

**Hannele Mikkilä & Riikka Laine**

**Poneista vihreää voimaa Kokkolan ensi- ja turvakodin  
henkilökunnalle – Työhyvinvointia vihreän voiman menetelmin**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Hoitotyön koulutusohjelma  
marraskuu 2018**

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> marraskuu 2018	<b>Tekijä/tekijät</b> Hannele Mikkilä Riikka Laine
<b>Koulutusohjelma</b> Hoitotyön koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> Poneista vihreää voimaa Kokkolan ensi- ja turvakodin henkilökunnalle – työhyvinvointia vihreän voiman menetelmin		
<b>Työn ohjaaja</b> Arja Liisa Ahvenkoski, TtM		<b>Sivumäärä</b> 24 + 3
<b>Työelämäohjaaja</b> Jessica Sundström, yksikönjohtaja Teija Talasmo, ohjaaja Katja Koivula, erityistyöntekijä		
<p>Projektina toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena oli tutustuttaa Kokkolan ensi- ja turvakodin henkilökunta Green Caren menetelmiin vihreän voiman näkökulmasta sekä tuoda uusia ideoita asiakastyöhön. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa henkilökunnalle omakohtaisia kokemuksia vihreän voiman vaikutuksista hyvinvointiin.</p> <p>Projektissa suunniteltiin ja toteutettiin henkilökunnalle työhyvinvointipäivä, joka toteutettiin 8.9.2017 Isojärvellä Kokkolassa. Päivä suunniteltiin yhdessä työelämäohjaajien kanssa heidän toiveidensa mukaisesti. Suunnitelman tapaamisia järjestettiin kaksi kertaa, jolloin suunniteltiin projektin kohderyhmä sekä tarkennettiin teema. Teemaksi muodostui Green Care ja vihreä voima.</p> <p>Työhyvinvointipäivä aloitettiin asiantuntijaluennolla ja toiminnallinen osuus toteutettiin eläinavusteisen menetelmän avulla. Työhyvinvointipäivään osallistui kahdeksan työntekijää kolmelta eri osastolta. Päivän loppuun kerättiin palaute, jonka mukaan päivä oli onnistunut. Henkilökunta koki saaneensa uusia ideoita asiakastyöhön ja aikoivat hyödyntää vihreää voimaa työssään.</p>		

<b>Asiasanat</b> eläinavusteinen työskentely, Green Care, vihreä voima, työhyvinvointi
---

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> november 2018	<b>Author/s</b> Hannele Mikkilä Riikka Laine
<b>Degree programme</b> The Degree Programme in Nursing		
<b>Name of thesis</b> From ponies green power to workers of a Kokkola´s mother-and-child home and shelter - work welfare with methods of the green power		
<b>Instructor</b> Arja Liisa Ahvenkoski, Master of Science		<b>Pages</b> 24 + 3
<b>Supervisor</b> Jessica Sundström, crew chief Teija Talasmo, instructor Katja Koivula, special employee		
<p>This thesis was a project work with the purpose to create the experience of Green care to staff of the Kokkola´s a mother-child home and shelter. The point of view was green power which the employees could use with the customers. A well-being of the employees-day was the results of the project and it was carried out in Isojärvi in Kokkola 8<sup>th</sup> of the October in 2017. The day was designed together with Teija Talasmo, Katja Koivula and Jessica Sundström according to their wishes. The meetings were arranged twice during these the target group of the project was designed, and a theme was focused. Green care and green power formed into the theme. Eight employees participated in well-being of the employees-day from three different departments.</p> <p>The functional share of the project was carried out with assisted with animals- method and the theory of the day was arranged through the expert at the beginning of the day.</p> <p>Last of the day the feedback was anonymously collected. Results was good, the day was succeeded.</p> <p>The staff experienced that he had got new ideas to the customer work and they intended to utilize green power in its work.</p>		

<b>Key words</b> animal assisted, Green care, green power, well-being of the employees
---

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖHYVINVOINTI.....	3
3 GREEN CARE.....	5
3.1 Vihreä voima.....	6
3.2 Eläinavusteinen työskentely.....	7
4 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITE .....	10
5 PROJEKTIN TOTEUTTAMINEN.....	11
5.1 Yleistä projektista ja projektiorganisaatio .....	11
5.1.1 Projektin kohderyhmä.....	11
5.2 Projektin vaiheet.....	12
5.2.1 Valmisteluvaihe .....	12
5.2.2 Suunnitteluvaihe .....	13
5.2.3 Toteuttamisvaihe.....	14
5.2.4 Projektin päättäminen .....	16
6 PROJEKTIN ARVIOINTI .....	17
6.1 Kohderyhmän palautteet .....	17
6.1 Projektipäälliköiden arviointi.....	18
7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	19
8 POHDINTA .....	21
LÄHTEET .....	23
<b>LIITTEET</b>	
Liite 1. Kutsukirje ja aikataulu opinnäytetyön toiminnalliseen päivään	
Liite 2. Kyselylomake	
Liite 3. Tutkimuslupa	

## 1 JOHDANTO

Halusimme tehdä opinnäytetyön tuomalla hevoset sekä ihmiset yhteen. Tästä lähdimme työstämään ideaa ja otimme yhteyttä Kokkolan ensi- ja turvakotiin, missä tiesimme osan henkilökunnasta toteuttavan Green Care -mallia toiminnassaan. Saimme toimeksiantajalta ehdotuksen järjestää heidän henkilökunnalleen työhyvinvointia edistävän päivän, joka pohjautuisi Green Care -toimintamalliin.

Työhyvinvointi (tyhy) on työntekijän hyvinvointia edistävää toimintaa ja se kulkee työkyvyn (tyky) rinnalla. Jokainen työnantaja on velvollinen toteuttamaan työkyvyn ylläpitämää toimintaa omassa organisaatiossaan. Se on tavoitteellista toimintaa, jolla tuetaan työntekijän työ- ja toimintakykyä sekä ennen kaikkea hänen työssäjaksamistaan. Työhyvinvoinnin avulla annetaan työkaluja, jotta työntekijä selviytyisi työstään omilla voimavaroillaan mahdollisimman hyvin. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, § 3.)

Green Carea eli suomeksi vihreää voimaa on tutkittu suomessa muun muassa Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL), Tampereen yliopiston sekä Maa- ja elinkeinotutkimuskeskuksen (MTT) toimesta. Vihreä voima on ihmisen hyvinvointia vahvistavaa toimintaa luontolähtöisesti, siinä voidaan esimerkiksi hyödyntää eläimiä, voimaannuttavaa valokuvausta sekä luontoa. Green Caressa on kaksi suuntausta, hoiva ja voima. (Suomi, Juusola & Anundi 2016, 8–9.) Lähestyimme opinnäytetyössämme asiaa vihreän voiman näkökulmasta.

Vihreää voimaa voidaan käyttää ennaltaehkäisevästi ja samalla tukemaan terveyttä sekä työhyvinvointia ja työssä jaksamista (Green Care Finland 2017). Työhyvinvointipäivämme pohjautui edellä mainittuun vihreään voimaan, jossa hyödynsimme eläinavusteista näkökulmaa ponien avulla.

Mielenterveys- ja päihdetyön hoitajan työ on henkisesti uuvuttavaa, kun työntekijä on jatkuvassa vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa käyttäen omaa persoonaa työvälineenä. Oma persoona on samalla suuri voimalähde, mutta työ voi olla myös kuluttavaakin. Pitkään kestänyt stressi voi johtaa työntekijän uupumiseen. (Saarelainen, Stengård & Vuori-Kemilä 2003, 206.) Työhyvinvointipäivämme tavoite oli antaa työntekijöille keinoja purkaa stressiä ja samalla antaa heille uusia ideoita omaan asiakastyöhönsä.

