto muutettiin tekstimuotoon litteroinnin avulla. Litterointi tarkoittaa erilaisten tallenteiden kuten äänitalenteen kirjoittamista tekstimuotoon. Teemahaastatteluaineisto muokataan tekstimuotoon mahdollisimman sanatarkasti ja jokainen äännähdys tulee kirjata tekstiin. Näin litterointi edustaa tarkinta tasoa. Litteroinnin jälkeen teksti pelkistetään koodaamalla se työstämismuotoon, jolloin aineiston analyysi on mahdollista. (Kananen 2014, 101–103).

Sekä haastattelulomakkeet että litteroitu teksti on käsitelty koodaustekniikalla. Teoksessa laadullinen tutkimus opinnäytetyönä Kananen (2014, 103–104) toteaa, että koodauksen avulla voidaan yhdistää samaa tarkoittavat asiat samalla koodilla. Otimme huomioon, että koodaus on vain analyysin väline eikä se saa vähentää aineiston tiedon laadullista sisältöä. Koodauksen jälkeisessä analyysissä etsimme koodauskehikon avulla säännönmukaisia teemoja ja malleja joille annoimme käsitteet opinnäytetyömme teorioiden pohjalta.

Esimerkki ennen toimintaa lähetetystä kyselylomakkeen koodauksesta ja analyysistä

Kysymys	Vastaus / koodi	Käsite
Mitä konkreettista hyötyä aikaisemmat TYHY-päivät ovat sinulle antaneet?	Rentouttava päivä pois arjen työstä , lähes niin kuin vapaapäivä	Palautuminen

Esimerkki teemahaastattelun litteroinnin koodauksesta ja analyysistä

Kysymys	Vastaus / koodi	Käsite
Tuliko onnistumisen kokemuksia tai onnistumisia?	<p>Vastaaja 3: mut kyllä siitä tuli semmonen olo et pystyy vähän narua löysentämällä vaikuttamaan itte asiaan et jos löysäks menee ni sehän rupes heti heittelee ja sit ku otti vähän kireemmälle ni se oli taas ruodussa , no joo kyl niistä pystyy huomaan et jos menee rauhallisesti ni ne tottelee ja päättäväisemmin . Ja jos niitä yritti ärsyttää ni tota kyl ne siitä ärsyynty.</p>	Peilaaminen

Esimerkki toiminnan jälkeen lähetetystä kyselylomakkeen koodauksesta ja analyysistä

Kysymys	Vastaus / koodi	Käsite
Antoiko toiminta positiivisia tunteita? Millaisia ja missä yhteydessä?	Kyllähän se eläimen kanssa onnistuneesti toimiminen aina positiivisia tunteita antaa. Siis myös silloin, kun eläimen omapäisyyden (esim. riuhtomisen) saa aisoihin ja eläin tottelee . Myös syöttäminen oli hauskaa, kun porkkana maistui ja alpakat oli hauskan näköisiä mutustellessaan niitä. Myös ryhmässä toimimisen koin mielekkäänä.	Onnistumisen kokemus Huolenpito Ryhmäytyminen

5.4 Aineiston analyysi

Opinnäytetyömme on laadullinen sekä toiminnallinen. Lähestymme kerättyä aineistoa aineistolähtöisesti. Eskolan ja Suorannan (2005, 19) mukaan aineistolähtöinen analyysi tarkoittaa teorian rakentamista kokemusperäisestä aineistosta lähtien. Saaranen-Kauppinen ja Puusniikka (2006) esittävät, että tutkimuksen painopiste on aineistossa, jolloin teoria rakennetaan aineiston analyysiyksiköistä. Tutkimusta joka etenee yksittäisistä havainnoista yleisimpiin väitteisiin, kutsutaan induktiiviseksi. Tutkimuksen lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesin testaaminen. Tutkija ei määrää sitä mikä on tärkeää vaan aineistolähtöisyys vaatii kovaa itsekuria jotta tutkija pysyy aineistossa.

Valitsimme aineistoa analysoidessa teoriasidonnaisen tutkimuksen joka tarkoittaa teoria- ja aineistolähtöistä välimaastoa jossa aineisto ei perustu suoraan teoriaan vaan aineistolle etsitään vahvistusta ja selityksiä teoriasta. Jotta uudet tieteelliset löydöt olisivat mahdollisia, havaintojen on nojauduttava johonkin johtoajatukseen. Tutkijan ennako-

käsitykset sekä tutkimusaineiston teoriaan perehtyminen ohjaa kerätyn aineiston tarkastelua. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Opinnäytetyössämme tarkastelemme kerättyä aineistoa eläinavusteisen toiminnan ja työhyvinvoinnin teorian kautta.

6 TULOKSET

6.1 Ajatukset ja kokemukset TYHY-päivästä

Aineiston analyysissä yhteenvetona siitä, mitä kokemuksia ja ajatuksia työntekijöillä on TYHY-päivistä, saatiin osviittaa siitä mitä työntekijät odottavat TYHY-päivältä. Vastausten perusteella työntekijöillä oli erilaisia kokemuksia TYHY-päivistä. Positiivisiksi koettiin yhdessä tekeminen, rento ilmapiiri sekä uusien kokemusten karttuminen jotka toivat työntekijöille hyvinvointia. Negatiivisiksi kokemuksiksi osoittautuivat esimiehien järjestämät TYHY-päivät ilman, että työntekijät saivat kokonaisvaltaisesti osallistua suunnitteluun. Suurin osa aikaisemmista TYHY-päivistä olivat olleet liikunnallisia sekä toiminnallisia.

