



Diak

Anssi Järvensivu
Kalevi Knuutinen
Arttu Partanen

Opinnäytetyö, syksy 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma, kristillisen lapsi- ja nuorisotyön ohjelma,

Hoitotyön koulutusohjelma, Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö, Sairaanhoidaja (AMK), Sosionomi (AMK)

LAULAEN TYÖHYVINVOINTIA

TIIVISTELMÄ

Järvensivu Anssi, Knuutinen Kalevi, Partanen Arttu. Laulaen työhyvinvointia. Diak, Helsinki, syksy 2018. 27 s., 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu Sosiaalian koulutusohjelma, Kirkon nuorisotyö, Hoitotyön koulutusohjelma, Sosiaalian koulutusohjelma. Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö, Sairaanhoidaja (AMK), Sosionomi (AMK)

Musiikki vaikuttaa ihmiseen monin tavoin. Se voi herättää erilaisia tunteita, se voi rauhoittaa ja se voi vahvistaa olotilaa. Lukuisissa tutkimuksissa on perehdytty musiikin hyvinvointivaikutuksiin. Musiikki muun muassa parantaa aivojen toimintaa, vaikuttaa verenpaineeseen ja ehkäisee muistisairautta. Varsinkin laulaessa hyvinvointivaikutukset tehostuvat ja yhteislaulu tuo mukaan myös yhteisöllisyyden positiiviset vaikutukset.

Suunnittelimme ja toteutimme työhyvinvointia lisäävän toiminnallisen tuokion 15 hoitajan ryhmälle. Toteutimme karaokemaisen musiikkituokion, jossa soitimme ja säestimme akustisilla soittimilla samalla, kun hoitajat lauloivat. Palautteen perusteella tapahtuma oli onnistunut ja meitä pyydettiin toteuttamaan tuokiomme uudestaan.

Opinnäytetyössämme käymme läpi ensin yleisesti työhyvinvointiin liittyviä asioita, sen jälkeen musiikin, erityisesti yhteislaulun hyvinvointivaikutuksia ja lopuksi kerromme järjestämästämme tapahtumasta.

Asiasanat: musiikki, työhyvinvointi, yhteisöllisyys

ABSTRACT

Järvensivu Anssi, Knuutinen Kalevi, Partanen Arttu. Singing to boost wellbeing at work. Helsinki, autumn 2018, 27 pages, 2 appendices. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme of Social Services. Degree: Bachelor of social services. Degree Programme of Social Services, Christian Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services, Christian Youth Work. Bachelor's Degree Programme in Health Care. Degree: Nurse.

Music impacts us in many ways. It can have a calming effect and it can boost our emotions. There's a lot of research about music's positive impact on wellbeing. Music, for example, boosts our brain functions, lowers blood pressure and prevents dementia. Singing is especially beneficial; choir and other types of singalongs also boost communal feeling.

Our thesis is a functional music session for the nursing staff. Our aim was a low-key, communal session that everyone could participate in easily. Our session was a functional karaoke session for the 15 staff nurses. We played acoustic instruments while the nurses sang along. Based on the feedback we got, our session was a success. The participants felt that it was refreshing, easygoing and rejuvenating event.

Moving on, a functional music session could be a part of team building event or meetings. These kind of sessions are vital for boosting the communal feeling at work.

Key words: Singing, communality, communal feeling

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS	5
2.1 Työhyvinvointi ja sen eri osa-alueet	5
2.2 Suomalaisten arvostamat työhyvinvoinnin osatekijät	7
2.3 Hyvän työn perusedellytys –hyvinvoiva organisaatio	7
2.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen suunnitelmallisesti	8
2.5 Työntekijän ja työn suhde toisiinsa	9
2.6 Sosiaalisen pääoman kehittäminen	10
2.7 Työntekijän yksilöllinen hyvinvointi ja psykologisen pääoman kehittyminen	10
3 MUSIIKIN VAIKUTUKSET HYVINVOINTIIN	12
3.1 Musiikin hyvinvointia lisäävät vaikutukset	12
3.2 Laulamisen, soittamisen ja tanssimisen hyvinvointivaikutukset	12
3.3 Musiikin innostava vaikutus	13
4 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ	15
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	16
6 MUSIIKKITUOKION TOTEUTTAMINEN	17
6.1 Tavoitteet musiikkituokiolle	17
6.2 Musiikkituokion suunnittelu	17
6.3 Musiikkituokion toteutus	18
6.4 Palautteet musiikkituokiosta	19
7 POHDINTA	21
LÄHTEET	23
LIITE 1. MUSIIKKITUOKION KAPPALEET	25
LIITE 2. ESITE	26

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu kaikille työyhteisössä toimiville. Mukana kehittämistyössä on myös työyhteisön ulkopuolisia jäseniä, kuten työterveyshuolto (Työterveyslaitos 2018). On tärkeää, että koko työyhteisö on mukana rakentamassa työhyvinvointia. Yhteisöllisyyden lisääminen on yksi osa-alue työhyvinvoinnista. Lisäksi luottamuksen ja itseilmaisun vahvistaminen on työhyvinvoinnin peruspilareita. Musiikki on yksi hyvä apuväline näitä asioita kehittäessä.

Musiikki vaikuttaa ihmiseen monin tavoin. Se herättää erilaisia tunteita, se voi rauhoittaa ja se voi vahvistaa olotilaa. Lukuisissa tutkimuksissa on perehdytty musiikin hyvinvointivaikutuksiin. Musiikki muun muassa parantaa aivojen toimintaa, vaikuttaa verenpaineeseen ja ehkäisee muistisairautta. Varsinkin laulaessa hyvinvointivaikutukset tehostuvat ja yhteislaulu tuo mukaan myös yhteisöllisyyden positiiviset vaikutukset. (Räty & Heikkinen 2017.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa työhyvinvointia edistävä toiminnallinen tuokio, jossa hoitajista koostuva työryhmä pääsee yhdessä laulamaan ja nauttimaan yhteisen tekemisen hyvistä vaikutuksista. Pohdimme, että yhdessä laulaminen voi tuntua jännittävältä, varsinkin jos hoitajien joukossa on henkilöitä, jotka eivät ole paljoakaan laulamista tai musiikkia harrastaneet. Siksi yhtenä keskeisimpänä tavoitteenamme oli saavuttaa musiikillisessa tuokiossa rento ja yhteisöllinen ilmapiiri, johon jokainen uskaltaa osallistua.