Ihminen ja hevonen kommunikoivat nonverbaalisti. Hevonen lukee ihmistä eleiden ja tunnetilojen avulla. Jotta ihminen voi oppia tulkitsemaan sekä ymmärtämään hevosta, tulee läsnäolon olla aktiivista. Hevonen on hyvä motivaation apuväline, sillä se opettaa vuorovaikutustaitoja ja antaa heti kiitoksen onnistumisesta reagoimalla halutulla tavalla. (Palola 2016, 162.)

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi kiinnostaa ja samalla myös koskettaa jokaista työssä olevaa ihmistä. Jokainen meistä haluaa olla onnellinen ja hyvinvoiva. Työelämässä haluamme viihtyä siinä työssä, jota teemme, ja myös nauttia vapaa-ajasta. Työyhteisöissä on alettu enemmän ja enemmän kiinnittämään huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin ja siihen panostetaan. Työssään hyvinvoiva työntekijä on koko henkilöstön, työnantajan sekä yhteiskunnan etu. Nykyään ymmärretään jo, että ei voida keskittyä ainoastaan pahoinvointia aiheuttaviin asioihin, vaan niitä pitää ennaltaehkäistä ja sitä kautta saadaan työhyvinvointia tehostettua ennen kuin on liian myöhäistä. (Virolainen 2012, 9.)

Työntekijän työhyvinvointia on hyvä kehittää, sillä työorganisaation kannalta on tärkeää, että henkilöstö voi kokonaisvaltaisesti hyvin. Tämä auttaa työntekijää jaksamaan ja työnantajan imago näyttäytyy edukseen ulospäin. Työympäristön ollessa kunnossa paranee myös yrityksen tulos. Kun työympäristön kehittämisen perusajatuksia ovat turvallisuus, tapaturmien sekä terveyshaittojen ennaltaehkäisy ja viihtyvyys, on työ myös kustannustehokkainta. Kun edellä mainitut asiat ovat kunnossa, voidaan välttyä sairauspoissaoloilta sekä niistä aiheutuvista kustannuksista. (Virolainen 2012, 11–12.)

Perustana työkyvylle on ihmisen psyykkisten ja fyysisten voimavarojen sekä työn välinen yhteensopivuus ja tasapaino. Edellä mainitun lisäksi työkykyyn vaikuttavat oma asenne työhön sekä ammattitaito. Työkyky on monen eri asian summa. (TELA ry 2017.) Jotta työkykyä voidaan ylläpitää, vaatii se yhteistyötä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon välillä. Työnantaja on velvollinen luomaan sellaiset työolot työntekijälle, jotta ne eivät aiheuta vaaraa terveydelle. Työkyvyn ja terveyden edistämistä työpaikoilla tukee työterveyshuollon asiantuntemus. Kuitenkin viime kädessä työntekijällä itsellään on suuri vastuu oman työkykynsä ylläpitämisestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Työhyvinvoinnissa tulee huomioida myös sosiaalinen puoli, joka mahdollistaa työntekijöiden kanssakäymisen keskenään. Kun työyhteisössä on hyvä henki, viihtyvyys paranee. Työasioissa on helpompi lähestyä ihmistä, jonka tuntee jonkin verran myös henkilökohtaisesti. Yhteisöllisyyden tunne kasvaa, kun tietää työkavereista enemmän. Sosiaaliset kohtaamiset esimerkiksi kahvitauolla kasvattavat positiivista ilmapiiriä työyhteisössä. (Virolainen 2012, 24.)

Mielenterveys- ja päihdetyö on hoitotyöntekijälle kiireistä sekä kuluttavaa, ja tämän vuoksi on todella tärkeää päästä omassa arjessa rauhoittumaan ja palautumaan. Hoitotyöntekijän tärkein työmenetelmä on oma minä: asiakasta kuunnellaan ja hänen tunteitaan ja elämäntilannettaan myötäeletään. Se on inhimillistä. Hoidettavan asiakkaan tunteet ja tieto siirtyvät helposti auttavaan osapuoleen, mikä altistaa hoitotyöntekijää sijaistraumatisoitumiselle. (Holmberg 2016, 204–207.)

Jokainen hoitotyöntekijä on vastuussa itsestään, omasta hyvinvoinnistaan sekä tekojensa seurauksista. Jokaisen oma persoona ja osaaminen määräävät sen, kuinka teemme työtämme. Hoitotyöntekijällä tulee olla mahdollisuus saada kehittää omaa osaamistaan, kouluttautua, saada tarvitsemaansa apua sekä tukea itselleen. Kun työ on raskasta, varsinkin henkisesti, korostuu vielä enemmän hoitotyöntekijän työhyvinvointi ja sen ylläpitäminen. Työhyvinvointi on laajimmillaan työn, työyhteisön, työolojen ja työntekijän työkyvyn sekä hyvinvoinnin edistämistä ja muutosten hallintaa. (Suomen mielenterveyshoitoalanliitto Ry 2017.)

Työhyvinvointiin paneudutaan useassa eri maassa (Anttonen & Räsänen 2009), mutta Suomessa on asiaa kehitetty muita maita pidemmälle. Täällä on tarjolla tyky-toimintaa eli työkykyä ylläpitävää sekä tyhy-toimintaa, joka on työhyvinvointia edistävää toimintaa. Molemmilla on sama periaate: tukea työntekijöiden työ- ja toimintakykyä läpi työuran. Näiden edellä mainittujen toimintojen ajatus on saada työntekijät toimimaan yhdessä myös muussa ympäristössä kuin vain työpaikalla. (Virolainen 2012, 147–150.)



### 3 GREEN CARE

Green Care -toiminta on kokonaisvaltaista hyvinvoinnin edistämistä luonto- ja eläinavusteisin menetelmin. Toiminta on harkittua ja tavoitteellista toimintaa, jota voidaan toteuttaa kaikenlaisissa ympäristöissä missä luonto on lähellä. Green Care -toimintaa voidaan toteuttaa metsissä, maatiloilla, puutarhoissa, mutta myös kaupungeissa ja sisätiloissa. Luontoa voidaan tuoda sisätiloihin viherkasvein ja luontokuvin. (Green Care Finland 2017.) Toiminta on ammatillista, vastuullista sekä tavoitteellista ja sen edellytyksenä on edistää ihmisen fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Hyvinvoinnin lisääntymisen vaikuttavuus syntyy muun muassa luonnon elvyttävyyden, ihmisen osallisuuden ja kokemuksellisuuden kautta. (Vehmasto 2010, 10.)

Käsitteenä Green Care on Suomessa uusi, mutta Green Care -tyyppisellä toiminnalla on Suomessakin pitkät juuret. Luonto on ollut oleellinen osa suomalaisten elämää, sinne on hakeuduttu voimaantumaa sekä virkistäytymään. Luontoa on käytetty hyvinvoinnin tukena sosiaali- ja terveysalan laitoksissa jo vuosikymmeniä. Esimerkiksi sairaalat ja mielisairaalat rakennettiin kauniille paikoille, joissa maatalous sekä puutarhanhoito kuuluivat laitosten arkeen. (Soini, Virtanen, Yli-Viikari & Kirveennummi 2011, 320.) Green Care -menetelmien käyttäminen sosiaali- ja terveyspalveluissa on nykypäivänä vielä vähäistä, mutta lisääntymään päin. Menetelmä säästäisi jonkin verran terveydenhuollon kustannuksissa, etenkin ennaltaehkäisyssä, kuntoutuksessa sekä työkyvyn palauttamisessa. Menetelmällä voitaisiin vaikuttaa ikääntyvän väestön sekä työurien pituuteen liittyviin haasteisiin. (Ojala & Tyrvänen 2015.)