”Itse koen yhteisen tekemisen aina hyväksi ja se lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Huumorilla on selvitty useasta tilanteesta oikein hienosti! Ja hyvin suunnitellut päivät on mielestäni onnistuneet parhaiten.”

Siitä, mitä TYHY-päivien tulisi pitää sisällään, työntekijät nostivat seuraavanlaisia ajatuksia; TYHY-päivien tulisi auttaa palautumaan sekä nollaamaan raskaan työn tuomat ajatukset ja sen tulisi olla rentoa ja mukavaa yhdessä tekemistä. TYHY-päivien tarkoituksena on oppia tuntemaan työkavereita eri näkökulmasta ja sen tulisi olla yhteistä toimintaa sillä työntekijöiden mielestä yhdessä tekeminen lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tärkeiksi asioiksi työntekijät nostivat vielä huumorin ja yhteiset kokemukset työn ulkopuolella sekä TYHY-päivien suunnitelmallisuuden ja oman asennoitumisen niihin.

”Rentouttava päivä pois arjen työstä, lähes niin kuin vapaapäivä”

”Mahdollisuus tutustua työkavereihin paremmin”

”Uusia kokemuksia ja elämyksiä”

Konkreettiseksi hyödyksi nostettiin se, että TYHY-päivät auttavat sitoutumaan työyhteisöön yhdessä tekemisen kautta ja ne lisäävät luottamusta työkavereihin. Yhdessä tekeminen ja oppiminen luovat paremman ilmapiirin ja helpottavat vuorovaikutusta työkavereiden kesken. TYHY-päivät mahdollistivat työntekijöille irtioton työarjesta, opet-

tivat asennoitumaan positiivisesti uusiin tilanteisiin, antoivat tietoa hyvinvoinnista sekä mahdollisuuden tutustua työkavereihin rentoutumisen ja yhteisten kokemusten kautta.

”Minulle tyhy-päivien parasta antia on rento yhdessä oleminen ja tekeminen. Ne päivät auttaa nollaamaan raskaan työn tuomat ajatukset koko työryhmältä edes yhdeksi päiväksi.”

”jossain muussa ympäristössä kun asiakkaiden kanssa niin ni tutustuu paljon paremmin niin ku toisiin ja se mun mielestä auttaa siellä työssäjaksamisessa kun on jotain yhteisiä kokemuksia töissä”

Työntekijät odottivat avoimin ja positiivisin mielin sosionomiopiskelijoiden järjestämää TYHY-päivää. Kyselyn mukaan kokemukset eläinavusteisesta työskentelystä sekä siitä kuinka eläinavusteisella toiminnalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin, kiinnostivat työntekijöitä.

”Pelkkä ajatuskin alpakoista sai hymyn huulille. Avoimin mielin päivää odotan.”

”Uudenlainen ”elukka” on jännittävä asia :)”

”Olen itse kiinnostunut eläinavusteisesta työskentelystä, joten kiva saada itselle autenttinen kokemus asiasta”

6.2 Toiminnan jälkeiset kokemukset ja aineistosta nousseet käsitteet

Toiminnan jälkeen pidetyssä haastattelussa työntekijät nostivat päällimmäisiksi ajatuksiksi sekä kokemuksiksi sen, että jo pelkkä ympäristön vaihdos työpaikasta luonnon helmaan rentoutti ja rauhoitti mieltä. Myös se, että heidän eteensä oli nähty vaivaa suunnittelemalla ja järjestämällä TYHY-päivä ja sen lomassa nautitut tarjottavat loivat tunteen huolenpidosta. Huolenpidon käsite nousi myös alpakoiden kanssa toimimisessa sekä niiden kanssa vietetyssä ajassa. Työntekijät pääsivät silittämään sekä ruokkimaan eläimiä. Huolenpidolla tarkoitamme tässä työntekijöiden arvokkuuden tunteen kokemis-

ta. Saamastaan huolenpidosta työntekijät kokivat itsensä arvostetuksi sekä arvokkaaksi. Myös työntekijöiden antama hoiva alpakoille tukee huolenpidon käsitettä.

”Kokemus oli erittäin positiivinen ja näki, että meitä työntekijöitä varten oli nähty vaivaa.”

”Eläinten ja työkavereiden kanssa toiminta herätti positiivisia tunteita. Myös se kun toiminnan jälkeen meille oli tehty ihanat tarjottavat, tuntui hyvältä. Tuli kiittollinen olo!”

”Myös syöttäminen oli hauskaa, kun porkkana maistui ja alpakat oli hauskanäköisiä mutustellessaan niitä.”

Alpakoiden kanssa oleminen herätti työntekijöissä vahvan läsnäolon tunteen sillä alpaka on rauhallinen eläin joka vaatii kohtaamista sekä keskittymistä. Tällöin työntekijät joutuivat peilaamaan omaa toimintaansa sekä olemistaan. Luonnon elvyttävä vaikutus antaa kokemuksen lumoutumisesta joka tarkoittaa tarkkaavuuden kiinnittymistä ympäristön kohteeseen. Lumoutumista voi kutsua myös tajunnan tilaksi jossa tarkkaavuuden kohteeseen voi uppoutua siten, että koko ympärillä oleva maailma tuntuu katoavan. Tämä mahdollistaa kokemuksen jossa subjekti on läsnä eri tavalla. (Salonen 2005, 66). Tällä tarkoitamme läsnäolon kokemusta ja kokemuksen hetkessä olemista. Peilaamisella tarkoitamme työntekijöiden refleктоivaa tietoista ja systemaattista toimintaa sekä arviointia omassa toiminnassa. Rauramo toteaa, että itsetuntoa voi nostaa aina saadusta palautteesta suhteessa toisiin. Hyvässä työyhteisössä jokaisella on tärkeä rooli omana itsenään. Näin hyvä työyhteisö ravitsee itsetuntoa. (Rauramo 2004, 137). Oman toiminnan peilaaminen vahvistaa itseluottamusta sekä minäkäsitystä sillä alpaka antaa käyttäytymisellään välitöntä palautetta toiminnan onnistumisesta toiselle osapuolelle.

