



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sanna-Maija Latvamäki

---

## Tukea päiväkodin työntekijöiden hyvinvointiin

Luovien ja toiminnallisten menetelmien vaikutuksia ryhmätoiminnassa

Opinnäytetyö  
Kevät 2024  
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Sanna-Maija Latvamäki

Työn nimi alaotsikoineen: Tukea päiväkodin työntekijöiden hyvinvointiin: Luovien ja toiminnallisten menetelmien vaikutuksia ryhmätoiminnassa

Ohjaaja: Pia-Christine Sainio

Vuosi: 2024

Sivumäärä: 66

Liitteiden lukumäärä: 14

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä tietoa toiminnallisten ja luovien menetelmien vaikutuksesta yhden eteläpohjalaisen päiväkodin työntekijöiden hyvinvointiin. Tarkoituksena oli järjestää pienryhmälle (3–4 henkilölle) luovia ja toiminnallisia ohjauskertoja sekä kerätä osallistujien kokemuksia, joista laadullisten kysymysten perusteella tulisi tietoa opinnäytetyöhön. Tarkoituksena oli, että kokoontumiskerrat olisivat hyödyllisiä työntekijöille heidän oman työssäjaksamisensa kannalta, eivätkä aiheuttaisi haittoja heidän hyvinvointiinsa.

Työhyvinvointi on osana arkea ja pitää sisällään muun muassa turvallisen ja positiivisen työyhteisön, työntekijän oman terveyden ja motivaation sekä mielekkäät työtehtävät, jotka kunnossa ollessaan tukevat jaksamista ja ennaltaehkäisevät sairauspoissaoloja. (Terveystalo, 2022).

Toteutustapana oli toiminnallinen opinnäytetyö. Alkukartoituksessa kävi ilmi halukkaat osallistujat sekä heidän toiveensa kokoontumiskerroille kyselylomakkeen kautta. Lomake sisälsi valmiita ehdotuksia ja vapaan sanan omille ajatuksille. Tämä mahdollisti osallisuuden työntekijöiltä sekä tarkemman kokonaisuuden suunnittelun.

Kokoontumisia oli kolme ja ne kestivät ajallisesti noin puolitoista tuntia syksyllä 2023 yhteistyötahon eli päiväkodin tiloissa. Ne muodostuivat musiikista, liikkeestä, maalaamisesta, tietovisasta sekä valokuvauksesta. Jokainen kerta eteni luovan ryhmäprosessin mukaan eli sisälsi virittäytymisen, etäännyttämisen, sanoittamisen, jakamisen sekä palautteen ja hyväksynnän. Ensimmäisen ja toisen kerran lopussa sai kirjoittaa vapaita ajatuksia kokoontumisista ja kolmannen kerran jälkeen oli erikseen varattu aikaa laadulliselle loppukyselylle.

Tuotos muodostui luovien ja toiminnallisten ohjauskertojen merkityksellisyydestä päiväkodin työntekijöille. Se sisältää harjoitteita ohjauskerroilta sovellettuina kaikille muillekin ryhmille. Lopputuloksista on huomattavissa toiminnallisten ja luovien menetelmien positiivinen vaikutus sekä toivomus kyseisen hyvinvointia tukevan toimintatavan tuomisesta osaksi päiväkodin työntekijöiden arkea.

<sup>1</sup> Asiasanat: Työhyvinvointi, toiminnalliset ja luovat menetelmät, päiväkodin työntekijät, hyvinvointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of social services

Author: Sanna-Maija Latvamäki

Title of thesis: Support for the well-being of day-care center employees: Effects of creative and functional methods in group activities

Supervisor: Pia-Christine Sainio

Year: 2024

Number of pages: 66

Number of appendices: 14

---

The aim of this thesis was to collect information on the impact of functional and creative methods on the well-being of the employees of one of the South Ostrobothnian day-care center in Finland. The purpose was to organize creative and functional sessions for a small group (3-4 people) and to collect the experiences of the participants, of which qualitative questions would provide information for the thesis. The intention was that the gatherings would be beneficial to the employees for their own work and would not cause harm to their well-being.

Well-being at work is part of everyday life and includes, among other things, a safe and positive work community, the employee's own health and motivation, and meaningful work tasks that support coping while in order and prevent sickness absences.

The method of implementation was a functional thesis. The initial survey revealed the willing participants as well as their wishes for the meeting times through a questionnaire. The form contained ready-made suggestions and a free word for their own thoughts. This made it possible to involve employees as well as to plan more precisely.

There were three meetings and they all lasted about one hour and 30 minutes in the autumn of 2023 in the premises of the day care center partner. They consisted of music, movement, painting, quizzes, and photography. Each time progressed according to the creative group process, i.e. included tuning in, distancing, lyrics, sharing, feedback and acceptance. At the end of the first and second meetings, free thoughts were allowed to be written about the meetings, and after the third meeting there was separately reserved time for a qualitative final survey.

The output consisted of the significance of creative and functional control sessions for day care center employees. It included exercises from control sessions applied to all other groups of people. The positive impact of functional and creative methods and the wish to introduce this approach to support well-being into the everyday lives of day-care center employees are notable for the results.

<sup>1</sup> Keywords: Well-being at work, functional and creative method, day-care center workers, well-being

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	1
Thesis abstract .....	2
SISÄLTÖ .....	3
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo .....	5
1 JOHDANTO .....	6
1.1 Tutkimuskysymykset ja yhteistyötaho .....	6
1.2 Aiheen valinta ja rajaus .....	7
1.3 Aiemmat tutkimukset .....	7
2 HYVINVOINTI, TYÖHYVINVOINTI JA TYÖUUPUMUS .....	10
2.1 Hyvinvoinnin käsitteen tarkastelua .....	10
2.2 Mielenterveyden vaikutus hyvinvointiin .....	12
2.3 Työhyvinvointi .....	13
2.4 Työuupumus .....	14
2.4.1 Työuupumuksen syntyminen .....	15
2.4.2 Työuupumuksen ennaltaehkäisy .....	17
3 VARHAISKASVATUS TYÖYMPÄRISTÖNÄ .....	19
3.1 Tiimit varhaiskasvatuksessa .....	20
3.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa .....	20
4 TOIMINNALLISET JA LUOVAT MENETELMÄT HYVINVOINNIN TUKEMISEKSI .....	22
4.1 Toiminnalliset ja luovat menetelmät ryhmätoiminnassa .....	22
4.2 Fasilitointi ja ryhmänohjaus .....	24
4.3 Taide menetelmänä .....	25
5 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA LAADULLINEN KYSELY .....	27
5.1 Laadullinen tutkimus osana toiminnallista opinnäytetyötä .....	28
5.2 Eettisyys opinnäytetyössä .....	30
6 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTTAMINEN .....	32
6.1 Toiminnallisen kehittämistyön malli .....	32

6.2	Opinnäytetyön eteneminen .....	33
6.3	Toiminnallisen osuuden suunnittelu ja toteutus .....	36
6.4	1. Kokoontuminen: Musiikki ja liike.....	36
6.5	2. Kokoontuminen: Valokuvaus ja kuvat.....	38
6.6	3. Kokoontuminen: Maalaus, tietovisa ja nyttarit.....	40
7	TOIMINNALLISEN TOTEUTUKSEN TULOKSET .....	42
7.1	Tuloksia toiminnallisista osuuksista ja loppukyselystä.....	42
7.2	Valmis tuotos: Opas hyvinvoinnin tukemiseen .....	48
8	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	50
9	POHDINTA.....	54
	LÄHTEET .....	58
	LIITTEET.....	66

## Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo

Kuva 1. Saateteksti ja harjoitteita oppaasta .....	49
Kuvio 1. Hyvinvoinnin metateoria yksilön näkökulmasta.....	11
Kuvio 2. Luovan ryhmäprosessin vaiheet. ....	23
Kuvio 3. Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli – esimerkkinä opinnäytetyö vaiheineen. ....	33
Kuvio 4. Opinnäytetyön eteneminen Salosen (2013) konstruktivistista mallia soveltaen. ...	35
Taulukko 1. 1. Kokoontuminen: Musiikki ja liike.....	38
Taulukko 2. 2. Kokoontuminen: Valokuvaus ja kuvat.....	39
Taulukko 3. 3. Kokoontuminen: Maalaus, tietovisa ja nyyttärit.....	41

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnista huolehditaan jo työpaikoilla ja työterveydessä, mutta voisiko siitä huolehtia enemmän? Voisiko työntekijöille tarjota tukea tehokkaammin? Olisiko mahdollista lisätä ennaltaehkäiseviä tapoja työhön?

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat yksilön, yhteisön sekä yhteiskunnan kannalta merkittäviä asioita. Elämän tarkoitus pitää sisällään erilaisia asioita eri ihmisille, mutta sen ei tarvitse olla pelkkä työn tekeminen. Arjen ja työelämän yhteensovittaminen ovat oleellisia jaksamisen kannalta, eikä työ saa viedä kaikkia voimavaroja elämästä. Voimavarojen heikentyminen ja jatkuva stressi voi edetä työuupumukseen. Hyvinvointia ja voimavaroja voidaan lisätä ja tukea erilaisilla keinoilla yhdessä ja yksin. Voimavarana varhaiskasvatuksen työntekijöille on huomattu olevan hyvä tuki työkavereilta sekä toimiva tiimityö (Nislin & Saha, 2023).

Hyvinvointi kattaa muun muassa fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen sekä henkisen tason, mutta tämä opinnäytetyö pitää sisällään eniten mielen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja sitä tukevia menetelmiä. Opinnäytetyön tuotos muodostui oppaasta, jonka kohderyhmänä toimii kaikenlaiset ryhmät. Oppaan nimi on ”Hyvinvoinnin tukeminen yhteistyöllä: Opas toiminnallisten ja luovien menetelmien hyödyntämiseen erilaisissa yhteisöissä”.