Hyvinvointia lisäävät vaikutukset syntyvät luonnon elvyttävyyden, osallisuuden ja kokemuksellisuuden kautta. Toiminta luonnossa lisää ihmisen mielihyvää ja aktivoi ajattelua, tekemisen kautta ihminen on yhteydessä luontoon. Luonto tarjoaa monipuolisen ympäristön, joka lisää virkkeellisyydellään hyvinvointia monella eri tavalla. Se vaikuttaa muun muassa ihmisen itsetuntemukseen, tunteiden näyttämiseen, empatian, vastuuntunnon ja vuorovaikutuksen lisääntymiseen, keskittymiseen, havainnointiin sekä läsnäoloon. Ihmisen luovuus ja herkkyytys lisääntyvät luonnossa, sekä mieli että keho rauhoittuvat sen voimasta. Luonnossa huomio kiinnittyy ympäristöön, jolloin se voi vaikuttaa jopa kipuun sitä lievittäen. (Suomi ym. 2016,16.)

Luonnossa toimiminen tarjoaa mahdollisuuksia sosiaaliselle vuorovaikutukselle, joka lisää toiminnallisuutta ja luo turvallisuuden tuntua (Ojala ym. 2015, 25). Sosiaalinen tuki on merkitsevä tekijä mielenterveyden ylläpitämisessä. Sen avulla ihminen voi näyttää tunteitaan, jakaa kokemuksiaan, lohduttaa sekä rauhoittua. Luonnonmukaista hoitoa voidaan käyttää muun muassa terapioissa, kuntoutuksessa ja kasvatustyössä, mutta sitä voidaan myös hyödyntää vapaa-ajalla omatoimisesti. Asiakkaina voivat olla lapset, nuoret, työkäiset, ikäihmiset, mielenterveys- ja päihdekuntoutujat, kehitysvammaiset. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan asiaa työkäisten näkökulmasta. Green Carea käytetään myös psyko- ja yksilöterapiassa, elämäntaitojen ja elämänhallinnan valmennuksissa. (Suomi ym. 2016, 9.)

Työmenetelmät jaetaan vihreään hoivaan ja voimaan. Vihreä hoiva on ammatillista sekä tavoitteellista terapia- ja kuntoutustyöskentelyä. Toimintaa voidaan toteuttaa luonnossa, puutarhassa, maatilalla sekä eläinten kanssa. Kuka tahansa ei voi kuitenkaan tarjota palvelunaan luontoterapiaa, vaan se vaatii sosiaali-, terveys- tai kasvatustieteiden koulutuksen, työkokemusta sekä ammattitaitoa. Vihreä voima on omaehtoista elämänlaadun parantamista, ja sillä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin, voimaantumiseen, virkistytymiseen. Jokainen voi käyttää vihreää voimaa itsehoitomenetelmänä esimerkiksi vahvistaessaan omia voimavarojaan. (Suomi ym. 2016, 9.) Opinnäytetyömme käsittelee aihetta vihreän voiman näkökulmasta.

### **3.1. Vihreä voima**

Vihreä voima on toimintaa, jolla voidaan vaikuttaa edistävasti ja ylläpitävästi ihmisten hyvinvointiin tai ennaltaehkäisten sen heikkenemistä. Vihreä voima eroaa hoivasta sen omaehtoisuuden vuoksi, sillä yleensä toimintaan ei kuulu erinäistä hoitosuunnitelmaa. Toiminnan tavoitteena on parantaa ihmisen elämänlaatua sekä edistää hyvinvointia. Vihreää voimaa hyödynnetään erilaisissa terapioissa, kuntoutuksissa, kasvatustyössä sekä elämäntaitojen hallinnan valmennuksissa ja mindfulness-kursseilla. Sitä hyödynnetään myös palautumisessa ja virkistytymisessä esimerkiksi vapaa-ajalla tai työpaikan työkyky- tai työhyvinvointipäivissä. (Green Care Finland 2017.) Luonto tarjoaa laajat mahdollisuudet virkistymiseen, elpymiseen sekä voimaantumiseen (THL 2018). Luonnon avulla voidaan vaikuttaa myös uneen ja mielialaan, sillä luonto vaikuttaa ihmiseen esimerkiksi helpottaen stressin, ahdistuneisuuden sekä masennuksen oireita. (Suomi ym. 2016.) Vihreällä voimalla

voidaan tukea psyykkistä ja fyysistä jaksamista, sekä myös suojautua mielenterveysongelmilta (THL 2018).

### **3.2. Eläinavusteinen työskentely**

Eläinavusteinen työskentely on yksi osa Green Care -toimintaa. Työskentelymenetelmässä hyödynnetään eläin- ja maatila-avusteisia menetelmiä. Menetelmän tavoitteena on mahdollistaa ihmisen toiminnallinen osallistuminen. Luonnon ja eläinten hyödyntäminen kuntoutus- ja kasvatustyössä mahdollistaa valmiuksien ja taitojen harjoittamisen kokemuksellisella ja vaihtoehtoisella keinolla. Tällä tavalla voidaan lisätä ihmisen terveyttä edistävää toimintaa sekä osallistumista. (Kahilaniemi 2016, 17.)

Modernin hoitotyön edelläkävijä Florence Nightingale ymmärsi jo 1800-luvun loppupuolella, kuinka pienlemmit rauhoittivat ahdistuneita potilaita. Sigmund Freud alkoi 1930-luvulla hyödyntämään koiraansa apuna psykoterapioissaan tulkiten potilaidensa jännitystiloja koiran etäisyyden avulla – mitä jännittyneempi potilas oli, sen kauemmas hän jäi koirasta. Koiran ollessa terapiaistunnoissa mukana potilaat kommunikoivat koiran kautta. (Lorraine 2014, 1.)

Toiminta eläinten kanssa jaetaan yleisesti kahteen osaan: eläinavusteisiin aktiviteetteihin ja eläinavusteiseen terapiaan. Eläinavusteinen aktiviteetti on harraste- ja virkistystoimintaa, jossa toimijat ovat usein vapaaehtoisia. Osallistujilla ei ole kirjattuja tavoitteita, jotka heidän tulisi saavuttaa. Esimerkiksi yksiköissä vierailevien kaverikoirien toiminta on eläinavusteinen aktiviteettiä. Eläinavusteisessa työskentelyssä terapiaan osallistuvalla toiminta on tavoitteellista. Terapiatyöllä on ammattilainen ohjaajana, jolla on taustalla terapiatyön koulutus sekä eläinavusteiseen toimintaan syventävä täydennyskoulutus. (Salovuori 2014.)

Positiiviset tunteet ja kokemukset ovat ydinasia Green Care -toiminnassa. Eläimen kohtaaminen ja sen kanssa työskentely on antoisaa, sillä eläin antaa palautetta välittömästi käyttäytymisellään. Eläimen kanssa työskentely antaa mahdollisuuden leikkiin, hellyyden tuntemiseen, hoivaamiseen sekä koskettamiseen (Salovaara 2014, 53.) Lisäksi se vahvistaa ihmisen positiivista emootiota (Salovaara 2014, 84). Endorfiinin eli mielihyvähormonin tuotanto lisääntyy eläinavusteisen työskentelyn aikana, jolloin ihmisen mieliala piristyy ja motivaatio

kasvaa, mikä taas lisää hoidollista hyvinvointia. Eläinten kanssa ihminen oppii hetkessä elämistä. (Suomi ym. 2016, 133, 135.)