”Oikein hauska uusi kokemus oli. Siinä tuli ajateltua, että oma toiminta ja tunnetila vaikuttaa toimiseen eläimen kanssa. Myös päättäväinen tulee olla, muuten saattaa olla että eläin vie minua eikä toisin päin (kävelyllä ollessa).”

”rauhallisuus tavallaan tekee sen kun niitä ei osaa lukee yhtään kun se on tuntematon eläin ja sit se on niin jäätävän rauhallinen et joutuu oikeesti miettiin et miten mun kannattaa tässä olla että saan tuon eläimen luottamaan minuun , se oli niiku aika jännä. ”

Työntekijöitä yhdisti yhteinen uusi kokemus alpakoista sekä niiden kanssa toimimisesta jolloin nousi tasavertaisuuden tunne yhteisestä kokemuksesta. Työntekijöiden mielestä toiminta ei ollut suorituskeskeistä eikä siihen liittynyt suorituspainetta vaan toiminta luonnossa eläinten parissa auttoi työntekijöitä palautumaan, irtaantumaan, nollaamaan työasiat sekä unohtamaan kiireen. Kinnusen mukaan palautuminen on psykofysiologinen elpymisprosessi, jossa palaututaan työn kuormituksesta. Palautuminen jaetaan psykologiseen sekä fysiologiseen palautumiseen. Fysiologinen palautuminen tarkoittaa elimistön palautumista ja psykologinen palautuminen tarkoittaa mielen palautumista. (Kinnunen 2014). Palautumisen aikana yksilön työpäivän aikana koettu kuormitus ja stressi palautuvat edeltävälle tasolle. Se tarkoittaa yksilön väsymyksen ja kokeman kuormittuneisuuden vähenemistä. Irrottautuminen vaikuttaa palautumiseen jossa irrottautuminen tarkoittaa tilaa jossa yksilö ei mieti työhön liittyviä asioita. (Luhtasaari 2009). Työkuormituksesta palautumisella on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin ylläpidossa. Nykypäivän työelämän haasteet ovat lisääntyneet ja ne uhkaavat työntekijöiden hyvinvointia ja vaikeuttavat työkuormituksesta palautumista. (Holvila 2012).

”just se et se oli kaikille niin uus tilanne niin ja oli jotenkin ihanaa ku usein tyhy päivissä on just se että no jotain lajija jossa joku on ihan proo ja toiset ei osaa yhtään ja sit siinä tulee vähän semmoinen että toiset saa vähän enemmän ja toiset vähemmän , täs ehkä ollaan samalla viivalla sit.”

”Olo oli toiminnan jälkeen ihanan rento, energinen ja iloinen. Päivästä jäi myös hyvät muistot, jotka varmasti muistaa pitkään koska toiminta oli niin ainutlaatuista.”

”tyhyn funktioo on se että mää ainakin unohdan työni, ei tossa ny miettiny tulevaa --vuoroo kyllä hetkeekään, että mietti vaan sitä alpakkaa ja että tulleks se siinä vieressä ja tulihan se, pihaan asti”

Kokemukset onnistumisen tunteista alpakoiden kanssa toimimisessa nousivat vahvasti esille koko toiminnan ajan, sillä toiminnan lopulla alpakat olivat hyväksyneet työntekijät osaksi laumaansa. Tämä näkyi siten, että alpakat suukottivat työntekijöitä joka on eläinten ohjaajan mukaan alpakan suurin luottamuksen osoitus ihmistä kohtaan. (Sten 2015). Työn ulkopuolella tapahtuva toiminta työkavereiden kesken edisti sitoutumista työkavereihin, heidän keskinäistä ryhmäytymistä sekä laumautumista eläinten kanssa. Alpakkalauman kanssa toimimisessa työntekijät vertasivat sitä yhteisössä toimimiseen sekä tasavertaiseen kunnioitukseen. Ajan antaminen sekä positiivinen keskittyminen rauhalliseen eläimeen loi luottamusta työntekijän ja eläimen välille. Myös oma asenne ja asennoituminen toimintaa kohtaan vaikuttivat toiminnan onnistumiseen.

”anto silitellä ja just niitä suukkoja ni tuli semmonen että nyt me niinku tutustuttiin”

”Mielihyvää ja iloa Alpakoiden touhuja ja tapoja katsellessa ja niiden kanssa puuhatessa sekä myös onnistumisen tunnetta.”