2 TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS

2.1 Työhyvinvointi ja sen eri osa-alueet

Työhyvinvoinnista ovat vastuussa molemmat niin työnantaja kuin työntekijäkin. Myös kehitystyö ja ylläpito kuuluvat molempien tehtäviin. Kaikki työyhteisössä eli johtajat, esimiehet ja työntekijät osallistuvat työhyvinvoinnin edistämiseen yhteistyössä. Vastuu kehittämisestä ei rajoitu pelkästään heille, vaan tärkeitä toimijoita ovat myös työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Ylläpitämisen edellytys työpaikalla on, että kumppanina toimii työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2018.)

Työhyvinvointi syntyy monen eri tekijän summana. Se syntyy työn arjessa ja on osa johtamista. Hyvinvointia parannetaan toimimalla läpileikkaavasti ja pitkäjänteisesti, eikä sitä saavuteta kertaluontoisilla terveystempauksilla. Kohteena voi olla esimerkiksi henkilöstö, työyhteisö, työprosessi ja johtaminen. Työhyvinvointi on tulevaisuuden investointi ja vaikuttaa organisaation kilpailukykyä, taloudellista tulosta ja mainetta parantavana tekijänä. Se on todettu kannattavaksi investoinniksi, joka voi maksaa itsensä moninkertaisena takaisin. Työhyvinvointi vaikuttaa tutkimusten mukaan myös myönteisesti työntekijöiden vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin, työtapaturmiin, asiakastyytyväisyyteen, tuottavuuteen ja voittoon. (Työterveyslaitos 2018.)

Hyvinvoiva työyhteisö on avoin ja luottavainen. Ilmapiiri on innostava ja kannustava. Työyhteisö puhaltaa yhteen hiileen ja siellä annetaan myönteistä palautetta. Työmäärät eivät ylitä kenenkään jaksamistasoa. Ongelmat uskalletaan puhua avoimesti. Muutostilanteiden tullessa säilytetään toimintakyky. (Työterveyslaitos 2018.)

Hyvinvoiva työntekijä on puolestaan motivoitunut ja vastuuntuntoinen. Hän pääsee hyödyntämään omia vahvuuksia ja osaamista. Työntekijä saa palautetta työstään, kokien itsensä arvokkaaksi. Hän osaa laittaa harmoniaan itsenäisyyden ja yhteenkuuluvuuden työyhteisössä. Tämä kaikki aiheuttaa onnistumista, innostumista ja mukaan tempautumista omaan työhön. (Työterveyslaitos 2018.) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi on fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja henkistä työhyvinvointia (Virolainen 2012, 11).

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään kaiken työntekijää fyysisesti rasittavien asioiden pois sulkemista ja puolestaan rasittavuutta vähentävien asioiden lisäämistä työtehtävistä. Näitä asioita voi olla esimerkiksi työnkierto, tauotukset, ergonomiset työpisteet, kehon liikunta työn lomassa, ergonomiset työtavat ja työpaikan esteettömyys. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluvat myös työpaikan siisteys, melu, lämpötila ja kaikki käytettävät työvälineet. Erilaiset työtehtävät ovat rasittavuudeltaan erilaisia ja rasittavatkin eri tavalla. On kiinnitettävä huomiota siihen, millaista fyysistä rasitustila tutkittavassa työssä esiintyy ja vähennettävä sen vaikutuksia. (Virolainen 2012, 17, 29.)

Psyykkinen työhyvinvointi pitää sisällään monia psyykkisesti rasittavia ja mielialaa kohottavia asioita. Työ voi olla stressaavaa, työpaineet voivat olla kovat ja työpaikan ilmapiiri voi olla huono. Nämä asiat vaativat kohottamista, jotta työntekijän psyykkinen työhyvinvointi olisi hyvä. Tärkeintä kuitenkin on, että asiaan kiinnitetään riittävästi huomiota ja psyykkistä hyvinvointia edistetään. Myös itseilmaisus on tärkeä osa psyykkistä hyvinvointia. Työntekijän pitäisi saada kertoa vapaasti omia mielipiteitään ja tunteuksiaan kollegoilleen ja esimiehilleen. Työpaikalla, jossa noudatetaan kognitiivista ergonomiaa voi psyykkisesti hyvin. (Virolainen 2012, 18–19, 28.)

Sosiaalinen työhyvinvointi työyhteisössä on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen. Tutustuminen työkavereihin on tärkeää ja voi johtaa ystävyyteen. Yhteiset harrastukset ja tutustuminen perheeseenkin on mahdollista. Kuitenkaan kaikista ei tule niin läheisiä. Silloin kaikki kohtaamiset työyhteisössä ovat tärkeitä. Tunteamalla työkaverinsa kaikenlainen kommunikointi on luonnollisempaa. Ystävyysuhteilla työpaikalla voi olla myös vaaransa. Ystävyysuhteen ulkopuolella oleva ihminen voi tuntea itsensä ulkopuoliseksi, juorujen kohteeksi joutumiseksi tai muita suosivaksi. Tämä on vaarana varsinkin silloin, jos ystävyysuhte on esimiehen ja alaisen välillä. (Virolainen 2012, 24–26.)

Henkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan käytännön toimenpiteitä arjessa. Se voi ilmetä hyvänä asiakas kohtaamisena ja työkavereista välittämisenä eli arvostetaan koko henkilöstöä. Henkilöstö nauttii työstä ja sen tekemisestä. Työyhteisö henkii hyvää oloa. Työntekijän ja työorganisaation arvomaailmat kohtaavat harmonisesti.

Henkinen työhyvinvointi edellyttää, että työntekijän moraalikäsitys kohtaa työorganisaation kanssa. (Virolainen 2012, 26–27.)