## 1.1 Tutkimuskysymykset ja yhteistyötaho

Opinnäytetyöni tavoitteena oli lisätä hyvinvointia varhaiskasvatuksen työntekijöille luovia ja toiminnallisia menetelmiä käyttäen. Tarkoituksena oli selvittää, miten toiminnalliset menetelmät ryhmätoiminnassa vaikuttavat päiväkodin työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuskysymykset opinnäytetyöhön muodostuvat pääkysymyksistä:

- Voidaanko toiminnallisilla ja luovilla menetelmillä vaikuttaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin?
- Millaisina toiminnalliset ja luovat menetelmät koetaan?

sekä alakysymyksestä:

- Mitä muita keinoja päiväkodin työntekijät toivoisivat työhyvinvointinsa tukemiseen?

Yhteistyötahona opinnäytetyössäni toimi yksi eteläpohjalainen päiväkotikoti, josta sain kolme kasvatusvastuullista työntekijää osallistumaan toiminnallisiin osuuksiin eli kokoontumisiin. Tiesin osallistujat etäisesti, sillä olen itse ollut joskus kyseisessä päiväkodissa töissä. Tässä tuli huomioida uudenvuoden tilanne, jossa olinkin ryhmänohjaajan roolissa työkaverin sijaan. Laihon ym. (2023, s. 74) mukaan hierarkkiset asemat ovat yleensä osana ammatti- ja kanssatutkijan kohtaamisissa. Kanssatutkijoiksi nimitetään henkilöitä, jotka oman työnsä ohella osallistuvat tutkimukseen enemmän ja aktiivisemmin kuin esimerkiksi vain haastattelemalla (Sarkkinen, 2023).

## **1.2 Aiheen valinta ja rajaus**

Opinnäytetyön idea lähti omasta kokemuksesta itseni sekä työkavereideni työssäjaksamisesta varhaiskasvatuksessa. Olen huomannut, että päiväkodit työympäristöinä ovat raskaita ja vaativat työntekijöiltä jaksamista. Työntekijöiltä vaaditaan koko ajan enemmän, lapsiryhmät ovat isoja eikä sijaisia meinaa välttämättä löytyä. Päiväkodin työntekijöiden jaksaminen on koetuksilla jopa päivittäin.

Oma näkemykseni on, että lapsiin kohdistuvia kehittämistarpeita huomataan paljon ja niihin puututaan aktiivisesti. Tämä kuitenkin lisää kuormitusta työntekijöille, joilta vaaditaan tietoa ja taitoa jatkuvasti. On mielestäni tärkeää, että lapset saavat parasta mahdollista hoitoa kasvuunsa sekä kehitykseensä, mutta jossain vaiheessa työntekijät kuormittuvat ja on aika kohdistaa katseet sekä kehittämistarpeet heidän hyvinvointinsa suuntaan myös. Rajasin opinnäytetyöni kohdistuvan vain kasvatusvastuullisiin työntekijöihin päiväkodissa, vaikka työhyvinvointi kuuluukin ihan jokaiselle ammatille. Päiväkodin työntekijöiden jaksamisesta on ollut viime aikoina puhetta yhteiskunnassamme, joten päätin toteuttaa jotain, joka mahdollisesti tukisi heidän hyvinvointiaan.

## **1.3 Aiemmat tutkimukset**

Aiempaa tutkimustietoa löytyy muun muassa Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n kartoittamassa kyselyssä, joka koskee opettajien ja opetusalan esihenkilöiden työhyvinvointia koko Suomessa (Golnick & Ilves, 2019, s. 2). Kyselyssä on käynyt ilmi varhaiskasvatuksessa olevien työntekijöiden kokevan työstressiä erittäin tai melko paljon, 42 %, joka piti sisällään



varhaiskasvatuksen sekä ammatilliset oppilaitokset (mts. 21). Voidaan huomata, että varhaiskasvatuksessakin työstressin määrää koetaan huomattavasti ja se lisää myös omalta osaltaan riskiä työuupumukseen. Paanasen ja Tammen (2017, s. 48) kirjoittamassa tutkimuksessa haastateltavat kertoivat kuormittavuustekijöiden koostuvan varhaiskasvatuksessa muun muassa lasten ja henkilökunnan vaihtuvuudesta, työkavereiden sairauspoissaoloista, tilojen käyttämiseen liittyvistä haasteista sekä työntekijöiden välisistä kommunikatio-ongelmista sekä ristiriidoista. Todettavaa on, että tällainen työympäristö kuormittaa yksilöä sekä työyhteisöä ja näihin tulisi kehittää erilaisia toimintamenetelmiä ennaltaehkäisemään tilanteiden kärjistymistä sekä työntekijöiden uupumista.

Sohlstén-Nederström ym. (2022, s. 198–199) huomauttavat tutkimuksissa ilmenneen varhaiskasvatuksen työntekijöillä Suomessa ja kansainvälisellä tasolla työuupumusta sekä kuormitusta. Heidän mukaansa siihen tulisi puuttua sen vuoksi, että työntekijöiden hyvinvointi heijastuu lasten hyvinvointiin sekä pedagogiseen laatuun varhaiskasvatuksessa. On huomattavaa, että varhaiskasvatuksen henkilökunnan hyvinvoinnin edistämiseen kiinnitetään vähemmän huomioita kuin lasten (Kämppe, i.a.). Useat varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työnsä olevan raskasta fyysisesti sekä henkisesti ja lähes neljännes heistä kokee, ettei voimavarat riitä kunnolla työn muutosten ja haasteiden kohtaamiseen (Riipinen, 2023). Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL) kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen ammattilaisista yli puolet kokevat työuupumusta vähintään viikoittain (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL), 2021). Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer on saanut kyselynsä kautta varhaiskasvatuksen jäseniltään tietoa, jossa jopa 78 % heistä on harkinnut alan vaihtoa (STTK, 2023). On tärkeää, että lasten hyvinvoinnista huolehditaan ja siihen panostetaan yhteiskunnallisella tasolla. Oleellista on kuitenkin huomioida myös heidän hyvinvointinsa, jotka huolehtivat lasten hyvinvoinnista sekä pedagogisesta laadusta työkseen. Päiväkodin työntekijät saattavat asettaa oman hyvinvointinsa päivittäin koetuksille sekä kokevan työpäivien koostuvan vain selviämisestä.

Huhtinen-Hildén ja Isola (2019, s. 1) korostavat luovuuden olevan osana jokaisen ihmisen elämää lisäämällä yksilölle mahdollisuuksia helpottaa tunteiden käsittelyä ja luoda sekä ylläpitää vuorovaikutussuhteita. Heidän mukaansa tunteita ja ajatuksia voi kohdata toiminnallisten menetelmien, kuten musiikin, draaman, kuvallisen tai kehollisen ilmaisun kautta erilaisilla harjoituksilla. Lisäksi he (s. 4) painottavat, että luovat menetelmät

ryhmätoiminnassa vahvistavat osallisuutta, kun yksilö löytää voimavaransa ja pääsee vahvistamaan niitä sekä tuntee kuuluvansa johonkin sekä yksilönä että ryhmässä.

## 2 HYVINVOINTI, TYÖHYVINVOINTI JA TYÖUUPUMUS

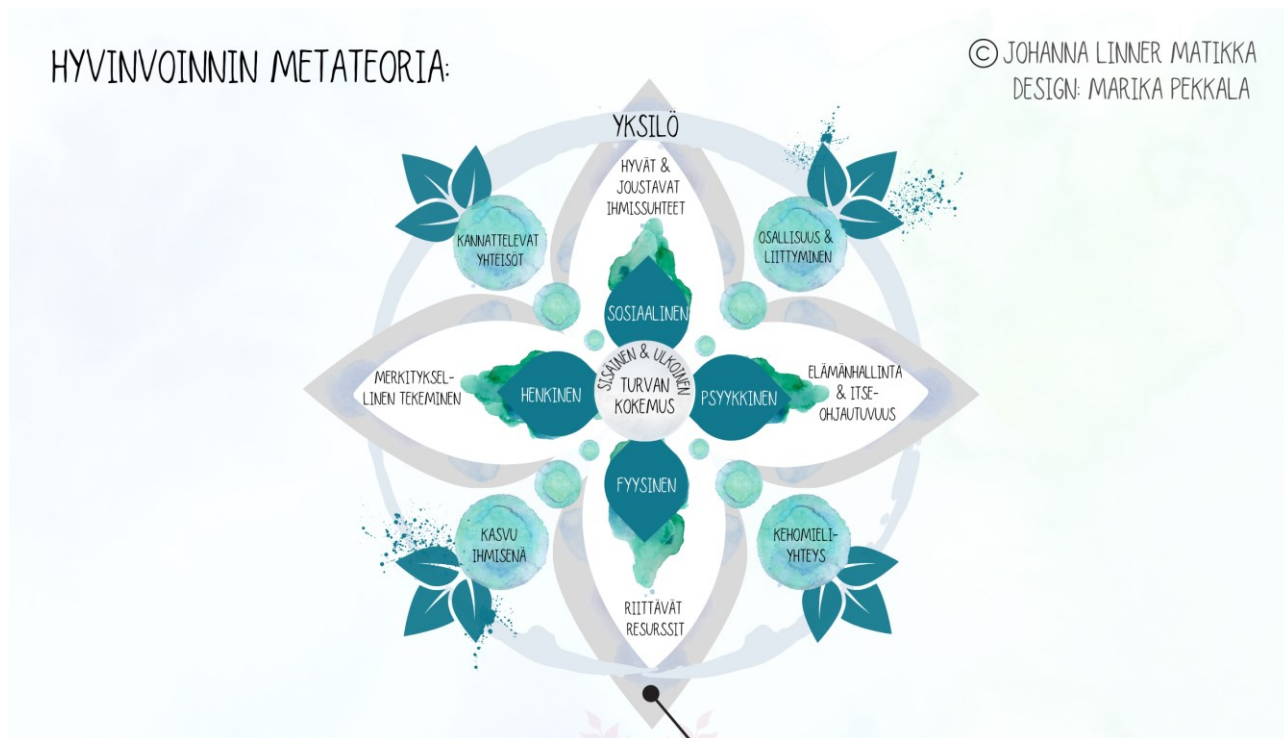
### 2.1 Hyvinvoinnin käsitteen tarkastelua

Hyvinvointi on laaja käsite ja se on saanut eri merkityksen arkipuheen ja tutkijakielen välillä (Karvonen, 2019, s. 96). Konkka (2018, s. 26–27) painottaa hyvinvoinnin olevan nykyaikaisen yhteiskuntamme yksi merkittävimmistä arvoista ja huomauttaa sen olevan terminä tuttu monelle, mutta edellyttävän perusteellisempaa tarkastelua. Esimerkiksi terveys, rakkaus ja vauraus eivät ole hyvinvoinnin edellytys, vaikka tuottavatkin sitä ihmisille. Hän (s. 42) kertoo olevansa samaa mieltä kuin Campbell (2016) hyvinvointikäsitteiden sulautumisesta toisiinsa, jonka vuoksi ei voida olla varmoja muodostuuko niistä totuudenmukaisia ja käyttökelpoisia malleja tai teorioita.