Ben Furman korostaa onnistumisen huomioimista. Hän toteaa, että onnistumisen kokemukset on tärkeä jakaa työpaikalla, sillä kaikki haluavat kokea työssään onnistumisen iloa. (Furman 2012). Positiivinen palaute ravitsee ihmisen itsetunnon muodostumista. Yhteisö on keskeinen voimavaranlähde jossa yksilö ja hänen persoonallisuutensa pääsevät loistamaan. Yhdessä toimimalla pyritään pääsemään jaettuun päämäärään joka synnyttää yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteen. (Rauramo 2004, 122–123). Yhteisöllisyys tehostaa tavoitteiden saavuttamista. Hyvin toimivassa työyhteisössä kertyy sosiaalista pääomaa joka ilmenee yhteisinä arvoina, luottamuksena ja normeina sekä arvostuksena toimijoiden välillä. Sosiaalinen pääoma syntyy jaetuista kokemuksista sekä yhdessä tekemisen kautta. (Manka ja Larjovuori 2013, 6-9). TYHY-päivään osallistuvat työntekijät pääsivät rakentamaan yhteistä sosiaalista pääomaa toiminnan avulla. Työntekijät kokivat toiminnan alpakoiden kanssa hauskaksi ja mukavaksi. Yhdessä tekeminen, hassuttelu ja huumori loivat avoimen ilmapiirin joka mahdollisti ajan antamisen sekä kohtaamisen työkavereiden kesken.

”Ehkä se yhdessä toimiminen toi yhteenkuuluvuuden tunnetta. En olisi nimittäin yksin mennyt alpakakävelyille:) Ja jälkeenpäin keskustelu lisäsi

mukavaa tunnetta päivästä. Ehkä se toiminnan ainutlaatuisuus vaikutti, koska ei tule yleensä noin lähellä alpakoita oltua.”

Kahden viikon kuluttua toiminnasta lähetimme työntekijöille kyselylomakkeet joissa vastauksiksi tuli samanlaisia kokemuksia kuin haastattelun yhteydessä. Kyselylomakkeiden avulla saatiin kerättyä toimintaan osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia järjestetystä TYHY-päivästä. Toiminta koettiin mielekkääksi, siihen ei liittynyt negatiivisia ajatuksia eikä suorituspaineita. Kaikille työntekijöille alpakoitten kanssa toimiminen oli uusi ja rentouttava kokemus. Kaikki työntekijät osallistuisivat mielellään uudestaan samantyyppiseen toimintaan. Eläinten ja työkavereiden kanssa toiminta herätti positiivisia tunteita. Kyselyyn vastanneet työntekijät painottivat toiminnan olevan rentouttavaa, ajatuksia nollaavaa ja voimaannuttavaa. Työntekijät kokivat vielä kahden viikon kuluttuakin olonsa energiseksi sekä levänneeksi. Kokemuksien jakaminen toiminnan jälkeen loi työntekijöiden keskuudessa yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työntekijät olivat kovin otettuja ja kiitollisia opiskelijoille koetusta TYHY-päivästä.

”Kaikki työasiat häipyivät ajatuksista ja tuli rentoutunut olo. Toiminnan jälkeenkin tämä tunne jatkui. Tunsin voimaantuneeni.”

Juha Siitosen voimaantumisteorian mukaan voimaantuminen on sosiaalinen ja henkilökohtainen prosessi joka lähtee ihmisestä itsestään. Voimaantumisen prosessia jäsentävät kyky- sekä kontekstiuskomukset, päämäärät, emootiot ja niiden sisäiset suhteet. Vahva voimaantuminen johtaa vahvaan sitoutumiseen. Voimaantuminen on prosessi joka näytetään parantuneena itsetuntona, oman elämän hallinnan tunteena sekä yksilön kykyä asettaa ja saavuttaa päämääriä. Nämä kaikki edellyttävät yhteistoimintaa työntekijöiden kesken. (Siitonen 2004).

6.3 TYHY-toiminnan arviointi

Aineiston perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden ryhmähenki lisääntyi ryhmässä toimimisen kautta ja näin ollen myös sitoutuminen työyhteisöön on mahdollista paremmin. Kuten Paasivaara ja Nikkilä (2010, 22) toteavat että, yhdessä vietetyt tilaisuudet ovat henkilökunnalle tärkeitä tekijöitä työhyvinvointia edistävän yhteisöllisyyden kannalta, kuten myös yhdessä koetut positiiviset tunnekokemukset.

Vertailllessamme työntekijöiden vastauksia ja kokemuksia TYHY-päivästä voidaan todeta, että järjestämämme toiminta vastasi työntekijöiden odotuksia TYHY-päivästä. Kyselylomakkeessa aikaisemmista TYHY-päivien kokemuksista työntekijät nostivat seuraavanlaisia ajatuksia; toiminnan tulisi olla rentoa ja mukavaa yhdessä tekemistä. Sen tulisi auttaa nollaamaan raskaan työn tuomat ajatukset. Toiminnan tulisi antaa työntekijöille mahdollisuus keskinäiseen vuorovaikutukseen sekä uusiin kokemuksiin työn ulkopuolella. Kuten edellisessä luvussa näkyy, onnistuimme vastaamaan työntekijöiden odotuksiin sekä ajatuksiin TYHY-päivästä. Järjestämämme toiminta toi työntekijöille yhteisen uuden kokemuksen, mahdollisti palautumisen työpäivän aikana koettuihin kuormituksiin, toi onnistumisen kokemuksia sekä lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Edellisessä luvussa käy hyvin ilmi se, että työntekijät kokivat alpakoiden kanssa toimimisen positiiviseksi sekä mielekkääksi. Työntekijöiden saama vahva kokemus työstä irtaantumisesta, rentoutumisesta sekä voimaantumisesta nousi aineistossamme esiin useita kertoja. Työntekijöiden vastauksista voitiin nähdä kuinka itse toiminta mahdollisti työntekijän peilaamisen omaan toimintaan ja käyttäytymiseen yhtenä ryhmänjäsenenä. Yhteiset onnistumisen kokemukset sekä ryhmäytyminen vahvistivat työyhteisön jäsenten sisäisiä siteitä. Näin toiminnan jälkeisiä kokemuksia ja tunnetilaa oli mahdollista jakaa työyhteisössä vielä pitkään toiminnan jälkeen. Kuten yllä käy ilmi, saatu aineisto vastaa molempiin tutkimuskysymyksiimme; siihen, että eläinavusteisella TYHY-toiminnalla voidaan vaikuttaa yksilön työssä jaksamiseen sekä siihen, että se vaikuttaa positiivisesti työyhteisön ryhmähenkeen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Ajatus siitä, että ihminen viettää suurimman osan elämästään työssä, tulee hänen myös voida siellä hyvin. Opinnäytetyömme ajatuksena oli yhdistää eläinavusteinen toiminta ja työhyvinvointi. Perehdyttyämme tarkemmin teoriaan ja toteutettuamme toimintaosuuden havaitsimme, että nämä alueet voidaan yhdistää keskenään.