Eläin opettaa ihmiselle sosiaalisia taitoja avaten ihmisten välistä kommunikaatiota, tunteiden käsittelyä sekä myös muiden kanssa työskentelyä. Eläimet kohtelevat ihmisiä kunnioittavasti sekä tasavertaisesti. Eläimet ovat aitoja ja omana itsenään ilman hankalia rooleja, joita ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa on. Eläinten kanssa myös ihminen on oma itsensä ilman roolia. Esimerkiksi hevosen kanssa työskenneltäessä ihminen joutuu opetelemaan uusia taitoja kohtaamisessa. Kaikille eläinavusteinen työskentelymenetelmä ei sovi. Ihmisellä voi olla huonoja kokemuksia eläimistä tai tietystä eläimestä, tai hänellä voi olla allergia. Toiminnan aloittamisessa on tärkeää kertoa, että henkilö voi tarkkailla eläintä ja toimintaa välimatkan päästä tai voidaan miettiä toinen luonnonmukainen työskentelymenetelmä. (Salovaara 2014.)

Hevonen vaikuttaa ihmisen tunnetasoon liikehdinnällään sekä olemuksellaan. Psykkinen vastarinta alenee ja miellelyhtymien kulku helpottuu hevosen läheisyydessä, jolloin ihminen on avoimempi. Hevosen rentouttava, avaava ja ojentava liikehdintä voi vahvistaa katsekontaktia sekä vuorovaikutusta (Yrjölä 2011.) Olemuksellaan hevonen herättää tunteita sekä mieli- ja muistikuvia. Ihmisissä voi esiintyä esimerkiksi ihastusta, epäilyä, kiinnostusta sekä arkuutta voi. (Rokka 2011.) Marja-Leena Yrjölä (2011) on huomannut ratsastusterapia-asiakkaissaan, että hänen asiakkaidensa väsymys vähenee ja energia lisääntyy hevosten läheisyydessä. Kokemus hevosen liikkeestä, etenkin ravissa ja laukassa avaavat ihmisen energiavarastoja. Hevosen läsnäolo rauhoittaa myös mieltä ja kosketus on merkittävä elementti rauhoittumisessa.

Hevosen kanssa työskentely on opettavaista, sillä hevonen tulkitsee ihmisen elekieltä sekä myös mielentiloja. Vuorovaikutus perustuu kehonkieleen, ihmisen liikkeisiin ja kosketuksiin. Hevonen tulkitsee niitä ja vastaa niihin omalla käytöksellään. (Rokka 2011.) Hevonen aistii ihmisten tunnetiloja. Ihmisen ristiriitainen käyttäytyminen saa hevosen varuilleen, kun taas rehellisesti ja aidosti läsnä oleva ihminen ei työnnä hevosta kauemmaksi, vaan kykenee yhteistyöhön eläimen kanssa. (Suomi ym. 2016, 133.)

Hevosen avulla ihmisen verbaalinen ilmaisu paranee, jolloin keskustelusta ja tunteiden ilmaisemisesta tulee hänelle helpompaa. Ihmisen psykkinen vastarinta alenee ja miellyttämisen halu kasvaa eläimen kanssa työskenneltäessä (Mattila-Rautiainen 2011, 94.)

Hevosen lisäksi myös talliympäristö tarjoaa mahdollisuuden vuorovaikutukseen, ryhmäytätaitojen kehittämiseen sekä monipuoliseen toiminnallisuuteen (Salovuori 2014, 66).

#### **4 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET**

Projektina toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena oli tutustuttaa Kokkolan ensi- ja turvakodin henkilökunta Green Care menetelmiin vihreän voiman näkökulmasta sekä tuoda uusia ideoita asiakastyöhön. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa henkilökunnalle omakohtaisia kokemuksia vihreän voiman vaikutuksista hyvinvointiin.

## **5. PROJEKTIN TOTEUTTAMINEN**

Työhyvinvointi-päivä toteutettiin Kokkolan ensi- ja turvakodin avopalveluyksikkö Liinan sekä kriisi- ja väkivaltayksikön henkilökunnalle.

### **5.1 Yleistä projektista ja projektiorganisaatio**

Projekteilla on aina omat tarpeensa, miksi ne toteutetaan. Tarve rajaa ja määrittää, mihin projekti kohdistuu ja kuinka laaja se on. Projekti voidaan tarjota organisaatiolle valmiina tai tarve projektille lähtee organisaatiolta. (Mäntyneva 2016, 16.) Jokainen projekti on kertaluontoinen. Projektia ei ole aikaisemmin toteutettu ja sitä ei voida myöhemmin toteuttaa täysin samanlaisena. Muutokset projektin toteuttamisessa liittyvät yleensä riskien hallintaan ja toteuttamisen epävarmuuteen. Projektin tavoitteena on täyttää toimeksiantajan toiveet. Käytössä olevat resurssit kuten aika, ihmiset ja budjetti määrittävät projektin toteuttamisen laajuuden. Projektin vastuhenkilö määrittelee tavoitteiden perusteella toimenkuvansa. Projekteissa tulee hallita riskejä sekä epävarmuutta, sillä projektit ovat kertaluontoisia. (Anttila 2001,12.)

Projektiryhmään kuuluivat projektipäälliköt eli sairaanhoitajaopiskelijat Hannele Mikkilä ja Riikka Laine. Heidän lisäksi ryhmään kuuluivat ohjaava opettaja, terveystieteen maisteri Arja Liisa Ahvenkoski, työelämäneustaja, yksikönjohtaja ja sosiaalityöntekijä Jessica Sundström, työelämän yhteyshenkilöt, erityistyöntekijä ja sosionomi Katja Koivula sekä ohjaaja ja terveydenhoitaja Teija Talasmo, joista viimeksi mainittu oli myös työhyvinvointipäivän Green Care -asiantuntija. Projektiryhmän sisällä toimi pienempi ohjausryhmä, johon kuuluivat edeltä mainituista sairaanhoitajaopiskelijat ja ohjaava opettaja.

#### **5.1.1 Projektin kohderyhmä**

Ensi- ja turvakoti on yhdistys, jonka tarkoituksena on tukea vanhemmuutta ja turvata lapsen oikeanlaiset kasvuolosuhteet sekä turvata lapsen kehitys tälle kuuluvien oikeuksien mukaan.

Yhdistys auttaa aikuisia, lapsia ja perheitä ongelmatilanteissa, joihin voi liittyä väkivaltaa ja/tai päihdeongelmia. (Kokkolan ensi- ja turvakotiyhdistys 2017.)

Avopalveluyksikkö Liinan toiminnan tavoitteet ovat tukea päihteetöntä raskautta, varhaista vuorovaikutusta, vanhemmuutta sekä lapsiaikaa ja alle kolmivuotiaiden lasten tervettä kehitystä. Kriisi- ja väkivaltayksikkö väkevän henkilökunta tekee töitä väkivaltaa kokeneiden, tekijöiden sekä altistujien kanssa. He auttavat myös kriisin keskellä tukemalla asiakasta. (Kokkolan ensi- ja turvakotiyhdistys 2017.)

Mielenterveys- ja päihdetyössä työntekijän oma työssään jaksaminen heijastuu suoraan asiakaskontakteihin. Halusimme järjestää sellaisen projektipäivän ja aiheen, jota henkilökunta voisi jatkossa hyödyntää omassa työssään asiakkaiden kanssa. Vihreä voima on monipuolinen työväline, josta löytyy jokaiselle jotain, mitä he voivat työssään hyödyntää.

## **5.2. Projektin vaiheet**

Tämä opinnäytetyö pohjautuu Mikko Mäntynevan kirjaan Hallittu projekti, jonka mukaan projektissa on neljä vaihdetta: valmistelu, suunnittelu, toteuttaminen ja projektin päättäminen (Mäntyneva 2016, 16). Olemme mukailleet Mäntynevan (2016) toteamia projektin vaiheita seuraavasti: valmistelu, suunnittelu, projektin toteuttaminen ja projektin päättäminen.