Allardt on kehittänyt hyvinvoinnin ulottuvuudet, joista käytetään nimityksiä *having*, *loving* ja *being* (Uusitalo & Simpura, 2023, s. 173–174). *Having*-ulottuvuus, eli elintaso, toimii hyvinvoinnin perustana, johon vaikuttaa aina senhetkisen yhteiskunnan sekä tarpeiden tyydyttämisen resurssit (mts. 186). *Loving*-ulottuvuus, eli yhteisyyssuhteet, omaavat kulttuurisen ja kielellisen luonteen sekä kuvaavat ihmisen tarvetta olla osana verkostoa sosiaalisissa suhteissa ja *being*-ulottuvuus, eli itsensä toteuttaminen, kattaa ihmisen käsityksen itsestään korvaamattomana, saaden mahdollisuuksia harrastuksiin ja yhteiskuntaan osallistumiseen (mts. 187). Itsensä toteuttamisen vastakohtasta puhutaan käsitteellä *vieraantuminen*, jossa ihmistä ei pidetä korvaamattomana, vaan häntä arvioidaan sosiaalisten suhteiden kautta vain hyödyn kannalta. Karvonen (2019, s. 96) puolestaan korostaa hyvinvoinnin näkökulmaa ja se pitää sisällään aineellisen perustan, sosiaaliset suhteet, terveyden sekä sosiaalisen identiteetin. Näistä ulottuvuuksista muodostuu koettu hyvinvointi, sillä se on yksilön omaa kokemusta onnellisuudestaan sekä tyytyväisyydestään elämäänsä.

Linnerin (2020) hyvinvoinnin metateoriassa paneudutaan koetun hyvinvoinnin rakentumiseen yksilötasolla, tämänhetkisiin suuriin kysymyksiin sekä yhteiskunnallisiin ilmiöihin. Hänen mukaansa kokonaisuutta tulee katsoa yksilön, yhteisön sekä yhteiskunnan näkökulmasta ja huomioida taustatekijöitä hyvinvoinnin osa-alueisiin. Näitä ovat yksilötasolla psyykinen, henkinen, sosiaalinen sekä fyysinen näkökulma, joiden yhteneväisyys ilmenee ihmisellä. Alla olevassa kuvassa (kuvio 1) näkyy kyseiset osatekijät osana yksilöä. Ne ovat kaikki

yhteydessä toisiinsa, muun muassa psyykinen ja fyysinen luovat ihmiselle keho-mieliyhteyden.



Kuvio 1. Hyvinvoinnin metateoria yksilön näkökulmasta (Linner, 2020).

Linnerin teoreettisena taustana (Kuvio 1) olevan mallin muodostumiseen on toiminut Bronfenbrennerin ekologinen systeemiteoria vuodelta 1979, jossa on käsitelty yksilön kehittymistä yhteiskunnan jäseneksi kokonaisvaltaisesti. Linner painottaa, että ihminen pääsee kehittymään yhteiskunnan jäseneksi, kun hänellä on pyrkimystä avata katsettaan muita ihmisiä kohti sekä halua kehittyä. Nämä ovat hänen mukaansa välttämättömiä asioita yksilön oman hyvinvoinnin sekä yhteiskunnan kehityksen näkökulmasta.

Alcoe ja Gajewski (2014, s. 3–4) tuovat esiin Griffinin ja Tyrrellin tutkimusprojektia ihmisen tarpeista voida hyvin tunne-elämän tasolla. Erilaisista teorioista muodostuu lista tunne-elämän tarpeista, jotka pitävät sisällään muun muassa turvallisuuden, huomion saamisen ja antamisen, kontrollin, yksityisyyden, emotionaalisen yhteyden muiden ihmisten kanssa,

yhteisöön kuulumisen sekä elämän tarkoituksen. Elämän tarkoituksen ymmärtäminen lisää yksilön mahdollisuuksia pärjätä stressaavissa tilanteissa (Dziaruhin, 2021, s. 109).

Shamionovin ym. (2021, s. 43) mukaan Argyle (2001) yleistää terveyden ja hyvinvoinnin vaikuttavan toinen toisiinsa laaja-alaisesti, sillä terveys on syy onnellisuudelle ja hyvinvointi vaikuttaa terveyteen aktivoiden immuunijärjestelmää, mikä on puolestaan tuotosta hyvästä mielialasta. Yksilö voi edistää omaa terveyttään noudattaen terveellisiä elintapoja, kuten tupakoimattomuutta, syömällä monipuolisesti, liikkumalla säännöllisesti sekä käyttämällä alkoholia vain kohtuullisesti tai ei ollenkaan (Vuori, 2015, s. 729). Yksittäiset elintavat vaikuttavat vain pienissä määrin toimintakykyyn ja terveyteen, mutta yhdistettynä tuottavat suuren merkityksen yksilön ja yhteiskunnan hyvinvoinnille, edistäen terveempää vanhenemista ja työssä jaksamista (mts. 734–735).

## **2.2 Mielenterveyden vaikutus hyvinvointiin**

Mielenterveys rakentuu ihmisen käsityksestä nähdä omat kykynsä sekä selviytymisestään elämänsä asettamista haasteista osana yhteisöään (Mieli Suomen mielenterveys, 2022). Mielenterveys rakentuu myös yksilöllisistä, perinnöllisistä, sosiaalisista, rakenteellisista sekä kulttuurisista arvoista sekä uskomuksista ja sitä vahvistavia tekijöitä on muun muassa riittävä toimeentulo, terveelliset elinolot, yhdenvertaiset palvelut kaikille yhteiskunnassa sekä tuen hakeminen ja saaminen. Mielenterveyden haasteet ovat yleisiä, sillä niitä kohtaa melkein jokainen elämänsä aikana (Mieli Suomen mielenterveys, 2019). Mielenterveys on ihmiselle voimavara, jota pystyy vahvistamaan muun muassa mieluisella tekemisellä, tunne- ja rauhoittumisharjoitteilla, sosiaalisten suhteiden ylläpitämisellä sekä avun hakemisella tarvittaessa.

Alcoe ja Gajewski (2014, s. 71) kirjoittavat tavoitteiden unohtuvan helposti yksilöllä. Tällöin on oleellista paneutua omiin uskomuksiin, tavoitteisiin sekä arvoihin, jotka ovat itselle tärkeimpiä, sillä niiden on todettu auttavan päästämään irti turhista asioista, keskittymään realistisiin tavoitteisiin sekä saamaan omaa hyvinvointia tukevaa sisältöä elämään. Heidän (s. 72) mukaansa liian isot tavoitteet tuntuvat ylitsepääsemättömiltä, mikä voi johtaa siihen, ettei yksilö uskalla edes yrittää. Henkilökohtaiset arvot ohjaavat yksilöä ylittämään itsensä sekä luomaan oman minäkuvan (Dziaruhin, 2021, s. 109). Alcoen ja Gajewskin (2014, s. 79)

mukaan itsetunto on osana henkistä hyvinvointia sekä tavoitteiden saavuttamista ja kaikki ihmiset tarvitsevat aktiviteetteja, jotka tuovat onnistumisen kokemuksia, muun muassa musiikki, ystävän tukeminen tai mielekäs työ.

Negatiivinen ajattelu ei ole hyväksi mielenterveydelle ja se voi pitkällä tähtäimellä johtaa masennukseen, paniikkikohtauksiin, ahdistukseen tai heikentää fyysistä hyvinvointia huonontaan yksilön immuunijärjestelmää (Alcoe & Gajewski, 2014, s. 35). Negatiivinen ajattelu jaetaan kategorioihin, jotka ovat muun muassa katastrofi-, yli- ja musta-valkoajattelu (mts. 36). Tunne-elämän tarpeiden kohtaaminen sekä rentoutumisen oppiminen toimivat pohjana hyvän mielenterveyden kehittymiselle (mts. 11). Lisäksi mielenterveyttä lisää yksilön keskittyminen ja panostaminen siihen, mikä itseä kiinnostaa ja mitä itse haluaa omalta elämältään sekä omien resurssien huomioiminen (mts. 12–13). Yksilön resurssit elämään voivat koostua muun muassa taidoista, kokemuksista, ominaisuuksista tai ympärillä olevista tekijöistä, kuten ystävistä, perheestä, yhteisöistä ja muista tukisysteemeistä.