Tutustuttuamme työhyvinvoinnin teoriaan ja sen eri osa-alueisiin, varsinkin sosiaaliseen työhyvinvointiin, saimme selkeän käsityksen siitä, minkälaisen lähestymistavan otamme opinnäytetyöhömmme. Toiseksi teoriaksi työhyvinvoinnin rinnalle nousi eläinavusteinen toiminta. Tiedostamme työhyvinvoinnin tärkeyden sosiaalialalla jonka puitteissa halusimmekin lähteä syventämään tietämystämme työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Kiinnostuksemme eläinavusteista toimintaa kohtaan lähti liikkeelle toisen vuoden asiakastyömenetelmien kurssista. Kurssin puitteissa tutkimme eläinavusteisen toiminnan käyttöä sosiaalialalla jolloin havaitsimme, että kaikki löytämämme tutkimukset oli tehty asiakastyön näkökulmasta. Tästä syystä päätimme opinnäytetyösämme lähestyä työhyvinvointia yksilön, työyhteisön sekä eläinavusteisen toiminnan näkökulmasta.

Työhyvinvointi on määritelty Työterveyslaitoksen mukaan siten, että tehtävän työn tulisi olla mielekästä ja sitä tulisi saada harjoittaa turvallisessa työympäristössä. Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista joka sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen sekä henkisen hyvinvoinnin. Jokainen osa-alue on yhteydessä toisiinsa ja puute jollain osa-alueella näkyy helposti toisessa osa-alueessa, esimerkiksi työstressi saattaa aiheuttaa fyysisiä oireita jotka näyttävät sairastumisena. (Virolainen 2012, 11 - 12).

Virolainen määrittelee sosiaalisen työhyvinvoinnin mahdollisuutena työyhteisön jäsenten keskinäiseen sosiaaliseen kanssakäymiseen joka pitää sisällään sen, että työntekijöiden keskinäiset vuorovaikutussuhteet toimivat, kanssakäyminen työkavereiden kesken on sujuvaa ja helppoa sekä työpaikan ilmapiiri mahdollistaa työntekijöiden keskinäisen keskustelun. (Virolainen 2012, 24–25).

Yhteisöllisyyden merkitys on viime vuosien aikana noussut vahvasti esiin työelämässä. Silloin kun yhteisöllisyys on myönteistä, se vahvistaa jäsenensä olemassaoloa ja on tär-

keä voimanlähde. Yhteisöllisyys on tavoitteellista toimintaa johon jokainen siihen kuuluva jäsen tuo omalla erilaisuudellaan sekä yksilöllisyydellään energiaa jolla yhteisöllisyys rakentuu. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5). Jokaisella työyhteisön jäsenellä on tärkeä rooli omana itsenään sekä oikeus hyvään kohteluun. Työssä suoriutumiseen sekä siihen, että työ voidaan kokea mielekkääksi, tarvitaan työyhteisön jäseniltä sosiaalista tukea joka osaltaan lievittää työstä tulleita paineita ja siten edistää yksilön terveyttä ja voimavaroja. Työyhteisössä tulisi olla avoimet sekä luottamukselliset välit ja sen tulisi olla yhteistyökykyinen jolloin se pystyy tuloksekkaampaan työhön. On muistettava, että työyhteisön jäsenten on tultava keskenään toimeen mutta se ei välttämättä vaadi ystävyysuhteen luomista. (Rauramo 2004, 123).

Työhyvinvoinnin edistämistoiminnalla eli TYHY-toiminnalla voidaan vaikuttaa yksilön terveyteen, osaamiseen sekä työkykyyn. Jotta työkyky säilyisi läpi elämän, tulisi työtä voida tehdä turvallisesti sitä kehittäen. Työyhteisö koostuu yksilöistä jotka omaavat henkilökohtaisia tavoitteita, tarpeita, ominaisuuksia ja suunnitelmia. Työyhteisö on alettu nähdä pääomana josta kannattaa pitää huolta, sillä hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi työssään (Rauramo 2004, 13–14).

Luonto ympäristönä vaikuttaa ihmisen psyykkiseen sekä fyysiseen terveydentilaan myönteisesti. Se tukee psyykkisen hyvinvoinnin peruspilareita, joita ovat yhteenkuuluvuus, turvallisuuden tunne, toivo sekä hyväksyntä. (Salonen 2010, 43, 52–54). Luonto tarjoaa elpymisen kokemuksia. Elpymisen neljä elementtiä ovat lumoutuminen, arjesta irtaantuminen sekä jatkuvuuden ja yhteensopivuuden kokemukset. (Salonen 2005, 66).