### **5.2.1. Valmisteluvaihe**

Tarve synnyttää projektin, jolloin myös projektin laajuus ja kohdistuminen määräytyvät. Projekti tulee suunnitella huolellisesti, mikä taas helpottaa projektin toteuttamista käytännössä. (Mäntyneva 2016, 25.) Tässä opinnäytetyössä tarve tuli Kokkolan ensi- ja turvakodilta. Työelämä tarvitsi työhyvinvointipäivän, joka olisi toteutettu vihreän voiman menetelmin. Projektin suunnittelu alkoi yhdessä työelämän yhteyshenkilöiden kanssa kartoittamalla heidän tarpeensa. Työelämän yhteyshenkilöt antoivat päivämäärän, jolloin työhyvinvointipäivä tulisi toteuttaa. Tämän jälkeen päivän suunnittelua jatkettiin vihreän voiman näkökulmasta sekä pohtien, miten hyödyntäisimme ponien käytön opinnäytetyön työhyvinvointipäivässä. Työelämän yhteyshenkilöltä saimme tiedot osallistujamäärästä. Tässä vaiheessa kirjoitimme



myös opinnäytesuunnitelman, jonka pohjalta työhyvinvointipäivä toteutettiin. Tietoperustaa varten haastattelimme yhtä Green Care -asiantuntijaa.

### 5.2.2 Suunnitteluvaihe

Työhyvinvointipäivän suunnittelu alkoi tapaamisella työelämäyhteyshenkilöiden kanssa Kokkolassa 15.3.2017 Avopalvelu Liinan toimitiloissa. Tapaamisessa keskusteltiin Kokkolan ensi- ja turvakodin henkilökunnan tarpeista, Green Caresta vihreän voiman näkökulmasta sekä miten Green Carea on käytetty aikaisemmin yksiköissä. Ensimmäisessä tapaamisessa keskusteltiin myös siitä, ketkä osallistuisivat työhyvinvointipäivään sekä siitä, millainen päivä voisi olla. Toisessa tapaamisessa 5.4.2018 käytiin läpi projektisuunnitelmaa, määriteltiin budjetti sekä ajankohta, milloin työhyvinvointipäivä toteutuisi. Päiväksi sovittiin perjantai 8 syyskuuta, budjetti päivälle jäi vielä avoimeksi. Tapaamisessa sovittiin, että projektijohtajat hankkivat päivää varten tarvikkeet. Projektijohtajat toimittivat kuitit sekä tilinumeron yksikönjohtajalle, jolloin maksut korvattaisiin takaisin.

Työelämäyhteyshenkilöiden toive oli, että työhyvinvointipäivä tutustuttaisi henkilökunnan Green Careen, jota oltiin ottamassa käyttöön yksiköissä yhtenä työmenetelmänä. Koska meiltä sairaanhoitajaopiskelijoilta puuttui Green Care koulutus, päädyimme tutustuttamaan henkilökuntaa vihreään voimaan, sillä tämä näkökulma ei vaadi koulutusta. Halusimme järjestää luennon aiheesta päivän alussa. Pyysimme ohjaaja Teija Talasmoa luennoimaan aiheesta päivän alussa.

Suunnittelun alkuvaiheessa etsimme vaihtoehtoja siitä, miten poneja olisi käytetty aikaisemmissa vastaavissa projekteissa. Emme löytäneet mitään vastaavaa, joten päädyimme hyödyntämään poneja poniagilityn muodossa. Poniagilityn valitsimme, koska se olisi laji, johon kaikki voisivat halutessaan osallistua. Seuraavaksi kysyimme tiloja Kokkolan Ratsastajilta työhyvinvointipäivän järjestämiseen. Seuralla on viihtyisä maalaisidyllinen paikka Isojärvellä, Kokkolan Koivuhaassa, jossa oli maneesi sadekelin varalle sekä omat tilat ruokailun järjestämiseen. Saimme apua ponien hoitamisessa päivän alussa yhteiseltä ystävältä.

Työelämäyhteyshenkilö keräsi työntekijöiltä ruoka-aineallergiat, joiden perusteella suunniteltiin työhyvinvointipäivänä tarjottava ruoka. Ruoka päätettiin valmistaa ja tarjoilla

ulkona nuotion äärellä päivän teeman mukaisesti. Saimme apua ruuan valmistamisessa toisen projektijohtajan ystävältä, joka on ammatiltaan kokki. Työhyvinvointipäivän budjettiin laskettiin ruoka-aineisiin sekä kertakäyttöastioihin menevä summa. Kokonaisbudjetiksi tuli noin 150 euroa, jossa oli huomioitu ruoka-aineet, kertakäyttöastiat sekä tarvikkeet poniagilityyn. Tiloista ei kertynyt kustannuksia.

Työhyvinvointipäivälle laadittiin aikataulu (LIITE 1.), jossa huomioitiin siirtymisiin käytettävä aika. Aikataulu sekä työhyvinvointipäivään liittyvät valmistautumisohjeet toimitettiin Kokkolan ensi- ja turvakodille. Näin varmistettiin, että osallistujilla olisi toimintaan sopiva vaatetus ja ajatus päivän kulusta. Aikataulua suunnitellessamme olimme myös miettineet varasuunnitelmaa, mikäli työhyvinvointipäivänä olisi sadekehi. Käytössämme olisi ollut tässä tapauksessa poniagilityyn maneesi eli ponien ja hevosten käyttöön suunniteltu halli. Ruuan olisimme huonolla säällä valmistaneet sisällä kerhotalossa. Saimme myös talliin avustajan, joka huolehti päivän alussa ponit valmiiksi. Avustajan tehtävänä oli harjata ja varustaa ponit valmiiksi.

### **5.2.3. Toteuttamisvaihe**

Projekti toteutettiin ennalta tehdyn suunnitelman mukaisesti. Toteutuksen aikana seurattiin projektin etenemistä vaihe vaiheelta sekä resurssien hyödyntämistä. Työhyvinvointipäivä pystyttiin järjestämään alkuperäisen suunnitelman mukaan, eikä sadekehiin varalle laatimaamme varasuunnitelmaa tarvinnut ottaa käyttöön. Työhyvinvointipäivän ohjelmassa henkilökunta sai osallistua ponien kanssa työskentelyyn, mikä ei kuitenkaan ollut pakollista, jos se esimerkiksi pelotti. Jokainen otti kuitenkin reippaasti osaa agilityyn ponien kanssa. Työhyvinvointipäivän järjestäjinä emme keränneet nimelistaa osallistujista, tästä vastuu jäi ensi- ja turvakodille. Työhyvinvointipäivään osallistui yhdeksän henkilöä. Odotimme, että päivään olisi osallistunut enemmän henkilökuntaa, mutta työvuorojen vuoksi osa oli estynyt osallistumaan.

Saavuimme Isojärven tilalle puoltatoista tuntia aikaisemmin järjestelemään tiloja valmiiksi sekä pystyttämään agilityradan esteet. Kokkolan ratsastajien tallin työntekijä oli tuonut ponit valmiiksi sisälle, jolloin meitä avustavan henkilön täytyi vain harjata sekä suitsia ponit. Päivä alkoi seuralta saadun kerhotalon sisätiloissa, jossa projektin vetäjinä esittäydymme sekä

kerroimme projektin tavoitteesta ja tarkoituksesta. Tämän jälkeen yksi ensi- ja turvakodin henkilökunnasta kertoi hieman enemmän Green Care -toiminnasta. Kyseinen henkilö on käynyt Green Care -koulutuksen, joka on toteutettu ammattikorkeakoulutasolla. Lyhyen infon jälkeen ryhmä siirtyi ulos, missä päivän ohjelma jatkui.