2.2 Suomalaisien arvostamat työhyvinvoinnin osatekijät

Made by Finland kertoo suomalaisten arvostuksesta eri työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Työilmapiiri nousi selkeästi tärkeimmäksi tekijäksi 52 prosentilla. Työilmapiiriä korostivat erikoisesti naiset. Toiseksi tärkeimmäksi tekijäksi nousi motivoiva työ 37 %. Sen tärkeyttä korostivat erikoisesti miehet ja nuoret. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä 29 %. Seuraavina tulivat turvattu työpaikka 24 %, joustavuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi 22 %, alaisiin luottava esimies 21 % ja mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksia 20 %. (Suomalaisen työn liitto 2017.) Tästä voimme päätellä, että sosiaalinen hyvinvointi on suomalaisille työntekijöille tärkeintä, joskin se kuuluu myös kategoriaan, henkinen työhyvinvointi, jonka Harri Virolainen halusi panna omaksi kategoriakseen. Toiseksi tärkeimmäksi taas nousi motivoiva työ eli psyykinen hyvinvointi. Kokonaisuutena voi sanoa, että kaikki tärkeäksi koetut ovat sosiaalisia ja psyykkisiä. Vapaa-ajan merkityksen nousu näkyy tutkimuksessa voimakkaasti ohittaen luottavan esimiehen ja omien vahvuuksien hyödyntämisen. Se ei kuitenkaan sulje fyysisen hyvinvoinnin arvoa. Jos sillä sektorilla ei voida hyvin, se vaikuttaa nopeasti myös muihin osa-alueisiin.

2.3 Hyvän työn perusedellytys –hyvinvoiva organisaatio

Syntyäkseen työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista. Siihen puolestaan liittyy strateginen suunnittelu, henkilöstön voimavaroja lisäävät toimenpiteet ja jatkuva työhyvinvointia arvioiva toiminta. (Manka & Manka 2016, 80.)

Organisaatio, joka voi hyvin on tavoitteellinen. Sillä on selkeä visio tulevaisuudesta ja strategia sen toteutukseen. Strategia elää jatkuvasti ympäristöstä tulevien viestien mukaan ja vaikuttaa sillä tavalla tulevaisuuteensa. Strategiat eivät ole kuitenkaan vain ylimmän johdon tehtävä, vaan koko henkilöstön on osallistuttava siihen ja näin sitoutuen siihen. Mitä sitoutuneempi henkilöstö on, sitä paremmin he toimivat tavoitteiden mukaisesti. (Manka & Manka 2016, 80–81.)

Organisaation joustava rakenne takaa, että se pystyy vastaamaan ympäristön muuttuviin tarpeisiin. Hierarkkinen työyhteisö ei ole paras keino organisoitumiseen. Asemavaltaan, rajoittuneet, sekä jäykkään työnsisältöön perustuvat organisaatiot eivät reagoi riittävän nopeasti. Parhaaseen tulokseen tarvitaan luottamuksellinen, toiminnallisesti joustava ja koko henkilöstöön perustuva toimintamalli. Osallistuminen aiheuttaa työn tuntemisen mielekkääksi. (Manka & Manka 2016, 87.) Organisaation kehittäessä koko ajan osaamistaan, saadaan aikaiseksi organisaation yhdensuuntainen oppiminen tavoitteiden kanssa. Työpaikan on selvitettävä itselleen, millaista osaamista tarvitaan tulevaisuudessa, ei siihen mitä jo osataan. (Manka & Manka 2016, 88.)

Turvallinen ja riskitön toimintaympäristö on säädetty työturvallisuuslailla, sekä työnsuojelun valvonta ja yhteistoimintalailla. Työnantaja on velvollinen järjestämään työnsuojelun toimintaohjelma, joka on tarkoitettu työolojen kehittämistarpeiden selvittämiseen työpaikalla ja työympäristön tekijöiden vaikutukset. Työnantaja ja työntekijät tekevät tarvittavan kehittämisohjelman yhteistyössä. Yli 20 ihmisen työpaikoissa on valittava työnsuojelutoimikunta. (Manka & Manka 2016, 90–91.)

2.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen suunnitelmallisesti

Ennaltaehkäisevä työhyvinvoinnin kehittäminen helpottaa löytämään keinoja ja ratkaisuja ongelmiin alentaen näin niistä aiheutuvia kokonaiskustannuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että toiminta on proaktiivista ja ei korjata pelkästään olemassa olevia ongelmia, vaan ennakoidaan asioita tehden työolosuhteet jo ennalta turvallisiksi. Lain säädäntö velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon, mikäli työpaikassa on yksikin työntekijä. Heidän on yhteistyössä edistettävä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden työkykyä, sekä terveyttä kaikissa työuran vaiheissa, sekä kaikkea työyhteisön toimintaa. (Manka & Manka 2016, 92–94.)

Varhaisen välittämisen käyttöönotossa on myös riskejä. Työntekijä voi tuntea olonsa ahdistuneeksi, kun hänen työskentelyään seurataan aktiivisesti. Siksi onkin tärkeää kertoa työntekijöille sen tuen merkityksestä, eikä vain valvoa työntekijöitä. Onnistunut käyttöönotto tekee vapautuneen ja avoimen ilmapiirin. Kaikki osapuolet tietävät sen

parantavan omaa työhyvinvointia ja uskaltavat ottaa esille ongelmia, sekä tietävät kenelle havainnoista voi kertoa. (Manka & Manka 2016, 94–95.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen, niin että työhyvinvointipääoma kasvaa, on prosessointia. Minimi aikaväli suunnitelmissa tulisi olla vähintään vuosi. Pohjaksi selvitetään aina tämänhetkinen työhyvinvoinnin laatu. Tarkoitus on saada esille puutteet, joihin voidaan tarttua. On hyvä myös selvittää puutteiden rahallinen arvo ja mihin kuluihin se johtaa tulevaisuudessa. (Manka & Manka 2016, 95.)

2.5 Työntekijän ja työn suhde toisiinsa

Hyvä työntekijä ei ole pelkästään ahkera, terve ja tunnollinen. Hän tuntee innostusta ja sitoutumista työhönsä. Työntekijän on pystyttävä tuntemaan hallitsevansa oman työnsä pelisäännöt. Se on oikeanlaista vapautta ja itsenäisyyttä. Jos nämä asiat puuttuvat työntekijän työn sisällöstä, se aiheuttaa kyynisyyttä, sairastelua ja sosiaalisia yhteenottoja muiden työntekijöiden kanssa. (Manka & Manka 2016, 107.)

Työn **kannustearvo** on työn sisällön monipuolisuutta ja uuden oppimismahdollisuutta. Sen ulkoinen tunnusmerkki on palkkiot, rahalliset korvaukset ja etenemismahdollisuudet. Palkka ei sinänsä ole tärkeintä, vaan onnistumisen kokemukset. (Manka & Manka 2016, 107–108.)