Eläin on osa luontoa ja sen terapeuttisesta vaikutuksesta ihmiseen on tehty paljon tutkimuksia. Eläin vaikuttaa myönteisesti ihmisen psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Jo pelkkä eläimen läsnäolo mahdollistaa ihmiselle hyvänolon tunnetta sekä hyväksyntää. Erityisesti eläin vaikuttaa ihmisen toiminnalliseen hyvinvointiin parantamalla ihmisen itsemääräämisen ja pätevyyden tunnetta. (Ikäheimo 2013).

Eläinavusteiseen toimintaan koulutettu alpakka on luonteeltaan rauhallinen ja hyväksyvä, jolla on vahva ryhmätietoisuus. Alpakat ottavat kontaktia ryhmänä ja siinä on aistittavissa positiivinen lataus. Sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna alpakkoita voidaan hyödyntää siten, että niiden ryhmätietoisuuden avulla työyhteisön oma ryhmätietoisuus kasvaa. Alpakka antaa ihmiselle valinnanmahdollisuuden tulla tai olla

tulematta osaksi laumaa. Alpakoiden ryhmäkäyttäytyminen ja roolit auttavat yksilöä tiedostamaan omaa tilannettaan sekä rooliaan työyhteisössä. (Ikäheimo 2013,118, 120–121).

Tutkimuksessamme käy ilmi, että alpakkatilalla toteutettu TYHY-päivä tuki ja vahvisti työyhteisön yhteisöllisyyden tunnetta. Toiminta vaikutti myönteisesti työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin niin yksilö kuin ryhmätasolla antaen positiivisen latauksen tulevaisuuteen. Täten voidaan todeta, että eläinavusteinen TYHY-päivä on mainio toiminnallinen väline edistämään työhyvinvointia. Toiminta myös edesauttaa ja tukee työntekijöiden keskinäisiä vuorovaikutussuhteita sekä auttaa työntekijää palautumaan työkuormituksesta. Eläinavusteinen toiminta TYHY menetelmänä on erityisesti hyvä ryhmäytymisen kannalta ja sitä voidaan hyödyntää niin uusissa kuin vanhoissa työryhmissä.

Kuten aikaisemmin olemme teorian kautta todenneet työhyvinvoinnin eteen voi ja kannattaa tehdä töitä sillä hyvinvoiva työntekijä on arvokas osa työyhteisöä ja yritystä. Pelkkä eläimen läsnäolo pakottaa ihmisen rauhoittumaan sekä keskittymään hetkeen. Tällöin eläin ja luonto vaikuttavat työntekijään positiivisesti antamalla elpymisen, ryhmäytymisen sekä voimaantumisen kokemuksia.

Uskomme, että sosiaalialalla on jatkuvasti tarve kehittää uusia tapoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Siksi valitsimme sen perinteisten toimintatapojen rinnalle eläinavusteisen näkökulman. Perinteisesti TYHY-päivät sisältävät organisaation arvomaailmasta lähtevän informatiivisen tilaisuuden jota seuraa ennalta määritetty toiminta aina teatterista liikunnalliseen toimintaan.

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta määrittelee tutkimuksen siten, että tutkimus voi olla luotettava ja eettisesti hyväksyttävä ja sen tulokset uskottavia vain jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Olemme työstäneet tutkimustamme hyvien tieteellisten käytäntöjen lähtökohdista.

Olemme tutustuneen tutkimuksen eettisyyttä ohjaavaan lainsäädäntöön ja asiakirjoihin ja noudatimme niitä tutkimuksessamme ottaen huomioon tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden tietosuojaa koskevat kysymykset. Ennalta sovitusti työelämän yhteistyökumppanitahon kanssa olimme sopineet, että yksikköä sekä siinä työskenteleviä työntekijöitä ei voida tunnistaa. Näin huomioimme anonymiteetin sekä tietosuojan. Käsitteimme tekstiä yksilöimättä tutkimukseen osallistuvia työntekijöitä. Tarvittavat tutkimusluvut hankittiin ajallaan ja toimimme niiden puitteissa. Tutkimukseen osallistuvat työntekijät osallistuivat vapaaehtoisesti sekä tietoisesti tutkimukseemme.

Toteutimme aineiston keruun ja dokumentoinnin täsmällisesti sekä keräsimme tutkimusaineiston huolellisesti. Kerätty aineisto oli vain opinnäytetyön tekijöiden käytössä. Työstämisvaiheessa aineisto säilytettiin turvallisesti eikä sitä luovutettu ulkopuolisten käyttöön missään tarkoituksessa ja opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitettiin asianmukaisella tavalla. (Kajaanin ammattikorkeakoulu).

Tiedonkeruumenetelmät olivat monipuolisia, teoria-aineisto laajaa ja luotettavaa sekä eettisesti kestävä ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaista. Teoriaan viitatta otimme huomioon muiden tutkijoiden työt asianmukaisella tavalla. Kunnioitimme muiden tekemää työtä sekä viittasimme heidän julkaisuihinsa asianmukaisesti antamalla kunnian heidän saavutuksilleen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Olemme tutkimuksessamme noudattaneet kirjoittamista sekä raportointia koskevia eettisiä periaatteita ja sääntöjä. Tulosten raportointi on esitetty huolellisesti, tarkasti ja rehellisesti. (Kajaanin ammattikorkeakoulu). Lähtiessämme suunnittelemaan opinnäytetyöprosessia, loimme mielestämme realistisen aikataulun jota olemme pystyneet noudattamaan. Koemme, että käytimme tarpeeksi aikaa jokaiseen työvaiheeseen pysyen suunnittelussa aikatauluissa.