Yhteiskuntamme ja ympäristömme joko vahvistaa tai horjuttaa mielenterveyttämme (Mieli Suomen mielenterveys, 2019). Karlsson ja Mikkonen (2019, s. 272) korostavat yhteiskunnan tuovan haasteita ihmisen hyvinvoinnille ja mielenterveydelle, kuten omat ja muiden asettamat vaatimukset sekä työelämän ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan.

### **2.3 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointi on osana arkea ja pitää sisällään muun muassa turvallisen ja positiivisen työyhteisön, työntekijän oman terveyden ja motivaation sekä mielekkäät työtehtävät, jotka kunnossa ollessaan tukevat jaksamista, ennaltaehkäisevät sairauspoissaoloja sekä lisäävät tuloksia (Terveystalo, 2022). Jaksaminen ei ole sisällytettynä vain työssä jaksamiseen, vaan myös töiden jälkeen tulisi olla tarpeeksi voimavaroja harrastaa ja viettää aikaa perheen kanssa. Tuisku (2012, s. 17) korostaa työhyvinvoinnin tarvitsevan yksilö- ja ympäristötekijöiden suotuisan yhteensopivuuden.

Työnantajan tehtävänä on järjestää työterveyshuolto omalla kustannuksellaan, jonka tehtävänä on huolehtia muun muassa työyhteisön toiminnan edistämisestä, työntekijöiden toimintakyvyn ja terveyden tukemisesta sekä ennaltaehkäiseä sairauksia ja tapaturmia

(Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Työnantajalla on velvollisuus selvittää työntekijän työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ja vähentää niistä aiheutuvaa vaaraa, mutta tarvittaessa tukeutua työterveyshuoltoon (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työterveyshuollon tehtävä on tukea työntekijää sekä esihenkilöä (Terveystalo, 2022).

Työtehtävät saattavat sisältää fyysisiä kuormitustekijöitä, joista jotkut saattavat olla ihmisen terveyttä tukevia ja jotkut puolestaan sitä haittaavia (Työsuojelu, i.a.-a). Tällaiset haittaavat kuormitustekijät voivat näkyä tuki- ja liikuntaelinvaivoina, jotka omalta osaltaan heikentävät työntekijän elämänlaatua ja työssä jaksamista. Pitkäaikaiset kivut vaikuttavat psyykkiseen hyvinvointiin, sillä ne voivat aiheuttaa stressiä, joka puolestaan voi edetä masennukseen (Terveyskylä, 2018). Työn fyysisten kuormitusten lisäksi voi ilmetä myös psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka ovat muun muassa osana työyhteisön järjestelyjä, työn sisältöä sekä sosiaalista toimivuutta (Työsuojelu, i.a.-b). Mankan ja Mankan (2023, s. 37) mukaan myös eriarvoinen kohtelu sekä syrjintä sisältyvät kuormitustekijöihin työpaikoilla. Niin fyysisiä kuin psykososiaalisiakin kuormitustekijöitä pystytään ja pitääkin ennaltaehkäistä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 2 luku 4 § 1 mom.). Ennaltaehkäisy lähtee ymmärryksestä siitä, mikä yhteiskunnassa aiheuttaa pahoinvointia (Linner, 2020).

## 2.4 Työuupumus

Jokainen voi kokea työuupumukseen liittyviä oireita, eikä siihen vaikuta ammatti, sukupuoli, asuinpaikka tai ikä (Marila & Valonen, 2020, s.7). Tutkimuksissa on muun muassa selvinnyt, että nuoret aikuiset kokevat nykyään enemmän stressiä kuin aiemmin (Martelin ym., 2014, s. 69) ja Suomessa useampi kuin joka neljäs kokee työuransa aikana työuupumuksen oireita, mutta työuupumus terminä on seurausta pitkittyneestä työstressistä (Marila & Valonen, 2020, s. 13–14). Yksilön ajankohtainen elämäntilanne sekä sen takana olevat kuormitustekijät vaikuttavat siihen, kuinka ihminen milloinkin sopeutuu elämän tuomiin haasteisiin (Tuisku, 2012, s. 17).

Oireet, jotka voivat kertoa uupumuksesta ovat muun muassa ajan tarpeen lisääntyminen, aloittamisen vaikeudet, vetäytyminen vuorovaikutustilanteista, lisääntyneet poissaolot, ärtyneisyys sekä heikentyneet kognitiiviset kyvyt (Terveystalo, 2022). Uusitalo-Arola ym. (2022) painottavat työuupumuksen etenevän prosessina, mikä vie työntekijältä psyykkisiä

voimavaroja hiljalleen ja pääoireina sille on uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto. Myös kognitiivisten taitojen heikentyminen, runsaat stressinoreet sekä tunne-elämän hallinnan vaikeudet voivat olla osana ihmisen elämää, kun hän on pitkittyneesti sekä vakavasti uupunut. Heidän mukaansa työuupumukseen tulee puuttua työyhteisössä ja sitä täytyy pyrkiä ennaltaehkäisemään. Lisäksi sillä on kielteisiä vaikutuksia ihmisen terveydelle, elämänlaadulle, työturvallisuudelle ja työssä suoriutumiselle, jotka puolestaan lisäävät riskiä muun muassa erilaisiin sairastumisiin, sairauksien pahenemiseen tai jopa työkyvyttömyyteen (Työterveyslaitos, i.a.-a). Työkyvyttömyys sekä työttömyys heikentävät ihmisten elämänlaatua suurissa määrin (Vaarama ym., 2014, s. 28).

Marila ja Valonen (2020, s. 14) kirjoittaa työn olleen aiemmin fyysisesti kuormittavampaa, kun nykyään puolestaan emotionaalinen kuormitus astuu enemmän kuvioihin. Työ- ja organisaatiopsykologiaan erikoistunut laillistettu psykologi Vainikka painottaa heidän mukaansa työuupumuksen olleen aiemminkin osana yhteiskuntaa, mutta siitä ei puhuttu. Sen sijaan työntekijä saattoi ilmoittaa olevansa töistä poissa selkäkipujen vuoksi. Laaksonen ym. (2016, s. 64) analysoivat lisääntyneiden mielenterveysongelmien johtuen mahdollisesti työn kasvavasta henkisestä kuormituksesta, mikä näkyy muun muassa sosiaalisten ja kognitiivisten työtehtävien vaativuudessa.

Uusitalo-Arolan ym. (2022) mukaan työuupumus ei ole sairaus, mutta voi kuitenkin johtaa sairauteen, kuten masennukseen. Karlsson ja Mikkonen (2019, s. 274) tuovat ilmi masennuksen olevan merkittävä tekijä työkyvyttömyyden aiheutumiseen. Laaksonen ym. (2016, s. 64–65) mukaan masennuksen oireet, kuten heikentynyt keskittymiskyky ja vaikeus oppia uutta, saattavat hankaloittaa työssä pärjäämistä. Näiden lisäksi siihen kuitenkin liitetään vielä työn hektisyys sekä jatkuvat muutokset, jotka saattavat aiheuttaa suuria haasteita mielenterveysongelmista kärsiville.

### **2.4.1 Työuupumuksen syntyminen**

Työuupumus kehittyy yleensä työntekijästä, joka on motivoitunut työhön ja työstä, jossa on epäkohtia (Uusitalo-Arola ym., 2022). Näitä on muun muassa työn kohtuuttomat vaatimukset, puuttuva tuki, ennakoimattomuus, työyhteisön puuttumattomuus tilanteisiin ja taukojen jättäminen arjesta. Lisäksi työuupumuksen puhkeamiseen vaikuttaa työntekijän ja työn



keskeinen vuorovaikutus sekä epävarmuus ja epäselvyydet työhön liittyen eri ammattien välillä. Marilan ja Valosen (2020, s. 16–17) mukaan Hakanen on havainnut, että työuupumus nähdään usein ihmisen omana ongelmana, jolloin ihminen syyllistää itseään omasta uupumisestaan herkästi, vaikka työuupumus tilastojen perusteella alkaakin usein ensin töistä ja siitä etenee siihen, ettei vapaa-ajalla ole enää voimavaroja.

Työ- ja vapaa-aika olisi hyvä pitää toisistaan erillään, mutta ne vaikuttavat väistämättä jottenkin toisiinsa aina (Terveystalo, 2022). Yang ym. (2018, s. 1) ovat kirjoittaneet artikkelin eteläkorealaisten työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja psykososiaalisesta hyvinvoinnista, jossa he painottavat yksilön oman elämän ja työn välistä yhteyttä sekä tasapainoa. Tämän yhteyden tasapainottomuus voi heikentää ihmisen mielenterveyttä sekä lisätä riskiä masennukseen, työuupumukseen ja perhekonflikteihin. He (s. 6) kokevat tarpeelliseksi lisätä toimenpiteitä tukemaan työntekijöiden työn ja yksityisen elämän tasapainottamista, mikä puolestaan lisää ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Myös Sauni (2019, s. 16) painottaa työn sekä muun elämän yhteensovittamista, jotta kyetään tukemaan työntekijän henkilökohtaista hyvinvointia sekä työpaikan toimintaa ja tuottavuutta.

Ihmiseen vaikuttaa omassa elämässä sekä työssä monet asiat ja toisinaan stressinhallinta voi olla vahvaa ja toisinaan heikompaa (Työterveyslaitos, i.a.-a) Stressitila voi tuntua ihmisestä siltä, ettei hän suoriudu hänelle asetetuista vaatimuksista ja odotuksista. Jos stressitila pitkittyy, voi henkilö ajautua työuupumukseen (Manka & Manka, 2023, s. 38). Mikäli ihmisellä on tarpeeksi hyvinvointia lisääviä voimavaroja, hänellä on mahdollista selvitä haastavistakin työtilanteista. (Työterveyslaitos, i.a.-a).