Henkilökohtainen työhyvinvoinnin malli jakaa työn neljään osaan: työn imuun / työn iloon, työssä viihtymiseen, stressiin ja työuupumukseen. Työn imu aiheuttaa tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Työssä viihtyminen on tärkeää, jotta työntekijä voi palautua työ tuomasta rasituksesta. Se antaa myös voimavaroja toisten ihmisten kohtaamiseen ja auttaa nauttimaan työn tuloksista. Stressi voi olla myös myönteinen asia, koska kannustaa ihmistä tekemään enemmän. Liiallisena sen vaikutukset johtavat työuupumukseen ja silloin työntekijän paineet ja työtehtävät eivät enää ole voimavarojen rajoissa. (Manka & Manka 2016, 108–110.)

Työntekijät voivat myös tuunata työtänsä myönteisellä tavalla. Muutetaan työn rakennetta voimavaroja lisääväksi. Myös sosiaalisia voimavaroja voidaan lisätä koko organisaatiota kattavaksi. On myös tärkeää, että työ on tarpeeksi vaativaa ja

merkityksellistä ja tehdä muutoksia siinä myönteiseen suuntaan. (Manka & Manka 2016, 111–113 ja 131.)

2.6 Sosiaalisen pääoman kehittäminen

Sosiaalinen pääoma on koko työyhteisön, sekä yksilön yhteinen voimavara. Sitä voidaan mitata tavoitteiden saavuttamisella. Kuitenkin on huolehdittava, ettei se estä työyhteisössä yksilöllisyyttä ja erilaisuutta. (Manka & Manka 2016, 132–134.)

Johtaminen vaikuttaa sosiaalisen pääoman kasvuun. Perinteinen johtaminen ei enää anna välttämättä voimavaroja kasvulle, sillä työkuulttuuri on muuttunut. Nykyisin halutaan tiimityötä. Kaikilla pitäisi olla yhteinen tavoite, sosiaalinen tuki ja yhteinen sananvalta. Tämä vaatii johtajuudelta paljon. Hänen on huomioitava kaikki työntekijät reilusti ja oikeudenmukaisesti. Johtajan on oltava myös esimerkillinen ja luotettava. Palautteen on oltava myönteistä tai rakentavaa. On reagoitava erilaisiin elämäntilanteisiin ja työnkuormittavuuteen. Hyvä johtaja innostaa luovaan ajatteluun ja tavoitteiden saavuttamiseen. Hyvä esimies tarkkailee koko ajan työpaikan ilmapiiriä ja huolehtii sen pysymisestä hyvänä. (Manka & Manka 2016, 134–146.)

2.7 Työntekijän yksilöllinen hyvinvointi ja psykologisen pääoman kehittyminen

Jokainen yksilö voi kehittyä ja kehittää omaa **psykologista pääomaansa**. Sitä voi myös oppia. Kaikki ei tule perimän tai olosuhteiden tuloksena. Yksilöllä täytyy olla päämäärä, millaiseksi haluaa tulla ja muuttaa käsitystään millainen hän haluaisi olla tässä työyhteisössä, täyttäen kuitenkin työyhteisön vaatimat kriteerit. Näin hänestä tulee osa työpaikan päämäärää ja on osa sitä. Tavoitteisiin pääseminen vaatii itseluottamusta, toiveikkuutta, realistista optimismia ja sitkeyttä. (Manka & Manka 2016, 158–160.)

Itseluottamus ei ole kaikille yksilöille itsestään selvä asia. Ihminen aliarvioi omat kykynsä ja taitonsa tai hän ei koe hallitsevansa niitä. Itseluottamus voi esiintyä myös eri tasoisena, eri asioissa. Tällöin yksilö on hyvin voimakas jossakin asiassa ja toinen

voi suorastaan murskata hänet. Psykologisten voimavarojen kehittäminen onnistuu altistamalla itsensä, eli hankkii hallinnan kokemuksia ja pieniä riskejä ottamalla. Yksilö voi myös seurata toisten ihmisten käytöstä ja osaamista, tehden päämääränsä sen mukaiseksi. On tärkeää pyytää palautetta esimiehiltä ja kollegoilta, osallistuen myös itse vaikuttamiseen. Fysiologinen ja psykologinen hyvinvointi ja virittyminen, sekä niihin huomion kiinnittäminen, lisäävät aina myös yksilön työhyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 159–160.)

Toiveikkuus on jokaisen ihmisen perustarve, joka liittyy haluun asioiden toimivan ja toteutuvan omien kriteerien mukaan. Se on itsenäistä ajattelua ja kestää myös takaiskuja. Toiveikas ihminen asettaa itsellensä tavoitteita. Hän myös saavuttaa niitä ja kehittää keinoja toiveittensa saavuttamiseksi. On tärkeää, että toiveikkuus on oikealla tasolla. Niihin on pystyttävä itse vaikuttamaan ja niitten on oltava realistisia. Työpaikalla toiveikkuutta lisäävät työympäristön tarjoamat keinot. Työpaikan on annettava mahdollisuus toteuttaa tavoite ja antaa siitä myös vastuuta. Palkitseminen antaa voimaa välietappien saavuttamiseen ja kannustaa näin tekemään se päämäärään. Työyhteisö voi myös auttaa monin tavoin tavoitteen saavuttamisessa ja näin toiveikkuus jalostuu oppimishaluksi ja itse oppimiseksi tavoitteen saavuttamiseksi. Tämä synnyttää uutta toiveikkuutta ja työntekijä ja työyhteisö kehittyy. (Manka & Manka 2016, 162–163.)

Optimismin täytyy olla realistista. Liiallinen optimismi aiheuttaa pettymyksiä. Luonnollisesti pessimismi tekee vielä enemmän vastakkaisia vaikutuksia, mutta se on erotettava **realistisesta optimismista**. Tavoitteita on oltava, mutta ne ovat saavutettavissa. Oikea toimintamalli kehittyy konkreettisten kokemusten kautta. Myönteinen palaute ja myös pettymykset auttavat pitämään optimismin oikealla tasolla. (Manka & Manka 2016, 164–166.)