7.2 Opinnäytetyön hyödynnettävyys sekä kehittämisehdotukset

Se, että opinnäytetyömme aihe ei ole loppuun kulutettu, tekee siitä mielenkiintoisen. Koemme, että tätä työtä voidaan jatkossa hyödyntää vastaavanlaisessa tutkimuksessa. Näkemyksemme mukaan tämänkaltainen eläinavusteinen toiminnallinen TYHY-päivä olisi tällaisenaan siirrettävissä työelämän TYHY käytäntöön. Kuitenkin tällaista toimin-

taa TYHY-päiväksi suunniteltaessa on otettava huomioon allergiat, pelko eläimiä kohtaan sekä työryhmän koko. Koska eläinavusteinen toiminta eroaa eläinavusteisesta terapiasta siinä, että eläinavusteinen toiminta ei ole terapeutin ylläpitämää eikä siinä ole ennalta määrättyjä tavoitteita, tekee se työntekijöiden osallistumisesta mielekkäämpää järjestettyä TYHY-toimintaa kohtaan.

Kehittämisehdotukseksi muovautui eläinavusteinen TYHY-toiminta prosessina joka olisi luonteeltaan säännöllisempää sekä pitkäjänteisempää. TYHY-toimintaa voisi toteuttaa isommalla kohdejoukolla johon voisi liittää mukaan myös terveystieteen työntekijöitä. Kuten Kaivola ja Launila toteavat, työhyvinvointi ei ole yhden koulutuspäivän tuote ja sitä ei saavuteta yhteisillä teatterimatkoilla tai liikuntapäivillä vaan työhyvinvointi syntyy toimivassa työyhteisössä ja on jokapäiväistä organisaatiossa tapahtuvaa toimintaa. Työhyvinvointi ilmiönä on jatkuvasti muuttuvaa jolloin työn ja ihmisen välinen suhde on oleellista työhyvinvoinnin kannalta. (Kaivola ja Launila 2007, 127–128).

Lopuksi

Lopuksi haluamme kiittää opinnäytetyöhön osallistuneita yhteistyökumppaneita Teralpa-yritystä sekä Tampereen kaupungin lapsiperheiden sosiaalipalveluiden työntekijöitä sekä esimiehiä. Tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden kanssa yhteistyö oli sujuvaa ja helppoa sekä prosessin suunnittelu yksikön esimiehen kanssa onnistui vaivattomasti. Suuret kiitokset Teralpa-yrityksen omistajalle Virpi Stenille joka mahdollisti toiminnallisen TYHY-päivämme toteutuksen tilallaan.



LÄHTEET

Eskola, J & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä : Vastapaino.

Furman, B. 2012. Tärkeintä on onnistumisen kokemus. Net-lehti 2/12 Fujitsu. (Luettu 13.2.2016)
net.fujitsu.fi/fi-FI/Arkisto?issue=2%2f2012

Holvila, L. 2012. Palautuminen keskeistä työhyvinvoinnin ylläpidossa. Työsuojelurahasto. (Luettu 13.2.2016)
<https://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=109247>

Hyppänen, R., 2013. Esimiesosaaminen; liiketoiminnan menestystekijä. Porvoo:Edita.

Ikäheimo, K., 2013. Karvaterapiaa. Eläinavusteinen työskentely Suomessa. Helsinki:Solution Models House

Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Suutari-
nen, M. & Vesterinen, P-L.(toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu:Otava.

Järvensivu, A. Kervinen, H. & Syrjä, S. 2011. Esimiehen työhyvinvointi. Tampe-
re:Tampereen yliopisto, työelämän tutkimuskeskus. (Luettu 12.2.2013)
www.uta.fi/yky/tutkimus/wrc/index/verkkoversio_esimiehentyöhyvinvointi_web.pdf

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä:Yrityskirjat.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön eettiset suositukset. (Luettu 13.2.2016)
www.kamk.fi/opari/opinnaytetyoprosessi/SoTeLi/opinnaytetyoprosessi/Eettiset-suositukset

Kinnunen,U. 2014. Työhyvinvointi ja työkuormituksesta palautuminen. Varhaiskasva-
tuksen VIII johtajuusfoorumi. Tampereen yliopisto. (Luettu 13.2.2016)
http://www.uta.fi/edu/johtajuusfoorumi/materiaalit/Kinnunen_ty%C3%B6hyvinvointi%20ja%20ty%C3%B6kuormituksesta%20palautuminen.pdf.

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki:Edita.

Kurkela, R. Virsta, verkko-opas. Helsinki:Tilastokeskus (Luettu 13.2.2016)
www.stat.fi

Luhtasaari, S. 2009. Työstressistä palautuminen uhaka vai mahdollisuus yksilölle? Työsuojelurahasto. (Luettu 13.2.2016)
<https://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=106046&textsize=2>

Manka, M-L, Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010 Työn iloa ja imua, työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Luettu (12.1.2016)
www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Manka, M-L & Larjovuori, R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen-opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Lahti:Esa Print oy. (Luettu 13.2.2016)
http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4_nettil_sivutettu.pdf

Mäkitalo, J. 2006. Työkyvyn edistäminen. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki:Duodecim.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki:Kirjapaja

Rauramo, P. 2004 Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki:Edita

Saaranen,-Kauppinen, A. & Puuniekka, A. 2006. KvaliMOTV-menetelmäopetuksen tietovaranto.Tampere:Yhteiskuntatieteellinen tietoverkosto. (Luettu 25.1.2016)
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Saarikoski, V.2008. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Minne menet, työhyvinvointi? (Luettu 12.1.2016)
<http://www.slideshare.net/vsaariko/minne-menettyohyvinvointi>

Salonen, K. 2010. Mielen luonto. Eko- ja ympäristöpsykologian näkökulma. Helsinki:Green Spot

Salonen, K. 2005. Mieli ja maisemat. Eko- ja ympäristöpsykologian näkökulma. Helsinki:Edita.