Linnerin (2020) mukaan turva on yhteiskunnan perustana ja ihmisen on melkein mahdotonta hyödyntää täysin omia vahvuuksiaan sekä mahdollisuuksiaan, jos ei koe turvaa. Hän painottaa työpaikalla tämän voivan olla esteenä myös työnteolle sekä tehokkuudelle. Työnantajan ja esihenkilön tulee luoda työlle niin fyysisesti kuin psyykkisestikin turvalliset olosuhteet (Terveystalo, 2022). Myös Kupias ja Peltola (2019, s. 141) painottavat turvallisuuden olevan osana ihmisen perustarpeita, eivätkä innovatiiviset ajattelut tai uudet ideat ilman sitä pääse syntymään.

## 2.4.2 Työuupumuksen ennaltaehkäisy

Työhyvinvointipääomaa voidaan ennaltaehkäisevällä toiminnalla lisätä (Manka & Manka, 2023, s. 69). Tähän vaikuttaa yksilön, yhteisön sekä organisaation panos, jotka ovat yhteydessä toinen toisiinsa. Esimerkiksi yhteisön hyvä sosiaalinen tuki lisää yksilön hyvinvointia ja yksilön hyvinvointi tuo organisaatiolle hyötyä kykenemällä olemaan töissä ja toimimaan tehokkaasti. Työyhteisössä jokaisen, eli esihenkilön, työnantajan, työntekijän sekä työterveyshuollon, tulisi sitoutua turvallisen työympäristön ja toimivan työyhteisön luomiseen, jotta mahdollistettaisiin työkyvyn ylläpitäminen varhaisella tuella (Työterveyslaitos, i.a.-b). Ylläpitäminen ja ennaltaehkäisy ovat osana työhyvinvointia ja näin ollen muun muassa perehdytys työhön sekä työkyvyn tukeminen auttavat työntekijöitä tietämään työnkuvan sekä työhyvinvoinnin pohjan, mikä rohkaisee työntekijöitä jo alusta saakka reagoimaan omaan sekä muiden työhyvinvointiin ja olemaan osana välittävää työyhteisöä.

Työstä johtuvaa stressiä ja työuupumusta voi ennaltaehkäistä yksilönäkin (Työterveyslaitos, i.a.-a). Muun muassa palautumisesta huolehtiminen on tärkeää, sillä sen tavoitteena on päästä stressitilasta lepotilaan ja saada stressin kuluttamat voimat takaisin (Manka & Manka, 2023, s. 274). Myös Laineen (2012, s. 15) mukaan ihminen voi lähteä kasvattamaan työssä jaksamista esimerkiksi työnohjauksessa tai omalla työpaikallaan työhyvinvointia tukevassa ryhmässä. On kuitenkin hyvä nojautua työyhteisöön ja muistaa, että apua on saatavilla (Työterveyslaitos, i.a.-a). Hyvää työhyvinvointia kyetään rakentamaan yhdessä, kun työpaikoilla huolehditaan turvallisuudesta, hyödynnetään kaikkien työntekijöiden osaamista sekä ylläpidetään hyvää yhteistyötä ja luottamusta (Sauni, 2019, s. 9).

Uusitalo-Arola ym. (2022) kirjoittavat muun muassa varhaisen tuen toimintamallin olevan apuna työnantajan toiminnalle, kun työntekijän käytös on muuttunut tai hänelle on tullut sairauspoissaoloja useammin. Uupumisen merkkejä työntekijällä voi olla muun muassa ärtyneisyys, muistamattomuus, myöhästelyt, huolimattomuus, työstä suoriutumisen muutokset heikompaan suuntaan, toistuvat sairauspoissaolot sekä päihtyneenä tai krapulaisena töihin ilmestyminen ja yhteenkin näistä signaaleista on hyvä puuttua ajoissa ja työntekijää kunnioittaen (Työterveyslaitos, i.a.-b). Varhaisen tuen keskustelulle on jokaisella työpaikalla vielä tarkemmat toimintamallit, mutta yleistä on huolestuminen työntekijän itsensä tai jonkun muun taholta. Varhaisen tuen mallilla on tutkimuksen kautta todettu olevan positiivinen vaikutus työkyvyn ylläpitämiseen sekä puheeksi ottamisen tapoihin työpaikalla (Turja ym.,

2012, s.63). Kyseisellä mallilla pystyttiin myös helpommin tunnistamaan yksilölliset tarpeet työkyvyn tukemiseen sekä huomaamaan aiemmin, jos työntekijällä alkoi ilmenemään työkyvyn liittyviä ongelmia.

Uusitalo-Arola ym. (2022) painottavat, että työssä jaksamista arvioidaan, otetaan puheeksi sekä työympäristöstä huolehditaan ja sitä kehitetään paremmaksi. Manka ja Manka (2023, s. 262) korostavat myös arvioinnin olevan oleellinen osa työhyvinvoinnin kehitystä sekä riskien seuranta. Seuranta voidaan toteuttaa muun muassa työhyvinvointitutkimuksilla, itsearvioinneilla sekä työnilosta kertovilla mittareilla, joiden tarkoituksena on ennakoida tulevaisuudessa mahdollisesti ilmeneviä riskejä sekä puuttua niihin ajoissa. Työhyvinvointia voidaan tukea ja ennakoida säännöllisesti tehtyjen kyselyiden kautta, jotka pitävät sisällään muun muassa tiedustelua mielialasta, fyysisistä haitoista, stressistä, uupumuksesta, univaikeuksista sekä henkilön omasta arvioista työkyvystään (Terveystalo, 2022).

### 3 VARHAISKASVATUS TYÖYMPÄRISTÖNÄ

Varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat monenlaisia haasteita, kuten epäsäännöllistä työaikaa, ergonomian ongelmia, melua, jatkuvaa työntekijäpulaa, resurssien riittämättömyyttä sekä lisääntyvää työmäärää ja muuttuvia vaatimuksia työhön (Hakala & Heinonen, 2023, s. 5, 12–13). Varhaiskasvatus on muutoksen partaalla, sillä 31.7.2023 mennessä valmistuneet sosionomit ovat vielä saaneet varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden (Talentia, 2018). Sen jälkeen valmistuneet tulevat toimimaan varhaiskasvatuksessa ammattinimikkeellä varhaiskasvatuksen sosionomi. Ukkonen-Mikkola ym. (2020, s. 335) painottavat varhaiskasvatuksen moniammatillisen henkilöstön positoiden valtarakenteiden selvittämistä, kun varhaiskasvatuksen sosionomeja tulee olemaan päiväkodeissa varhaiskasvatuksen opettajien lisäksi. He korostavat myös kyseisten työntekijöiden erilaisen osaamisen sekä asiantuntijuuden huomioimisen tärkeydestä varhaiskasvatusympäristössä.

Päiväkodissa tulee olla tietty määrä kasvatusvastuullisia ammattilaisia kuten sosionomeja, lastenhoitajia ja varhaiskasvatuksen opettajia suhteutettuna lapsien määrään, heidän ikäänsä sekä viettämäänsä aikaan varhaiskasvatuksessa. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Tästä puhutaan käsitteellä suhdeluvut, jotka mitoitetaan muun muassa siten, että alle 3-vuotiaita saa olla neljä lasta yhdellä kasvattajalla (1:4) ja yli 3-vuotiaita saa olla seitsemän (1:7) (Tehy, i.a.). Kasvattajia on yhdessä ryhmässä yleensä kolme, jolloin yhdessä ryhmässä lapsia olisi ikätason mukaan yhtäaikaisesti 12–21 (Keski-Rauska ym. 2021). Näistä suhdeluvuista voidaan kuitenkin poiketa lyhytaikaisesti lain edellyttämällä säännöillä ja niissä tulee ottaa huomioon myös erityistä kasvatusta ja hoitoa tarvitsevat lapset, mikäli heillä ei ole avustajaa (Varhaiskasvatuslaki 540/2018).

Päiväkodin henkilöstön mitoitus säädetään valtioneuvoksen mukaisesti varhaiskasvatuslain (540/2018) nojalla siten, että kasvattajalla saa olla enintään kahdeksan kolme vuotta täyttänyttä lasta (1:8) (Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksessa 753/2018, 1 §). Toivosen ym. (2023, s. 12–13) tekemässä artikkelissa haastatteluista ilmeni, että työhyvinvointia ajatellen on tärkeämpää noudattaa suhdelukua 1:7, jonka kyseisen kaupungin hyvinvointilautakunta on päättänyt, vaikka laki sallisikin suhdeluvun 1:8.

### 3.1 Tiimit varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen tiimi koostuu siitä, että vähintään kaksi kolmasosaa ovat varhaiskasvatuksen opettajia tai sosionomeja ja yksi on varhaiskasvatuksen hoitaja (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 37 §). Tiimissä tulee kuitenkin aina olla vähintään yksi kasvattaja, jolla on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus ja muilla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus.

Perustan lapsen tuelle sekä koko varhaiskasvatukselle muodostaa tiimityö sekä tiimit (Ranta & Heiskanen, 2022, s. 137). Ahonen (2023, s. 10) painottaa tiimien olevan niin suuri osa varhaiskasvatusta, että ilman niitä olisi vaikeaa kuvitella arjen toimivan. Hänen (s.11, 18) mukaansa vuorovaikutus ja sen harjoittaminen luo pohjaa toimivalle tiimille, kun taas toimimaton tiimi heikentää jopa koko työyhteisön hyvinvointia. Kupias ja Peltola (2019, s. 134) painottavat, että yhdessä oppimisesta saa motivaatiota sekä voimaa tiimissä ja ihmisten erilaisia taitoja sekä osaamista kannattaa hyödyntää työympäristössä. He (s. 136) korostavat, ettei työyhteisö pääse kehittämään toimintaansa eikä kehittymään täyteen potentiaaliinsa, jos työntekijöiden yksilöllisiä taitoja ei hyödynnetä. Täyteen potentiaaliin voidaan heidän (s. 139) mukaansa päästä, kun tiimissä on muun muassa turvallinen ilmapiiri sekä yhteiset pelisäännöt.