Sitkeys ilmenee yksilössä peräänantamattomuutena, ollen kuitenkin joustavaa. Ihminen aloittaa uudestaan, vaikka epäonnistuisi. Joustavuus ilmenee niin, että pystyy muuttamaan toimintatapaansa, vaikka aikaisemmin toinen toimintatapa olisi tuntunut oikealta. Sitkeyttä voi myös kehittää löytämällä oikeat strategiset voimavarat. Vastoinkäymisiä ja esteitä voi ennakoita, mutta myös hallittuja riskejä on välillä terveen kehityksen vuoksi otettava. Itsereflektointia voi käyttää työkaluna oikean sitkeyden löytämiseksi. (Manka & Manka 2016, 167–169.)

3 MUSIIKIN VAIKUTUKSET HYVINVOINTIIN

3.1 Musiikin hyvinvointia lisäävät vaikutukset

Musiikki voi herättää ihmisessä monenlaisia tunteita. Se voi rauhoittaa ja se voi vahvistaa. Sen lisäksi, että voimme tuntea musiikin vaikutukset, voi sen vaikutuksia kehossa jopa myös mitata muutoksina muun muassa verenpaineessa, sykkeessä ja aivotoinnoissa. (Räty & Heikkinen 2017.)

Lukuisten tutkimuksien mukaan musiikki lisää hyvinvointiamme monin tavoin. Musiikilla on myös suuri vaikutus tunne-elämäämme. Lisätutkimuksia tehdään paraikaa siitä, mihin musiikin hyvää tekevä vaikutus perustuu ja, miten aivot käsittelevät musiikillista informaatiota. (Karjula 2019, 1.) Jo pelkästään musiikin kuunteleminen monipuolisesti aktivoi aivoja. Musiikki aktivoi motorista järjestelmää ja liikeaivokuoren ja liikkeiden hienosäätöjärjestelmiä. (Soinila, Sihvonen & Leo 2015, 9.) Aivoalueiden väliset yhteydet tehostuvat aktiivisesti musiikkia kuunnellessa ja se muokkaa aivoalueiden rakennetta ja toimintaa (Pentikäinen, Pitkäniemi, Siponkoski & Särkämö 2017, 14).

Musiikilla ei ole kuitenkaan samanlainen vaikutus kaikkiin, joskin kokemuksissamme on paljon yhteistä (Räty & Heikkinen 2017). Miten se vaikuttaa tunteisiin, riippuu muistiin varastoituneista muistoista ja kokemuksista (Jukkola 2003, 177; Soinila & Särkämö 2009, 2586). Musiikin avulla voi myös käsitellä identiteettiä, minäkuvaa ja palata muistoissaan aiempiin kokemuksiin (Räty & Heikkinen 2017). Musiikki voi myös parantaa tarkkaavaisuutta ja hetkellisesti jopa muistisuorituksia. (Särkämö & Huotilainen 2012, 1338.)

3.2 Laulamisen, soittamisen ja tanssimisen hyvinvointivaikutukset

Laulaminen, soittaminen tai tanssiminen pienentää riskiä vanhuusiän dementiaan. Vuonna 2014 Teppo Särkämön ryhmä julkaisi tutkimuksen, joka selvitti myös musiikin vaikutusta lievään tai keskivaikeaan muistisairauteen. Säännöllisesti

laulaminen ja musiikin kuuntelu paransi kognitiivista toimintakykyä. (Räty & Heikkinen 2017.)

Eryityisesti laulaminen vaikuttaa aivojen toimintaan monipuolisesti. Monissa tutkimuksissa laulamisen on todettu olevan yhteydessä parempaan mielialaan ja elämänlaatuun. Laulaminen aktivoi laajasti aivojen oikeaa puolta vasemman puolen puhealueiden lisäksi. Kuorolaulu yhdistää sekä laulamisen aivoja monipuolisesti aktivoivat elementit että musiikin ja yhdessäolon mielihyvää tuottavat kokemukset. (Pentikäinen ym. 2017.)

Laulaminen on myös hyödyllistä sekä ihmiselle, joilla on hengityksen kanssa ongelmia, että terveille laulunharrastajille. Juurikin kuorolaulua koskevissa tutkimuksissa monet laulun harrastajat ovat kertoneet, että he ovat kokeneet laulamisen parantaneen hengittämistä. (Gick 2011, 180–184.)

Kuorolaulamisen tiedetään myös vaikuttavan positiivisesti veren immunoglobuliini A-pitoisuuteen, joka kertoo kehon immuunipuolustuksen vahvistumisesta. Sama vaikutus havaittiin niin harrastajilla kuin ammattilaisillakin. Samassa tutkimuksessa mitattaessa stressihormoni kortisolin pitoisuutta huomattiin myös mielenkiintoinen asia: kuoron harjoituksissa pitoisuus laski, mutta esiintymistilanteessa se nousi, mikä luultavasti johtui esiintymisjännityksestä. (Beck, Cesario, Yousefi & Enamoto 2000, 103–105)

3.3 Musiikin innostava vaikutus

Laura Ginström on tehnyt opinnäytetyön laulamiseen liittyvistä hyvinvointivaikutuksista ja -kokemuksista. Hänen työssään haastateltavat kertoivat fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja jopa hengellisistä hyvinvointikokemuksistaan.

Fyysisistä vaikutuksista vastaajat kertoivat laulamisen tuntumisen kehossa. Laulaminen voi herättää fyysisistä voimantuntoa ja herättää suurta hyvää oloa ja adrenaliiniakin. Eryityisesti yhteislaulussa vastaajat kertoivat harmonian tunteesta kehossa. (Ginström 2017, 9.)

Yleisin psyykkisiin hyvinvointikokemuksiin lukeutuva kokemus oli helppouden tunne. Laulamisen kerrottiin tuntuvan parhaimmiltaan virtaavalta ja vaivattomalta. Laulaminen herätti myös oppimisen ilon ja itsensä ylittämisen kokemuksia. Sressin väheneminen, rentoutuminen ja merkityksellisyyden kokemukset lukeutuivat myös psyykkisiin hyvinvointikokemuksiin vastaajilla. (Ginström 2017, 10.)

Vastaajat kertoivat, että tunne siitä, että kaikki “puhaltavat yhteen hiileen” oli olennainen sosiaalisten hyvinvointikokemusten näkökulmasta. Kokemus siitä, että oli myös tärkeä osa kokonaisuutta kuului vastaajien kokemuksiin. Toisaalta se, ettei kaikki ollut vain oman suorituksen varassa oli vastaajista vapauttavaa. (Ginström 2017, 11–12.)