Kokkolan Ratsastajien kentällä toteutimme poniagilityn. Kentälle oli rakennettu kaksi samanlaista agilityrataa, joista löytyi niin tarkkuutta vaativia kuin myös luottamusta testaavia tehtäviä. Vihreä voima tuli agilityssä esille ponien lisäksi sillä, että olimme raikkaassa syysäässä ulkona. Aloitimme kertomalla poneista sekä niiden käyttäytymisestä. Meillä oli yksi ylimääräinen henkilö auttamassa ponien kanssa, jotta pystyimme projektin vetäjinä keskittymään työhyvinvointipäivän osallistujiin. Myös turvallisuus oli otettu huomioon: jokaisella osallistujalla oli kypärä päässä ja hyvät kengät, minkä lisäksi suosittelemme käyttämään myös hanskoja. Agilityradan aikana oli myös mahdollista tarvittaessa saada apua ponin ohjauksessa.

Henkilökunta jaettiin kahteen joukkueeseen, ja molemmat joukkueet saivat yhden ponin, johon saivat tutustua ennen leikkimielistä agilitykilpailua. Molemmissa joukkueissa oli henkilöitä, joilla oli ennestään kokemusta poneista. Osallistujat saivat harjoitella etukäteen agilityrataa ponien kanssa ja samalla miettiä joukkueen taktisia suunnitelmia. Agilitykilpailu toteutettiin yhteislähdöllä, jossa molemmat joukkueet suorittivat omaa rataansa samaan aikaan. Kilpailu oli erittäin mieleinen ja onnistumisen iloa oli mahtavaa seurata. Leikkimielisen kilpailun jälkeen jatkoimme päivää kävelyllä ponien kanssa, jossa jokainen halukas sai taluttaa oman joukkueensa ponia. Viimeiseksi veimme ponit yhdessä takaisin talliin, jossa halukkaat saivat harjata ja hoitaa poneja.

Poniagilityn jälkeen vihreän voiman teema jatkui ruokailulla, joka toteutettiin ulkona. Ratsastuskentän läheisyydestä löytyi grillipaikka, jota pystyimme hyödyntämään ruokailussa. Ruokailun yhteydessä keskustelimme päivän teemasta sekä siitä, millaisia kokemuksia osallistujilla oli päivästä. Ruokailun loppupuolella ennen päivän päättymistä osallistujat antoivat nimettömästi kirjallisen palautteen päivästä.

#### **5.2.4. Projektin päättäminen**

Työhyvinvointipäivä päätettiin kirjallisen palautteen antamiseen. Palaute annettiin ruokailun jälkeen ennen kotiin lähtemistä. Palaute annettiin nimettömästi, jolloin palautteen kirjoittajaa ei voitu tunnistaa. Työhyvinvointipäivään osallistujien lähdettyä kävimme saadun kirjallisen palautteen läpi. Palautteiden avulla pystyimme arvioimaan päivän toteutumisen sekä vihreän voiman vaikutuksen ensi- ja turvakodin henkilökunnalle.

Meitä auttamassa olleet kaksi henkilöä olivat todella suureksi avuksi, jotta pystyimme toteuttamaan projektipäivämme.

## 6 PROJEKTIN ARVIOINTI

Työhyvinvointipäivä järjestettiin 8. syyskuuta vuonna 2017 Kokkolan Ensi- ja turvakodin avopalveluyksikkö Liinan sekä kriisi- ja väkivaltayksikön henkilökunnalle.

### 6.1 Kohderyhmän palaute

Työhyvinvointipäivän päätteeksi kerättiin anonyymi ja vapaamuotoinen palaute. Palaute kerättiin kyselylomakkeella (LIITE 2), jossa kysymykset olivat avoimia. Palautteet olivat pääasiassa positiivisia ja tukivat meidän projektipäälliköiden kokemuksia työhyvinvointipäivän toteutumisesta.

Mielenkiintoinen & ajankohtainen töitä ajatellen. Mukava kuulla miten vaikuttaa hyvinvointiin.

Käytimme työhyvinvointipäivässä kahta shetlanninponia tuomaan eläinavusteista näkökulmaa. Kysyimme osallistujilta, millaista oli toimia ponien kanssa. Kaikki vastaukset olivat myönteisiä. Suurimmalla osalla osallistujista oli kokemusta poneista, mutta mukaan mahtui muutama, jolla ei ollut minkäänlaista kokemusta poneista.

Kyllä. Pieniä ja omapäisiä. Helppo lähestyä, tulee onnistumisen kokemuksia.

Koin mielekkääksi, eläimen kanssa kommunikointi on antoisaa.

Oli mielekästä. Olen ollut hyvin vähän hevosten kanssa tekemisissä. Tämä oli oikein vaikuttava kokemus.

Projektimme tavoitteena oli tuoda uusia ideoita asiakastyöhön sekä tutustuttaa ensi- ja turvakodin henkilökunta Green Care -menetelmään. Osallistujien kokemukset Green Caresta olivat positiivisia, ja he löysivät keinoja, miten menetelmää voisi käyttää asiakastyössä.

Tulee ajatusta siitä, että luontoa ja eläimiä kannattaa käyttää asiakastyössä. Green Care -toiminta-ajatus vahvistui ja otamme uusissa toiminnoissamme sen mukaan arkeen jollain tapaa.

## 6.2 Projektipäälliköiden arviointi

Projektipäivän suunnittelu sujui vaivatta työelämän yhteyshenkilöiden kanssa. Projektipäivän suunnitelma valmistui muutamassa viikossa. Päivän aikataulu pysyi ja saimme tuotua päivään kaiken, mitä olimme suunnitelleet. Päivän ilmapiiri oli mukavan rento sekä innostava. Odotimme, että päivään olisi osallistunut enemmän henkilökuntaa, mutta joukkueet olivat sopivan kokoisia, ja pieni ryhmäkoko toi jokaiselle mahdollisuuden osallistua sekä tuoda omia ajatuksiaan keskusteluihin päivän aikana. Ryhmät olivat tiiviitä sekä kannustavia. Päivän toteuttajina koimme, että ryhmiä olivat helppo ohjata. Molemmat ryhmät olivat aktiivisesti päivässä mukana.

Olimme laatineet päivälle aikataulun, mutta huomasimme ennen ruokailua, että päivään olisi voinut sisällyttää lisäksi jotain muuta pientä ohjelmaa, sillä odottaminen kesti hieman liian kauan. Tästä saimme yhden palautteen, jossa henkilö mainitsi odottamisesta. Kuitenkaan päivän tarkoituksena ei ollut kiirehtiä ohjelmasta toiseen, vaan nauttia tunnelmasta. Yhden henkilökuntaan kuuluvan luento Green Caresta oli hyvä päivän alussa, sillä se herätti osallistujat miettimään kokemuksiaan myös asiakkaiden näkökulmasta. Luento herätti myös keskustelua osallistujien kesken omista kokemuksistaan Green Caresta. Työhyvinvointipäivän ajaksi olimme varanneet myös maneesin, jossa olisimme voineet toteuttaa ohjelmaa huonon sään aikana. Maneesia emme onneksi tarvinneet, sillä sää pysyi hyvänä. Osallistujat olivat myös varustautuneet sadetakein ja kumisaappain päivään. Ruokailun olisimme toteuttaneet kerhotiloissa pannukakkujen muodossa, mutta ulkona muurikkapannulla valmistettuna ruoka maistui paremmin ja päivän teeman mukaisesti syyspäivästä nauttien. Ruokailun aikana tunnelma oli keveä ja keskustelua syntyi aiheesta sekä sen ulkopuolelta hoitoalaan liittyen.

Ruokailun loppupuolella ennen kuin osallistujat lähtivät kotiin tai työvuoroon, keräsimme palautetta. Palaute annettiin kerhotiloissa kirjallisesti ja nimettömästi. Kysymyksiä (LIITE 1) oli muutamia, ja ne olivat kaikki avoimia. Palaute kokonaisuudessaan oli hyvää. Osallistujat olivat saaneet asiakastyöhönsä uusia näkökulmia, ja vihreän voiman hoitomenetelmä oli tullut tutummaksi.