### 3.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Weigl ym. (2016, s. 1775) kirjoittavat emotionaalisen uupumuksen lisäävän masennusoireita ja hyvän esihenkilön tuen puolestaan vähentävän niitä. Näiden huomattiin häviävän, jos työntekijät saivat työskennellä vähäisessä ylikuormitustilassa, jossa esihenkilöltä sai paljon tukea. Myös Marila ja Valonen (2020, s. 65) painottavat esihenkilön tuen suurta vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Esihenkilön lisäksi myös työkavereiden antamalla sosiaalisella tuella on todettu olevan vaikutuksia stressin vähenemiseen sekä työtyytyväisyyden kasvamiseen (Sohlstén-Nederström ym., 2022, s. 200). Linnamäen (2023, s. 17) mukaan psykologinen turvallisuuden tunne pitää sisällään työntekijän kokemuksen työpaikasta, jossa voi kokea olonsa hyväksi. Tätä tunnetta luo työyhteisön kaikki ihmiset omalla toiminnallaan toinen toisilleen.

Weiglin ym. (2016, s. 1784–1785) mukaan Toker & Biron (2012) ovat painottaneet, että uupuneilla työntekijöillä voi olla vaikeuksia saada voimansa takaisin työhön, jos heille tarjotaan vain vähän sosiaalista tukea ja tämä saattaa lisätä riskiä masennukseen ja vaikeuttaa työn aiheuttaman kuormituksen onnistunutta hallintaa. Paanasen ja Tammen (2017 s. 48) kirjoittamassa tutkimuksessa haastateltavat kertoivat kuormittavuustekijöiden koostuvan varhaiskasvatuksessa muun muassa lasten ja henkilökunnan vaihtuvuudesta, työkavereiden sairauspoissaoloista, tilojen käyttämiseen liittyvistä haasteista sekä työntekijöiden välisistä kommunikaatio-ongelmista sekä ristiriidoista. Lasten aggressiivinen käytös kuormittaa sekä työntekijöitä että lapsia (Ahonen, 2018). Myös Golnickin ja Ilveksen (2019, s. 16) huomion perusteella varhaiskasvatuksessa on havaittu väkivaltaisen käytöksen enenevän, joista suurimman osan aiheuttavat lapset. He (s. 12–14) painottavat tutkimuksesta käyneen ilmi joka neljännen varhaiskasvatuksen opettajan kokevan vakavaa ja toistuvaa kiusaamista tai epäasiallista kohtelua, mikä pitää sisällään kyselyyn vastanneiden mukaan eniten pilkkaavaa ja väheksyvää puhetta. Tällaista kohtelua ilmeni suurissa määrin työtovereiden taholta ja se aiheutti sairauspoissaoloja enemmän kuin joka viidennelle vastaajalle. Manka ja Manka (2023, s. 36) kirjoittavat työpaikoilla esiintyvän paljon henkistä väkivaltaa, joka pitää sisällään muun muassa työn mitätöintiä, selän takana puhumista sekä uhkailua.

## 4 TOIMINNALLISET JA LUOVAT MENETELMÄT HYVINVOINNIN TUKE- MISEKSI

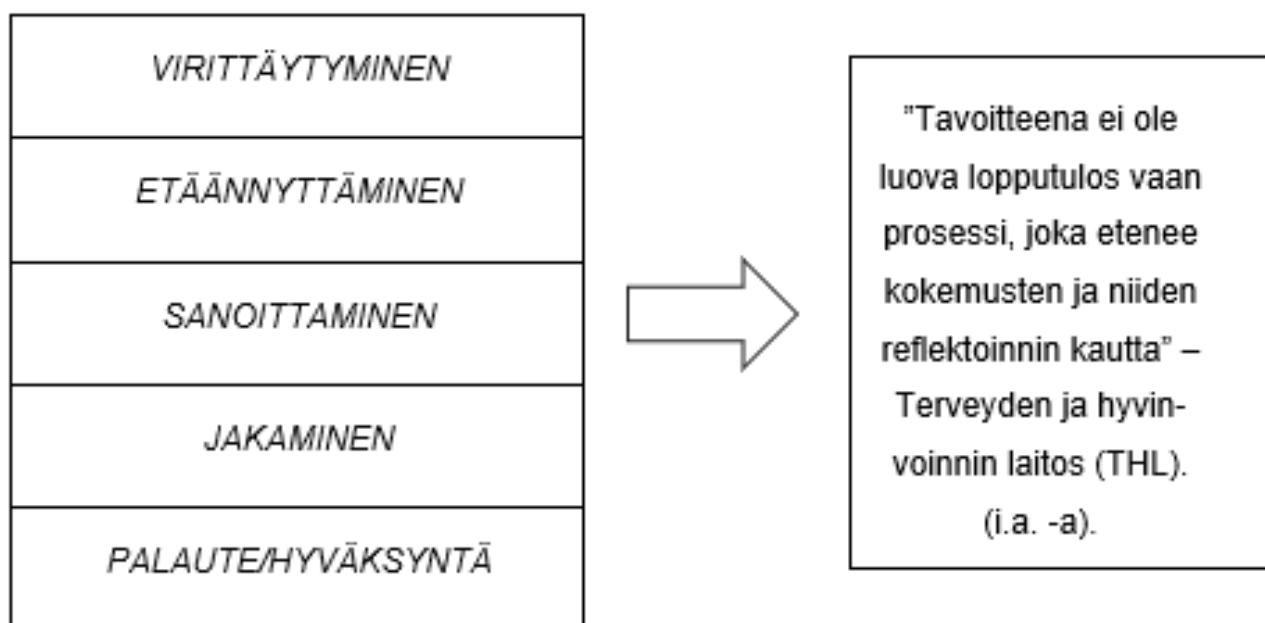
Salo-Chydeniuksen (2017) mukaan toiminnallisilla ja luovilla menetelmillä täydennetään ymmärrystä ja vuorovaikutusta. Kyseisten menetelmien myötä ihminen kykenee mahdollisesti löytämään kokemuksia, tunteita ja mielikuvia, joita ei vielä ole ottanut sanalliselle tasolle ja näin ollen ihminen voi tuntea tulleen hyväksytyksi ja ymmärretyksi. Tuisku (2012, s. 28) korostaa luovien menetelmien purkavan jännitteitä, kehittävän itsetuntemusta sekä lisäävän yksilön mahdollisuuksia eläytyä muiden asemaan sekä luovan ymmärrystä työyhteisöön ja toisin päin. Esimerkiksi työkokouksissa voidaan hyödyntää toiminnallisia keinoja, kuten huovuttamista (Laine, 2012, s. 16). Toiminnallisissa keinoissa aivojen eri alueet aktivoituvat, kun hyödynnetään kehon ja toiminnan yhteiskäyttöä tai erilaisia luovia menetelmiä.

### 4.1 Toiminnalliset ja luovat menetelmät ryhmätoiminnassa

Toiminnalliset menetelmät pitävät sisällään kulttuurin, luonnon, taiteen sekä liikunnan erilaiset muodot (Kaattari & Suksi, 2019, s. 32). Huhtinen-Hildén ja Isola (2020, s. 2) korostavat, että luova ryhmätoiminta on ohjattu tilanne, jossa osallistujat pääsevät käsittelemään ajatuksiaan ja tunteitaan toiminnallisten menetelmien kautta. Sipponen-Damonte (2020, s. 50) painottaa ajankäytön suunnittelua ryhmätoiminnassa. Hän korostaa huomioimaan tavoitteiden, osallistujien sekä ajan merkityksen toinen toisiinsa. Ryhmätoiminta on hyvä aloittaa virittäytymisharjoituksilla, joiden tarkoituksena on valmistella ryhmän jäsenten tunnetiloja ja ajatuksia kohti tulevaa toimintaa (Soikkanen, 2012, s. 112). Toiminnallisia menetelmiä ovat muun muassa musiikki, draama sekä kehollinen ilmaisu (Huhtinen-Hildén & Isola, 2020, s. 2). Laineen (2012, s. 9) mukaan taidetta ja kulttuuria voi kokea seuraamalla, mutta luovien menetelmien kautta kokemisen lisäksi ihmisille voidaan mahdollistaa osallistuminen myös tekijänä ja oppijana. Luovien menetelmien kautta tehokkuus ja tuottavuus lisääntyvät niillä ihmisillä, jotka ovat kyseiselle toiminnalle avoimia. Hän (s. 11) tuo ilmi, että liikuntaa tarjotaan edelleen ainoana toimintana usein, mutta sen lisäksi stressin vähentämiseen voidaan käyttää muun muassa maalaamista, kirjoittamista, valokuvausta, musiikkia, soittamista tai tanssia. Toiminnallisuus ja luovuus ovat osana sosiaalipedagogista työtettä, jotka mahdollistavat asioiden käsittelemisen ryhmässä toiminnan, yhdessä tekemisen sekä vuorovaikutuksen kautta ryhmässä (Nivala & Ryynänen, 2019, s. 209). Kyseiset menetelmät

mahdollistavat rentoutumista, arjen murheiden unohtamista, itsetunnon kehittymistä sekä yhteisöllisyyden kasvun ryhmäprosessissa (mts. 211).

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 2) on huomattavissa luovan ryhmäprosessin vaiheet virittäytyminen, etäännyttäminen, sanoittaminen, jakaminen sekä palaute ja hyväksyntä. Ne voivat ryhmätoiminnassa vähentää työn kuormittavuutta ja luovien menetelmien käyttäminen vahvistaa osallisuutta sekä lisää hyvinvointia (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL), i.a.-a).



Kuvio 2. Luovan ryhmäprosessin vaiheet (THL, i.a.).