Vastaajat kertoivat myös hengellisiksi kuvattavista kokemuksista. Harmonian kokeminen ja itsensä unohtaminen toivat laulamiseen meditatiivisia ulottuvuuksia. Maailmankuvasta riippuen vastaajat kertoivat laulaessaan mm. “elävänsä Jumalan tarkoitusta” ja kokevansa olevansa osa “shamanistista rituaalia”. (Ginström 2017, 13.)

4 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Tavoite toiminnallisella opinnäytetyöllä on tuottaa muun muassa käytännön toiminnan ohjeistamista ja järjestämistä ammatilliselle kentälle. Työelämän tarpeisiin suunnattu opinnäytetyö antaa mahdollisuuden peilata omia tietoja ja taitoja työelämään ja sen tarpeisiin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10, 17.)

Ensimmäinen vaihe toiminnallisessa opinnäytetyössä on toiminnan ideointi. Ideoinnin pohjalta tehdään toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelma osoittaa, että opinnäytetyön idea ja tavoitteet ovat harkittuja ja perusteltuja. Suunnitelman tulisi kertoa, mitä, miksi ja miten jotakin ollaan tekemässä. Toiminnallinen tapahtuma toteutetaan tietylle kohderyhmälle ja tavoitteena on kohderyhmän osallistuminen tapahtumaan. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 23, 27, 38.)

Toiminnallinen opinnäytetyö sisältää alan teoriaa, jolla voi perustella omia valintojaan ja menetelmiään opinnäytetyön tekemisessä. Opinnäytetyössä teoriaa tulisi käyttää käytännön ratkaisujen ja ammatillisen kulttuurin kehittämiseen. Lähteet, joita opinnäytetyössä käytetään valitaan harkiten ja niitä tarkastellaan kriittisesti. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 42, 72.)

Tavoitteena toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä on luoda persoonallinen tuotos, joka eroaa vastaavista toiminnallisista opinnäytetöistä. Opinnäytetyössä on raportti tapahtumasta. Raportti kertoo toteutuksesta, mahdollisuuksista valintojen teossa ja ratkaisuista, mihin on päädytty sekä tapahtuman tiedottamisesta. Suositeltavaa tapahtuman lopuksi on kerätä palaute, ettei arvio tapahtuman onnistumisesta jää ainoastaan järjestäjien kontolle ja yksipuoliseksi. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 53, 55, 157)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa työhyvinvointia edistävä toiminnallinen musiikkituokio. Tarkoituksemme oli myös tutkia ja osoittaa, musiikin ja laulun keinoin, työyhteisön ilmapiirin ja yhteisöllisyyden vahvistuminen tutkimuksen aikana.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saavuttaa musiikillisessa tuokiossa rento ja yhteisöllinen ilmapiiri, johon jokainen uskaltaa osallistua. Olimme varmoja, että kun tämä tavoite saavutetaan musiikillisessa tuokiossamme, on mahdollista, että hoitajien työhyvinvointi ja keskinäinen luottamus kasvaa ja edistyy.

Musiikkituokion aikana lisätään yhteisen esittämisen määrää ja näin saadaan kohderyhmälle tunne, että yhdessä onnistutaan parhaiten. Tavoitteena oli myös, että yksilöt vapautuvat yhteisen toiminnan aikana.

Opinnäytetyön toimintaympäristö

Käytössämme oli HUS:n keuhkohaalvauspotilaiden yksikön ryhmähuone tila. Tila aiheutti hiukan haasteita, koska oli viidelletoista osallistujalle ahdas. Tämän vuoksi päädyttiin jättää itse ryhmätyötila työyhteisön jäsenten käyttöön ja tuokionjärjestäjät ja opponoijat sijoittuivat työsyvennykseen. Aamupala jaettiin käytävältä.

6 MUSIIKKITUOKION TOTEUTTAMINEN

6.1 Tavoitteet musiikkituokiolle

Tavoitteenamme oli suunnitella ja toteuttaa työhyvinvointia edistävä toiminnallinen tuokio noin 15 hengen ryhmälle hoitajia. Toteutustavaksi valitsimme livekaraoke-tyylisen musiikkitilaisuuden, jossa soitamme akustisia soittimia ja hoitajat laulavat. Halusimme suunnitella musiikkitilaisuuden, joka ei tuntuisi esitykseltä, vaan yhteiseltä tekemiseltä.

6.2 Musiikkituokion suunnittelu

Tuokiota suunniteltiin kokoontumalla yhteen Diak Kalasataman kampuksella ja Artun bändikämpällä, sekä whatsapp-viestien välityksellä. Mietimme yhdessä mikä olisi mielekkäin, hauskin ja järkevin tapa toteuttaa livekaraokea tilassa, jonka tiedettiin olevan melko pieni ja haastava 15–20 hengen ryhmälle. Tila ei suinkaan tulisi olemaan ihanteellinen soittamista ja yhteislaulua varten.

Ajatuksena oli kehittää tuokio hauskaksi, jouhevaksi, rennoksi ja tunnelmaltaan sellaiseksi, että osallistujien olisi helppo lähteä mukaan yhteiseen tekemiseen. Pyrkimyksenä oli, että tuokio ei olisi pelkkää suoraviivaista yhteislaulua, vaan että tuokiossa olisi jonkinlaista toiminnallisuutta ja ryhmäytymistä. Pohdimme erilaisia mahdollisuuksia ja menetelmiä tuokiolle. Ymmärsimme alkulämmittelyn olennaisen tärkeyden, jotta niin sanotusti jäätä saataisiin murrettua mahdollisimman tehokkaasti ja että tunnelmasta saataisiin mahdollisimman rento ja mukava. Sovimme että Anssi suunnittelee ja toteuttaa alkulämmittelyn ja äänenavausharjoitukset, koska Anssille on kertynyt kokemusta näistä asioista työskennellessään eri seurakuntien nuorisotyön tiimeissä.

Keskeisiä teemoja suunnitteluvaiheessa hoitajiin liittyen olivat rohkeus, yhteishenki ja luottamus. Nämä teemat nousivat esiin, kun keskustelimme siitä, että esiintyminen ja laulaminen ovat monelle jännittäviä ja vaikeita asioita, joten näiden toteuttaminen monen ihmisen ollessa läsnä vaatii osallistujalta paljon. Myös se, että tuokio oli

tarkoitus toteuttaa aamulla noin kello kahdeksan aikoihin, tulisi käsityksemme mukaan aiheuttamaan oman haasteensa hoitajien innostumiselle osallistumisen suhteen. Näkemyksemme mukaan se, että uskaltaa alkaa laulamaan tällaisessa tilanteessa, vaatii rohkeutta, luottamusta sekä hyvää yhteishenkeä.