## 7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyö määritellään valtionneuvoston asetuksen (351/2003) mukaan työksi, jossa opiskelijan tulee osoittaa valmiuksia soveltaa omia taitojaan sekä tietojaan ammattiopintojen asiantuntijatehtävässä. Opinnäytetyöhön liittyy tutkimuksen eettisyyteen liittyviä, huomioon otettavia sopimuksia ja asioita. (Finlex 2003.)

Itsemääräämisoikeus on tutkimuksien lähtökohta. Tämä tarkoittaa sitä, että osallistujat saavat osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti. Tutkimukset suoritetaan anonymisti. Anonymiteetin säilymisestä tutkijan tulee huolehtia koko tutkimuksen ajan. Tutkimustiedot tulee säilyttää salassa, eli niitä ei saa luovuttaa tai kertoa niistä ulkopuolisille missään tutkimuksen vaiheessa. Tutkimuksia varten tulee hankkia kirjalliset luvat (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 218–219, 222.) Hankimme tutkimusluvan (LIITE 3) toimeksiantajalta yliopettajan hyväksymän opinnäytetyösuunnitelman pohjalta. Projektipäivämme ohjelma oli osallistujille vapaaehtoinen. Tämä varmistti osallistujien itsemääräämisoikeuden. Palautteet projektipäivän toteutumisesta annettiin nimettömänä, jolloin osallistujien anonymiteetti säilyi. Opinnäytetyöntekemisen eettisyys pohjautuu Centria ammattikorkeakoulun eettisiin periaatteisiin, jotka ovat hyväksytyt Centria ammattikorkeakoulun johtoryhmän kokouksessa vuonna 2010 § 20. Opinnäytetyö on kirjoitettu Centria ammattikorkeakoulun kirjoitusohjeiden mukaisesti.

Opinnäytetyötä kirjoittaessa tulee muistaa hyvät tieteelliset käytännöt, joiden mukaista on tarkistaa käytettävien lähteiden luotettavuus, lähteiden viittaustekniikka, sekä raportoida asiat oikein muistaen huolellisuus ja rehellisyys. Muiden tutkimuksia tulee kunnioittaa asianmukaisella tavalla ja antaa heille siitä kunnia. Vastuu ohjeiden noudattamisesta kuuluu kaikille jotka ovat opinnäytetyötä kirjoittamassa. (Kuula 2006, 34–35.) Toisen tutkijan tekstiä ei saa esittää omanaan vaan tekstin lainaus on kerrottava asianmukaisilla lähdemerkinnöillä tekstin yhteydessä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 26). Teoriatietoa valitessamme tarkastelimme lähteitä kriittisesti sekä olemme merkinneet lähdemerkinnät lainattujen tekstien yhteyteen. Opinnäytetyöhömmme keräsimme tietoa myös kansainvälisistä lähteistä sekä pyrimme käyttämään mahdollisimman uusia teoriatietolähteitä, joilla pyrimme ajantasaiseen tietoon.

Projektipäivän luotettavuuden säilyvyys turvautui asiantuntijan luennolla aamupäivällä sekä kyseisen henkilön osallistuminen työhyvinvointipäivän suunnitteluun. Tietoperustan kirjoittamiseen olisimme voineet haastatella useampaa kuin yhtä asiantuntijaa, mikä olisi lisännyt luotettavuutta. Suunnittelun ja toteutuksen vaiheet olemme kuvanneet mahdollisimman hyvin. Näin lukijan on helppo arvioida työhyvinvointipäivän toteutumista.

Tässä projektina toteutetussa opinnäytetyössä kohderyhmä määriteltiin ennalta, jotta saatiin tapahtuman sisältö suunniteltua heille sopivaksi. Tapahtuman loputtua keräsimme kirjallisen palautteen jokaiselta osallistujalta. Palautteiden avulla pystyimme arvioimaan omaa toimintaamme sekä työhyvinvointipäivän onnistumista. (Vilkkä & Airaksinen 2003 41–42.)



## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön ideointi lähti siitä, kun halusimme tuoda ponit osaksi työtämme. Aloimme tutkimaan, miten eläimet ja hoitotyön saisi tuotua yhteen. Tutustuimme Green Careen ensimmäisen kerran tietoisesti. Lisäksi selvisi, että Green Carea on otettu käyttöön myös Kokkolassa Ensi- ja turvakodilla. Olimme iloisia sekä innostuneita tulevasta projektista sekä yhteistyöstä työelämän kanssa. Tutkimuskohde muuttui matkan varrella ensi- ja turvakodin asiakkaista henkilökuntaan. Projektin suunnittelu oli luontevaa yhteistyötä työelämän edustajien kanssa.

Meillä projektipäälliköillä oli samanlaiset ajatusmaailmat ja työelämän edustajien ehdotukset olivat meistä mielenkiintoisia ja toimivia. Ideoita päivän toteuttamiseen oli paljon. Ensimmäisinä ideoina oli järjestää työhyvinvointipäivä henkilökunnalle, jossa olisimme lähteneet ratsastamaan luontoon tai järjestäneet työhyvinvointipäivän laavulla, jonne tarvikkeet olisi tuotu hevosen vetämillä kärryillä. Päädyimme kuitenkin järjestämään työhyvinvointipäivän Isojärvellä sen helpon sijainnin sekä tilojen vuoksi. Päivän toteuttaminen onnistui vaivatta, ja se koottiinkin nopealla aikataululla.

Teoriaosuuden kirjoittaminen oli haastavaa. Suurimmaksi ongelmaksi koitui aika. Opinnäytetyön kirjoittaminen koulun sekä töiden ohella oli uuvuttavaa, ja siksi kirjoittaminen ei aluksi ottanut tuulta alleen. Teoriatietoa löytyi hyvin, mutta pelkästään työikäisiin kohdistunutta tietoa ei löytynyt kovinkaan helposti, vaan tietoa tuli etsiä. Projektin suunnitteluvaihe opetti meitä hallitsemaan aikataulumme, jolloin projektin suunnittelu onnistui tehokkaasti.

Projektipäivän jälkeen jäimme miettimään, miten tavoitteemme onnistui käytännössä. Onko ensi- ja turvakoti ottanut Green Caren osaksi arkea? Kuinka paljon ja miten sitä käytetään siellä? Toiseksi mietimme sitä, onko henkilökunta hyödyntänyt Green Carea vapaa-ajallaan työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukena? Otimme yhteyttä työelämäedustajiin ja ehdotimme uutta tapaamista vuoden jälkeen työhyvinvointipäivästä, mutta aikataulumme eivät sopineet yhteen. He kuitenkin kertoivat, että heillä on ollut yksi Green Care -mallilla toteutettu ponipäivä asiakkaille ja toinen on tulossa lähiaikoina. Green Care on otettu osaksi arkea myös luonnossa tapahtuvien toimintojen muodossa ja henkilökuntaa on lisäkoulutettu käyttämään menetelmää. Yksiköiden työhyvinvointipäivät järjestetään nykyään ulkona Green Carea hyödyntäen.

Green Care on mielestämme hyvä menetelmä purkaa stressiä sekä hankkia lisää hyvinvointia. Olemme itse todenneet, että luonnossa liikkuminen rauhoittaa mieltä sekä ajatukset siirtyvät arjen kiireestä ja töistä tässä ja nyt hetkeen, luonnon väreihin, tuoksuihin sekä ääniin. Eläimen kanssa luonnossa liikkuminen tuo lisämielekkyyttä luonnossa olemiseen. Keskittyminen siirtyy pakostakin eläimen liikkeisiin sekä ympäristön havainnointiin. Opinnäytetyön tekemisen myötä oma hyvinvointi on noussut tärkeäksi asiaksi ja sitä pyrkii tukemaan mahdollisimman paljon vapaa-ajalla.