Huhtinen-Hildén ja Isola (2019, s. 1–2) avaavat luovan ryhmäprosessin vaiheita (Kuvio 2). He painottavat virittäytymisen olevan ryhmäprosessin perustan luomisen kannalta oleellinen, jotta mahdollinen jännitys ja hämmennys hellittäisi osallistujilla sekä mahdollistettaisiin turvallisen ilmapiirin syntyminen. Heidän mukaansa etäännyttäminen mahdollistaa irrottautumisen arjesta, jolloin syntyy tilaa ajatuksille sekä tunteille luovien menetelmien tukena. Näiden jälkeen luovassa ryhmätoiminnassa sanoitetaan ensin sanattomasti sekä jäsenellään ajatuksia ja tunteita. He (s. 2–3) painottavat, että jakamistakin voi olla erilaista, muun muassa yhdessä tekeminen, eläytyminen sekä kielelliset ja ei-kielelliset keinot, jotka liittävät ihmisiä toisiinsa kaikkien osallistumisen kautta ja lopuksi kokoontuminen päätetään palautteeseen/hyväksytyksi tulemiseen, jossa tapahtuu voimaantumista kokemusten jakamisen ja kuulluksi tulemisen kautta.



## 4.2 Fasilitointi ja ryhmänohjaus

Fasilitointi on ryhmän työskentelyn tavoitteellista ohjaamista, jossa annetaan kaikkien ryhmäläisten osallistua tasapuolisesti ja aktiivisesti toteutuksille, joihin luodaan yhdessä turvallinen ja osallistava ilmapiiri (Sipponen-Damonte, 2020, s. 14). Fasilitaattori suunnittelee tarkoituksenmukaisen ryhmäprosessin, luo osallistavaa ilmapiiriä, rakentaa hyvää yhteistyötä sekä johdattaa ryhmää hyödylliseen ja tarkoituksenmukaiseen lopputulemaan (mts. 17). Myös Soikkanen (2012, s. 147) painottaa, että harjoitusten sekä kokonaisuuden on oltava hyödyksi ryhmälle ja heidän tarpeilleen. Nivalan ja Rynäsén (2019, s. 216) mukaan toiminnalliset menetelmät ovat tärkeitä pitää työn välineinä, ei hallitsijoina. Myös he painottavat, että ryhmätoiminnan tulee palvella osallistujien toiveita sekä tarpeita. He (s. 209) korostavat, että toiminnallisissa menetelmissä hyödynnetään sosiaalipedagogisia menetelmiä sekä pyritään helpottamaan ihmisten yhteistä toimintaa, jossa annetaan osallistujien vaikuttaa ryhmätoimintaan tuottaen positiivisia kokemuksia. Tällainen toiminta on osana sosionomin työtä.

Toiminnalliset menetelmät osana ryhmätoimintaa edellyttävät aina turvallista ilmapiiriä, jonka päävastuu on ryhmän vetäjillä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), i.a.-b). Ståhlberg (2019, Osa 1. Pienryhmäohjaus) painottaa ryhmänohjaajan olevan ratkaisevassa roolissa ryhmän toimimisen kannalta, sillä häneltä tulee löytyä kykyä viedä ryhmätoimintaa eteenpäin ja kannatella ryhmäprosessia sekä luoda ilmapiiristä avointa, turvallista ja luottamuksellista. Näiden taitojen lisäksi ryhmänohjaajan tulee hallita kohtaamisen taidot, joita voidaan hyödyntää yksilöllisissä sekä ryhmässä tapahtuvissa ohjaustilanteissa. Hänen mukaansa (2019, Osa 1. Pienryhmän ohjaaja on avainasemassa) kohtaamisen taidoista on muistilista, jota ryhmänohjaajan on tärkeää toteuttaa huomioiden kaikki osallistujat tasapuolisesti. Muistilista on nimeltään ”KOHTAA” ja se muodostuu sanoista: Kuuntele, Ole oma itsesi, Huomioi, Tue ja kannusta, Asetu toisen asemaan sekä Arvosta. Hän korostaa, että ryhmäprosessin etenemisen ja merkityksellisyyden vuoksi ohjaajan tulee myös suunnitella huolellisesti kokoontumiset ja hahmottaa rakenne siitä, mitä ryhmässä tapahtuu, mitkä ovat tavoitteet sekä milloin ja missä ryhmä kokoontuu. Vaikka ohjaajalla onkin suuri vastuu, se ei sulje pois lähtöoletusta aktiivisesta osallistumisesta sekä siihen sitoutumisesta myös ryhmään osallistujilta, sillä jokaisen ryhmän jäsenen panos on kokonaisuutta katsoessa olennaista ja tärkeää (Ståhlberg, 2019, Osa 1. Pienryhmäohjaus).

Ståhlberg (2019, Osa 1. Pienryhmäohjaus) huomauttaa ryhmäohjauksen olevan toimivaa sekä tehokasta ja sitä hyödynnettävän monissa erilaisissa tilanteissa, kuten työelämässä. Siellä tapahtuvassa ryhmäohjauksessa on kyseessä usein työnohjaus, jossa työyhteisön jäsenet kokoontuvat koulutetun työnohjaajan ohjaamana pohtimaan ryhmässä omia tunteita sekä ajatuksia työhönsä liittyen. Työnohjauksesta voi olla hyötyä muun muassa johtamisen, ratkaisukeskeisen ajattelun, yhdessä tekemisen sekä yhteistyön kehittymisen kannalta (Suomen työnohjaajat, i.a.). Kolehmainen ja Kautto-Koukka (2017, s. 93) korostavat toiminnallisuuden sekä luovuuden olevan ihmisissä luontaisesti. Heidän mukaansa ryhmätoimintaan osallistuminen voi joskus olla haastavampaa ja joskus helpompaa, sillä yksilöön vaikuttavat hänen senhetkinen olotilansa, voimavarat ja motivaatio sekä fyysinen ja henkinen hyvinvointi.

### **4.3 Taide menetelmänä**

Työelämän taidetoiminnassa hyödynnetään erilaisia menetelmiä, kuten tanssimista, kuvataidetta, kirjoittamista, musiikkia tai teatteria osana työyhteisön, henkilöstön sekä koko organisaation kehittämistä (Rantala ym., 2015, s. 8). Aholaisen ym. (2021, s. 564–568) mukaan taiteen on todettu vaikuttavan positiivisesti ihmisen mielenterveyteen, vuorovaikutustaitoihin sekä fyysiseen terveyteen edistävillä sekä hoitavilla tavoilla. Laitinen (2017, s. 32) huomauttaa taiteellisella toiminnalla olevan positiivisia vaikutuksia myös yksinäisyyden ja syrjäytymisen vähentämiseen sekä osallisuuden, turvallisuuden ja osallistumisen lisäämiseen ja yhteisöjen vahvistamiseen.

Taidelähtöiset menetelmät -käsité kuvaa toimintaa, jossa pyritään tukemaan yksilön terveyttä ja hyvinvointia sekä lähestymään haastavia asioita taiteen avulla (Känkänen, 2013, s. 75). Beulé ym. (2021) painottavat, ettei ihminen välttämättä kykene ilmaisemaan tunteitaan ja ajatuksiaan täysin kirjottamisella ja puhumisella, jolloin siihen voidaan hyödyntää tueksi taiteeseen perustuvia menetelmiä. Jokainen taiteeseen perustuva osio tulee valita tarkasti juuri kyseisille osallistujille sopivaksi. Saarikallion (2011, s. 316) mukaan musiikilla on erilaisia vaikutuksia ihmisen tunnesäätelyyn ja sen kautta voi kyetä purkamaan negatiivisia ajatuksia huutamisen sijaan. Musiikki voi myös auttaa viemään ei-toivottuja ajatuksia pois mielestä tai puolestaan tuomaan tiettyjä ajatuksia tarkasteltavaksi paremmin mielen päälle. Taiteella ja taiteellisella toiminnalla on todettu siis olevan positiivisia vaikutuksia

ihmisen hyvinvointiin kokonaisuudessaan (Laitinen, 2017, s. 30). Nämä erilaiset vaikutukset ovat liittyneet mielen hyvinvointiin sekä subjektiiviseen eli koettuun hyvinvointiin. Ne ovat parantaneet yksilön elämänlaatua, stressinhallintaa, tunnetaitoja, muistia sekä lisänneet onnellisuutta.

## 5 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA LAADULLINEN KYSELY

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Löysin aiempia uutisia ja tutkimuksia varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvoinnista, joten päätin jättää samankaltaiset kyselyt itse pois. Tämän takia suunnittelin ja ohjasin toiminnalliset kokonaisuudet sekä tein laadullisen kyselyn, jotta saataisiin vastauksia jonkinlaisen toiminnan vaikutuksista päiväkodin työntekijöiden hyvinvointiin. Opinnäytetyöni ei sisällä kysymyksiä eikä vastauksia siihen, millainen hyvinvointi päiväkodin työntekijöillä on, vaan siihen, miten heidän hyvinvointiaan voisi tukea ja millaisia vaikutuksia toiminnallisilla ja luovilla menetelmillä on ryhmätoiminnassa. Halusin tehdä jotain, joka tukee muutosta siellä, missä kehittämistarve on tunnistettu.

Kostamon ym. (2022, luku 1.1 Toiminnallinen opinnäytetyö kehittämistyönä) mukaan toiminnallinen opinnäytetyö koostuu kehittävästä ja tutkimuksellisesta otteesta, josta muodostuu tuotos ja raportti. Raportin tehtävänä on kuvata perusteellisesti tuotokseen sisältyviä lähtökohtia, valintoja ja ratkaisuja. He painottavat toiminnallisen opinnäytetyön piirteitä olevan muun muassa kohderyhmän osallistaminen, käytännönläheisyys, vuorovaikutus, kokeilu käytännössä sekä selkeät tavoitteet, joita kohti mennään yhdessä. He korostavat asiantuntijuuteen liittyvän kehittävä toiminnan olevan aina järjestelmällistä, harkittua, perusteltua sekä dokumentoitua, joka pitää sisällään eettiset, uskottavat, vastuulliset ja luotettavat teot.