Tuokion suunnitteluun liittyi myös soittoharjoitukset. Ehdimme harjoitella kolme kertaa ennen tuokiota. Harjoitusten aikana pohdimme, hahmottelimme ja kokeilimme, miten laulamista voisi saada toiminnallista.

Lopulta päädyimme siihen, että hoitajat jaetaan kolmeen ryhmään. Kunkin kappaleen osat jaettiin näille ryhmille siten, että kukin ryhmä laulaa oman osuutensa ja muut ovat tällöin hiljaa. Laulujen sanat heijastettiin videotykillä huoneen seinälle ja laulujen sanojen sekaan kirjoitettiin selkeästi kunkin ryhmän tehtävät. Sovimme että tarvittaessa Kalevi ohjaa kappaleiden aikana ryhmiä pysymään perillä omista tehtävistään.

Ryhmäjaon halusimme toteuttaa siten, että ensin hoitajilta kysytään harrastaako joku heistä musiikkia tai onko joskus aiemmin harrastanut. Tämä siksi, että musiikin harrastajia voisi jakaa tasaisesti kolmen ryhmän kesken, jotta he voisivat mahdollisesti tukea muuta ryhmää laulamissa.

Toiminnallinen tuokio suunniteltiin jaettavaksi 3 osioon. Ensimmäinen osio sisälsi järjestämämme aamupalan syönnin, toteuttajien esittelyn, tilaisuuden ohjeistuksen, alkulämmittelyä ja kevyitä äänenavausharjoitteita. Toisessa osiossa säestimme ja laulatimme hoitajia. Kolmannessa osiossa keskustelimme hoitajien kanssa tuokiosta ja keräsimme palautetta.

6.3 Musiikkituokion toteutus

Toiminnallinen tuokio toteutettiin kolmessa osiossa. Ensimmäinen osio sisälsi järjestämämme aamupalan syönnin, toteuttajien esittelyn, tilaisuuden ohjeistuksen, alkulämmittelyä ja kevyitä äänenavausharjoitteita. Alkulämmittelyyn ja äänenavaukseen kuului hyvän ryhdin ottaminen, haukottelu, todella kevyt ja varovainen yskintä, huulten päristely ja erittäin kevyt pään heiluttelu puolelta toiselle.

Alkulämmittelyn ja äänenavauksen kokonaisuus muodostui Anssin laulutunneilla käymisen kokemuksista sekä internetin Youtube -palvelusta löytyneistä opetusvideoista.

Toisessa osiossa säestimme ja laulatimme hoitajia. Laulujen sanat heijastettiin videotykillä huoneen seinälle. Mukanamme oli muutamia rytmisoittimia ja helistimiä, joita jaettiin halukkaille hoitajille ja joiden käyttöä ohjeistettiin. Hoitajia kannustettiin niitä soittamalla osallistumaan säestämiseen. Samalla muistutettiin että näiden käyttämisestä ei ole syytä ottaa paineita, vaan että niiden soittamisen on tarkoitus olla hauskaa ja osallistavaa. Aluksi rytmisoittimien ja helistimien käyttö oli vähäistä, mutta tuokion edetessä ja ilmapiirin rentoutuessa yhä useammat hoitajat kokeilivat niitä. Aivan tuokion lopussa hoitajat pyysivät jo itse aktiivisesti saada kokeilla erilaisia mukana tuomiamme soittimia.

Kolmannessa osiossa keskustelimme hoitajien kanssa tuokiosta ja keräsimme palautetta.

6.4 Palautteet musiikkituokiosta

Tuokion lopussa hoitajilta kerättiin palautetta lomakkeella, jossa kysymysten avulla tiedusteltiin hoitajien mielipiteitä ja kokemuksia tuokion sopivuudesta kohdejoukolle, suunnittelusta ja toteutuksesta sekä kehitysehdotuksista. Palautteen perusteella tuokio oli onnistunut ja hoitajat kertoivat pitäneensä siitä. Tuokio oli hoitajien mukaan piristävä, rento, virkistävä, rohkea ja miellyttävä yhteinen hetki sekä mukavaa tekemistä yhdessä. Hoitajat kertoivat, että esitys oli hyvin suunniteltu, mukaansa tempaava ja erittäin hyvä avaus päivälle. Tuokiota keuhuttiin siitä, ettei se ollut kaavoihin kangistunut, vaan että se eteni luovuudella ja että toteuttajat olivat kykeneväisiä tilanteen lukemiseen, joustavuuteen ja osallistamiseen. Kehittämiskohteita ja kritiikkiä ei palautteissa juurikaan esitetty.

Kehittämiskohteina yksi hoitaja totesi että soittajat olisivat voineet harjoitella kappaleita enemmän. Toisen hoitajan mielestä tuokion alkulämmittely olisi voinut olla tehokkaampi ja että lopussa olisi voinut olla erilainen yhteinen lopetus. Nämäkin

hoitajat kuitenkin pääasiassa kehuivat tuokiota ja pitivät sitä kokonaisuutena onnistuneena.

7 POHDINTA

Toiminnallinen tuokio tuli osallistujille yllätyksenä, esimiehen järjestämänä. Sinänsä yllätyksellisyys oli hyväksi, sillä se jätti osallistujien turhan jännittyyksen pois. Tapahtuman alussa oli luonnollisesti pientä ujustelua, mutta selkeää vapautumista ja innostumista osallistujissa oli nähtävissä jo muutaman ensimmäisen laulun jälkeen. Tuokion aikana kävi ilmi, että laulaminen ja yhdessä tekeminen sujuu paremmin, jos kaikki laulavat yhdessä ja yhtä aikaa. Tehtyämme tämän havainnon ohjeistimme hoitajia laulamaan kaikki laulut ja niiden osuudet yhdessä. Tämä päätös vapautti ja rentoutti entisestään ilmapiiriä. Tämän kaltainen kyky arvioida tilannetta, sopeutua siihen ja tehdä rohkeita päätöksiä toiminnan mielekkyyden säilyttämiseksi on tärkeä ominaisuus, johon saimme hyvää harjoitusta tuokion aikana.