Opinnäytetyöprosessin aikana opimme suunnittelemaan sekä toteuttamaan projektia, asettamaan tavoitteita sekä myös arvioimaan kriittisesti saavutettuja tavoitteita. Työssämme toteutui myös moniammatillinen yhteistyö, jossa myös kehityimme työskentelemään. Projektin toteuttamisessa sekä opinnäytetyön kirjoittamisessa korostui ajanhallinta, jossa kehityimme jonkin verran. Jatkotutkimushaasteena voisi olla, miten henkilökunta hyödyntää vihreää voimaa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä vapaa-ajallaan.

## LÄHTEET

Anttila, P. 2001. Se on projekti – vai onko? Hamina: Akatiimi.

Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009 Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos 2009. Helsinki: Multiprint Oy.

Ammattikorkeakoululaki. Finlex. 2003.

Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030351>. Viitattu 1.6.2017.

Green Care Finland. 2017. Luontohoiva ja luontovoima. Saatavissa:

<http://www.gcf Finland.fi/green-care-/luontohoiva---luontovoima/>. Viitattu 28.3.2017.

Hirsjärvi, S. Remes, P & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Holmberg, J. 2016. Hoitajana mielenterveys- ja päihdetyössä. Keuruu.

Kahilaniemi, E. 2016 Eläinavusteinen interventio. Vihti: Voimatassu

Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2015 Tutkimus hoitotieteessä. 3.– 4.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kuula, A. Tutkimusetiikka. 2006. Jyväskylä: Tammi.

Lorraine, E. 2014. Tapping into the healing power of animal magnetism. Saatavissa:

[https://www.heraldextra.com/momclick/health-and-fitness/tapping-into-the-healing-power-of-animal-magnetism/article\\_14a698ee-ce93-585f-bf1b-48a98c5e0d9e.html](https://www.heraldextra.com/momclick/health-and-fitness/tapping-into-the-healing-power-of-animal-magnetism/article_14a698ee-ce93-585f-bf1b-48a98c5e0d9e.html). Viitattu 25.5.2018.

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti - jäntevästä suunnittelusta menestykselliseen toteutukseen Helsinki: Kauppakamari.

Mattila-Rautiainen, S. 2011 Ratsastusterapia. Juva: Bookwell Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Saarelainen, R. Stengård, E. & Vuori-Kemilä, A. 2003. Mielenterveys- ja päihdetyö.

Yhteistyötä ja kumppanuutta. Porvoo: WS Bookwell Oy.

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

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Työterveyshuolto ja työkyvyn ylläpitäminen. Saatavissa:

<http://stm.fi/tyoelama/tyoterveys>. Viitattu 1.6.2017.

Suomi, A. Juusola, M & Anundi, E. 2016. Vihreä Hoiva ja voima. Helsinki: Terapia- ja valmennuskeskus Helsingin Majakka.

Suomen mielenterveyshoitoalanliitto Ry. 2017. Mielenterveyshoitajan ammattikuvaus.

Saatavissa: <https://www.smthl.net/ammattina/>. Viitattu 23.5.2017.

Suomen mielenterveysseura. 2015. Luonto hoivaa mieltä ja kehoa.

Saatavissa:

<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ymp%C3%A4rist%C3%B6-ja-luonto/luonto-hoivaa-mielt%C3%A4-ja-kehoa>. Viitattu 5.5.2018.

Työhyvinvointilaitos. 2018. Mitä Green Care on. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyohon-kuntouttava-green-care-etela-suomessa/mita-green-care-on> Viitattu: 8.5.2018.

TELA ry. 2017. Työkyvyn muodostuminen. Saatavissa: <http://www.tela.fi/tyokyky>. Viitattu 1.6.2017.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Saatavissa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6terveyshuoltolaki>. Viitattu 28.3.2017.

Vehmasto, E. 2010. Green Care –toimintatavan suuntaviivat Suomessa. Saatavissa: <http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu20.pdf> Viitattu 5.5.2018.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

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

Yrjölä M-L. 2011. Ratsastusterapia. Jyväskylä: PS – kustannus.

Kutsukirje sekä työhyvinvointi päivän aikataulu



Vihreää voimaa poneista Työhyvinvointi päivä 8.9.2017

Tervetuloa nauttimaan vihreän voiman päivästä yhdessä ponien kanssa. Päivän toteuttaa kaksi Centria ammattikorkeakoulun hoitoalan opiskelijaa opinnäytetyönään.

Aikataulua päivälle

klo12:00 saapuminen Isojärven tilalle sekä kahvit

klo 12.30 Päivän aloitus esittäytyminen ja projektipäivän tarkoituksen kertominen

klo 12.45 Toiminnan aloitus: Green Care vihreän voiman teoriaa - Teija Talasmo

klo 13.15 Poniagilityyn sekä poneihin tutustuminen

klo 13.45 Leikkimielinen kilpailu kahdessa joukkueessa

klo 14. 15 Ponien hoitaminen

klo 15.00 Ruokailu sekä palautteen antaminen

klo 16.00 Työhyvinvointi päivän päättäminen

Otattehan huomioon sään ja sen mukaisen pukeutumisen. Ohjelman on tarkoitus tapahtua ulkona, mutta sään ollessa huono toiminta siirtyy maneesiin. Ruokailussa on huomioitu myös säävaraus. Ponien kanssa toimiminen on vapaaehtoista ja kerrothan rohkeasti, jos sinua epäilyttää toiminta eläinten kanssa, me autamme.

Ystävällisin terveisin

Hannele Mikkilä & Riikka Kangasvieri

## Kysymyslomake

Kiitos Teille osallistumisesta työhyvinvointipäivään.

Pyytäisimme Teitä vastaamaan muutamaaan kysymykseen päivään liittyen sekä antamaan palautetta. Täyttäkää lomake ilman nimeä.

1. Oliko päivän aihe Teidän mielestänne kiinnostava?
2. Koitteko ponien kanssa toiminnan mielekkääksi? Miksi?
3. Saitteko päivästä uusia ideoita asiakastyöhönne?
4. Koitteko, että voisitte käyttää vihreää voimaa asiakastyössänne?
5. Onko Teillä antaa toimintaamme kehittävää palautetta?

Kiitos kun osallistuitte päivään sekä antamastanne palautteesta. Mukavaa syksyä! ☺


## TUTKIMUSLUPA-ANOMUS


Organisaatio, jolle anomus osoitetaan Kokkolan Ensi- ja Turvakoti

Vastuuhenkilö organisaatiossa Jessica Sundström

Tutkimusluvan anoja(t) Hannele Mikkilä, Riikka Kangasvieri

Osoite 

Puhelin 

Sähköpostiosoite 

Tutkimuksen nimi PONEISTA VIHREÄÄ VOIMAA KOKKOLAN ENSI- JA TURVAKODIN

HENKILÖKUNNALLE - Työkykyä vihreän voiman menetelmin

Tutkimuksen tarkoitus Järjestä ensi- ja turvakodin henkilökunnalle työkykyä ylläpitävä päivä

Tutkimuksen kohderyhmä Kokkolan Ensi- ja Turvakodin henkilökunta

Aineiston keruun arvioitu ajankohta 8.9.2017

Tutkimusmenetelmä Projekti

Tutkimussuunnitelma hyväksytty 21 / 8 20 17

Tutkimuksen ohjaaja Arja Liisa Ahvenkoski

Lupa myönnetään

paikka Kokkola aika 1/9 20 17

anomuksen mukaisesti  muutosehdotuksin  hylätty

Luvanmyöntäjän allekirjoitus 

LIITTEET  Tutkimussuunnitelma  
 Kysely/haastattelulomake  
 Muut liitteet, mitkä Päivän ohjelma