Salovuori, T. 2014. Luonto kuntoutumisen tukena. Tampere:Mediapinta.

Siitonen, J. 2004. EMPOWERMENT-AS- ENABLEMENT-Opettajat oppimisen mahdollistajina sekä ihmisarvon, voimaantumisen, luovuuden ja humanimman yhteiskunnan edistäjinä. Kielten opettajien neuvottelupäivät. (Luettu 13.2.2016)
www2.kyamk.fi/dl/Kielet/Seminaari04/Siitonen.pdf

Sirkkola, H & Kivikari, P. Alpakka - kasvattajan käsikirja. Omakustanne ISBN 951-97298-8-7

Soini, K. 2014. Luonnosta hoivaa ja voimaa:Miten arvioida Green Care –toiminnan vaikuttavuutta. Jokioinen:MTT (Luettu 16.1.2016)
<http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu21.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. 2015. (Luettu 20.9.2015)
<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stanley-Hermanns, Melinda, Miller, Julie Julkaisuaika: 2002
Julkaisussa: The American journal of nursing, October 2002, Vol.102(10), pp.69-76
(Luettu 18.1.2016) Nettijulkaisu.

Sten, V. 2015. Toiminnallinen päivä 2.12.2015. Teralpa.

Teralpa. 2015. Yleistä toiminnastamme. (Luettu 08.10.2015)
<http://www.teralpa.fi/page1.php>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Luettu 13.2.2016
www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kautanto

Työterveyslaitos. 2014. Työstressi. (Luettu 2.2.2016)

www.ttl.fi/tyohyvinto

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä : Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki:BoD.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake aikaisimmista tyhy-päivien kokemuksista.

Haluamme kerätä kokemuksianne yksikössänne aikaisemmin järjestetyistä tyhy-päivistä. Vastaa alla oleviin kysymyksiin.

1. Kerro muutama mieleen jäänyt tyhy-päivä kokemuksesi.
2. Minkälaisia ajatuksia ne nostivat ja herättivät?
3. Mitä konkreettista hyötyä aikaisemmat tyhy-päivät ovat sinulle antaneet?
4. Ajatuksia tulevasta sosionomiopiskelijoiden järjestämästä toiminnasta alpakkatilalla.

KIITOS!

Liite 2. Aikataulu opinnäytetyön toiminnalliseen päivään 2.12.2015



Kiitos osallistumisestasi opinnäytetyömme toiminnalliseen päivään ja tervetuloa nauttimaan rentouttavasta päivästä alpakoiden kanssa. Alla aikataulu päivälle.

Kello 12.00	Lähtö Teralpaan Sastamalaan
Kello 13.00	Päivän aloitus, esittäytymiset ja opinnäytetyön toiminnan tarkoitus
Kello 13.30	Toiminnan aloitus; tutustuminen eläimiin ja porkkanoiden syöttäminen
Kello 13.45	Kävelylle lähtö alpakoita taluttaen
Kello 14.30	Toiminnan lopetus
Kahvitauko	
Kello 15.30	Toiminnan purku takahuoneella (haastattelu joka nauhoitetaan)
Kello 16.00	Lähtö takaisin Tampereelle

Ajat ovat viitteellisiä. Otathan huomioon sään ja sen mukaisen varustuksen sillä toiminta tapahtuu ulkona. Toiminnan purku sekä kahvittelu tapahtuvat sisätiloissa.

Kiitos suostumuksestasi haastattelun nauhoitukseen.

Liite 3. Haastattelukysymykset toiminnan jälkeen.

1. Kertokaa päälimmäisiä ajatuksia sekä kokemuksia toiminnasta.
2. Koitko toiminnan aikana haasteita tai suorituspaineita?
3. Entä tuliko onnistumisen kokemuksia?
4. Vapaa sana ryhmätyöskentelystä työkavereiden sekä alpakoiden kanssa.
5. Kuvaile yhdellä sanalla toimintaa.

Liite 4. Kyselylomake alpakkatilalla järjestetystä toiminnasta

Haluamme kerätä kokemuksia Teralpassa järjestetystä toimintapäivästä. Vastaa alla oleviin kysymyksiin.

1. Mitä kokemuksia ja ajatuksia toiminta tilalla herätti?
2. Koitko eläimen kanssa toimimisen mielekkääksi?
3. Koitko toiminnan aikana suorituspaineita?
4. Antoiko toiminta positiivisia tunteita? Millaisia ja missä yhteydessä?
5. Herättikö toiminta negatiivisia tuntemuksia tai ajatuksia? Millaisia ja missä yhteydessä?
6. Osallistuisitko toimintaan uudestaan? Jos et niin miksi?
7. Koitko alpakoiden kanssa toimimisen vaikuttavan hyvinvointiisi? Millä tavalla?

Vapaa sana jos haluat vielä jotain lisätä...