Pidimme tapahtumaa erittäin onnistuneena. Olimme itsekkin yllättyneitä kuinka hyvin ryhmä lähti mukaan tapahtumaan. Ne pienet puutteet, mitkä järjestämässämme tapahtumassa, selittyy sillä, että se oli ensimmäinen esitys ja rutiinia tapahtuman järjestämiseen ei ollut. Saimme kokea hyvän ja hedelmällisen ryhmätyön myös itse. Ikäeromme ei ollut este parhaan ratkaisun löytämiseksi jokaisessa työn vaiheessa. Ikäero oli myös rikkaus kappaleita valitessamme, koska tapahtumaan osallistujatkin olivat koostumukseltaan eri-ikäisiä. Kaikki saivat lempimusiikkiansa.

Tulevissa työpaikoissamme voimme hyödyntää tapahtuman antamaa antia monipuolisesti. Meidän koulutusalat ovat kaikilla erilaiset, mutta käy kaikkien järjestäjien koulutusalaan sovellettuna. Tämä tapahtuma suunnattiin työyhteisölle, mutta konsepti käy hyvin myös eri asiakasryhmille hiukan muunneltuna. Sairaanhoidtajana voi soveltaa tapahtumaa omassa työyhteisössä, kokouksissa kevennyksenä, osastopalavereissa osana yhteistä toimintaa ja mielialan, sekä yhteishengen kohottajana. Tapahtumaa on myös helppo soveltaa erilaisille asiakkaille suunnattuna, tehden siitä heille sopivan mallin.

Päihdeongelmallisille nuorille yhteislaulu, ainakaan näin perinteisessä muodossa, ei tänä päivänä ole välttämättä luontevin tapa osallistua ja ilmaista itseään. Musiikki on toki näille nuorillekin tärkeää, mutta nykyään rap ja hiphop-musiikki tuntuu olevan monille heistä kaikkein läheisintä. Toki pienillä sovelluksilla menetelmää voisi myös

käyttää tällaisten nuorten kanssa pitäen erilaisia musiikin teko työpajoja, missä jopa yhteislaulu-osuudetkin voisivat tulla kyseeseen.

Kokemukset seurakuntatyössä ovat osoittaneet, että yhteislaulu on todella hyvä menetelmä ihmisten välisen yhteyden luomiseksi sekä erilaisten prosessien, kuten työhyvinvoinnin lisäämisen, edistämiseksi. Yhteislaulu myös tekee useista erilaisista tilanteista ja tapahtumista miellyttäviä ja tunnelmallisia. Toiminnallinen tuokio hoitajien parissa oli opettavainen, mielenkiintoinen ja hauska osoitus siitä, että yhteislaulu toimii seurakuntatyön lisäksi myös muilla työaloilla.

LÄHTEET

- Beck, R. J., Cesario, T.C., Yousefi, A. & Enamoto, H 2000. Choral singing, performance perception, and immune system change in salivary immunoglobulin A and cortisol. *Music perception* 18/2000, 87–106.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. C, Katsauksia ja aineistoja 17. Verkkojulkaisuna:
<http://www.diak.fi/opiskelu/opinnaytetyo/Documents/Kohti%20tutkiva%20ammattikäytäntöä.pdf>
- Gick, Mary 2011. Singing, health and well-being: a health psychologist's review. *Psychomusicology* 21/2011, 176–207.
- Ginström, Laura 2017. "Minä soin!": Laulunharrastajien kokemuksia laulamisesta ja hyvinvoinnista. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisuna:
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126689/Laura_Ginstrom.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jukkola, Risto 2003. Musiikin käyttö. Teoksessa Marjatta Marin & Sinikka Hakonen (toim.) *Seniöri- ja vanhustyö arjen kulttuurissa*. Juva: PS-kustannus, 173–178.
- Karjula, Marja-Leena. Soittaminen jumppaa aivojamme. *Teostory* 3/2009, 10-14.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki, Talentum Pro, 80–169.
- Pentikäinen, Emmi; Pitkäniemi, Anni; Siponkoski, Sini-Tuuli & Särkämö, Teppo 2017. Musiikki muovaa aivoja. Viitattu 10.11.2018.
https://www.aivoliitto.fi/aivoterveyslehti/kuntoutus/musiikki_muovaa_aivoja
- Räty, Panu & Heikkinen, Kirsi 2017. Aivot rakastavat musiikkia. Viitattu 10.11.2018. <https://www.tiede.fi/artikkeli/tilaajille/aivot-rakastavat-musiikkia>
- Sihvonen, Aleksii; Leo, Vera; Särkämö, Teppo & Soinila, Seppo 2014. Musiikin vaikutus aivojen kuntoutuksessa. *Läketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 18/2014, 1852–1860.
- Suomalaisen työn liitto 2017. Tutkimus Made by Finland.

Syvänen, Kari 2010. Musiikki luovana ilmaisuna, terapiana ja itsehoitona.

Työterveyslääkäri 1/2010, 57–59.

Särkämö, Teppo & Huotilainen Minna 2012. Musiikkia aivoille läpi elämän. Suomen lääkärilehti 17/2012, 1334–1339.

Työterveyslaitos 2018. Viitattu 25.10.2018.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand, 11—28.

LIITE 1. MUSIIKKITUOKION KAPPALEET

J. Karjalainen – Apinaorkesteri

Ismo Alanko – Pop-musiikkia

Jenni Vartiainen - Missä ,uruseni on

Leevi and the Leavings – Pohjois-Karjala

Taiska – Mombasa

Dingo – Levoton Tuhkimo

Badding – Paratiisi

Edu Kettunen - Lentäjän poika

Tapio Rautavaara – Juokse sinä humma

Paula Koivuniemi – Aikuinen nainen

Don Huonot - Hyvää yötä ja huomenta

Zen Cafe – Todella kaunis

Tehosekoitin – Maailma on sun

TUNTUUKO, ETTÄ
VIIKONLOPPU TULEE AINA
LIIAN MYÖHÄÄN? EI HÄTÄÄ!
TERVETULOA VIIKONLOPUN
KARAOKE-TUNNELMIIN JO
TIISTAI-AAMUNA 2.10!



-08.00-09.30

-YHTEISLAULUA JA -
SOITTAMISTA

-TEETÄ JA KAHVIA