Toimintatutkimus on toiminnan ja tutkimuksen yhdistymistä, jossa pyritään kehittämään työelämän tai yhteiskunnan toimintaa (Heikkinen ym., 2023, s. 37). Se on käytännönläheistä, osallistuvaa ja interventioihin perustuvaa sekä tuottaa aina jotain hyötyä, muodostaa tietoa ja vie sosiaalisia käytäntöjä toivottuun suuntaan (mts. 17–18). Toimintatutkimuksessa ja toiminnallisessa opinnäytetyössä on paljon samoja piirteitä, mutta Salonen (2013, s. 6–7) selvittää toimintatutkimuksen noudattavan tieteen tekemisen sääntöjä, eikä se tällöin kuulu kehittämistyön alle. Toiminnallinen opinnäytetyö puolestaan kuuluu, sisältäen toiminnan ja toimijat, jotka yhdessä tähtäävät tuotoksen muodostumiseen työn kehittämisen kautta. Myös Kostamo ym. (2022, luku 1.1 Toiminnallinen opinnäytetyö kehittämistyössä) painottavat toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluvan ammatillinen tuotos, jonka tarkoituksena on olla hyödyksi kohderyhmälle tai toimintaympäristön arjelle. Salonen (2013, s. 6) kertoo toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen muodostuvan keskustelun, arvioinnin, toiminnan uudelleen suuntaamisen, palautteen ja vastaanoton sekä vertaistuen kautta, mikä edellyttää

toimijoiden välisiä dialogisia ja trialogisia vuorovaikutussuhteita osana toimintaa. Ståhlbergin (2019, Osa 1. Pienryhmäohjaus) mukaan dialogisessa kohtaamisessa ihminen on aktiivinen, ymmärtäväinen ja osallistuva sekä jakaa ja vastaanottaa erilaisia näkökulmia ryhmässä.

Käytin tutkimusstrategioina toiminnallista, laadullista sekä narratiivista tapaa. Aineistonanalyysimenetelmänä sovelsin narratiivista analyysia, sillä se on laadullinen menetelmä (Koppa – Jyväskylän yliopisto, 2015b). Sen kautta sain laadullisiin kysymyksiin vastauksia, joissa osallistujien omat ajattelutavat hahmottuivat osittain kertomusten eli narratiivisten menetelmien muodoissa.

Päätin, että tuotoksesta tulee opas: Hyvinvoinnin tukeminen yhteistyöllä: Opas toiminnallisten ja luovien menetelmien hyödyntämiseen erilaisissa yhteisöissä. Se vastaa hyvinvoinnin tukemisen tarpeisiin muun muassa kaikilla työpaikoilla, harrastuksissa, koulumaailmassa sekä vapaa-ajalla ja on sovellettavissa kaikkeen ryhmätoimintaan. Sitä voi hyödyntää esimerkiksi valmentaja harrastustoiminnassa tai työntekijä tiimipalavereissa. Opas on muodostunut toiminnallisten kokoontumisten osallistujien kommenteista ja ajatuksista sekä teoriasta ja omista valinnoistani. Sen tarkoitus on toimia tukena yksilön ja yhteisön hyvinvoinnin tukemiseen ja vahvistamiseen.

## **5.1 Laadullinen tutkimus osana toiminnallista opinnäytetyötä**

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään kokonaisuudessaan ominaisuuksia, merkityksiä sekä kohteen laatua osana erilaisia näkökulmia, kuten kielellistä. Omaan opinnäytetyöhöni päätin toiminnallisuuden lisäksi lisätä laadullista menetelmäsuuntausta, jotta saataisiin laadullisia vastauksia luovien ja toiminnallisten menetelmien vaikuttavuudesta hyvinvointiin (Koppa - Jyväskylän yliopisto, 2021). Laadullinen tutkimus pitää sisällään elämämaailman sekä ihmisen tutkimisen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006a).

Käytin aineistonhankintamenetelminä osallistujien havainnointia, kertomuksia sekä loppukyselyä. Havainnointi pitää sisällään ihmisten nonverbaalisen ja verbaalisen käyttäytymisen seuraamista ollessaan toistensa kanssa vuorovaikutuksissa (Koppa – Jyväskylän yliopisto, 2015a). Tätä toteutin omassa toiminnassani muun muassa harjoitteessa, jossa kaksi

osallistujaa puhui yhdestä hyvää hänen selkänsä takana. Harjoitteen jälkeen oli havaittavissa kyöneleitä, mutta myös sanoja siitä, kuinka vaikeaa oli uskoa niin hyviä asioita itsestään, mitä toisilta kuuli. Tämä harjoitus opetti heidän mukaansa tuntemaan työkaveria paremmin ja oli mukavaa kuulla positiivisia asioita itsestään.

Kertomusta hyödynsin kokonaisuudessaan, kun sain palautetta kertojen jälkeen paperille, jossa osallistujat pääsivät kertomaan omia mielipiteitään kokoontumisista sekä niiden vaikutuksista hyvinvointiinsa. Heiltä tuli pääosin samankaltaisia vastauksia kysymyksiin, joita avaan myöhemmin tässä opinnäytetyössä. Kertomuksien kautta ollaan kiinnostuneita saamaan selville ihmisten kokemusta, käsitystä tai tapaa kuvailla jotain tiettyä asiaa (Koppa – Jyväskylän yliopisto, 2014). Lisäksi sovelsin työssäni narratiivista tutkimusstrategiaa, joka on myös kertomusta ja pitää sisällään ihmisen toiminnan sekä kielellisen ilmaisun merkityksen osana yhteiskuntaa (Koppa – Jyväskylän yliopisto, 2023). Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006b) painottavat myös kerronnan olevan osana narratiivisuutta. Konkreettisesti tämä ilmeni siten, että osallistujat osallistuivat omana itsenään sekä kertoivat ja jakoiivat erilaisia asioita kokoontumiskerroilla. He saivat vapaasti kertoa muun muassa valokuvauskerralla lempikuvastaan ja avata mahdollista muistoa siitä kaikille. Viimeisenä aineistonhankintamenetelmänä käytin kyselyä. Sen tekemisessä tulee olla tarkka kysymysten muodostamisessa, jotta saadaan luotettavia vastauksia (Koppa – Jyväskylän yliopisto, 2024). Tein loppukyselyä samaan aikaan, kun suunnittelin toiminnallisia kokoontumisia. Tällä tavoin muodostui kysymykset, joita hioin tarkemmiksi ja jotka annoin viimeisen kerran päätyttyä osallistujille tietoon.

Laadullisen tutkimuksen näkökulmista konstruktionistisen lähestymistavan mukaan erilaiset kulttuuriset tulkintaresurssit luovat uutta todellisuutta vanhan lisäksi sekä toimivat tutkijalle analysoinnin tukena muun muassa osallistujien puheen ja toiminnan merkityksen kautta (Jokinen, 2021). Käytin osittain kyseistä lähestymistapaa, sillä keskityin kokoontumisissa erityisesti ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja toimintaan. Se ei Jokisen mukaan tarvitse suurempaa osallistujamäärää, kun aineisto sisältää todellisuutta itseään, jonka kulttuurisia merkityksiä ja prosesseja pyritään havainnollistamaan sekä tuomaan esiin. Tässä lähestymistavassa oli oleellista myös huomioida laadullisen kyselyn kysymykset, sillä niiden pohjalta vastaukset rakentuivat. Osittain käytin myös kokemusnäkökulmaa, jossa kokoontumisissa otettiin huomioon yksilöt ja heidän omat kokemuksensa ja tunteensa. Muun muassa

maalauskeralla todennettiin muotojen merkitsevän eri tunteita eri ihmisille. Kielen roolina kokemusnäkökulmassa on sanoittaa kokemusta. Monesti eri näkökulmien elementtejä yhdistellään, kuten itsekin tein konstruktionistisen lähestymistavan ja kokemusnäkökulman sekä havainnoinnin, kyselyn ja narratiivisuuden, eli kerronnan, kautta.

## 5.2 Eettisyys opinnäytetyössä

Niemelä (2011, s. 13) korostaa hyvinvointiammattilaisen työnkuvaan kuuluvan se, mitä arvojen ja etiikan pohjalta on kirjoitettu normeihin eli lakiin. Hän painottaa, että ammattilaisten tapa tehdä työtään perustuu työtaidollisen ja tiedollisen osaamisen lisäksi heidän oman ammattietiikkansa toteuttamiseen. Kaikenlaisessa kehittämistyössä tulee aina olla merkitys, ammattietiikka tulee huomioida ja asiat tulee osata perustella asiakkaiden tarpeiden näkökulmasta kunnioittaen ihmisten terveyttä, hyvinvointia sekä ihmisoikeuksia. (Pasanen, 2020). Tässä opinnäytetyössä pyrin huomioimaan sekä perustelemaan, miksi koen tarpeelliseksi selvittää toiminnallisten ja luovien menetelmien vaikutuksia päiväkodin työntekijöiden hyvinvointiin. Lisäksi päätin huomioida osallistujien toiveita kokoontumisiin parhaani mukaan.

Ryynänen ja Rannikko (2021, s. 24) painottavat eettisiä kysymyksiä tutkimuksen tekemisen valtasuhteissa ja käytännöissä, kuten luovia, osallistuvia sekä toiminnallisia tutkimusmenetelmiä käyttävien tulee tarkastella kriittisesti omaa asettumistaan toiminnallisiin tilanteisiin, tutkimuksen tekemisen syihin sekä määritelmään siitä, mitä tietoa tutkimuksella halutaan tavoittaa. Yritin saada luotua rentoa ja turvallista ympäristöä, vaikka olimmekin erilaisessa asetelmassa osallistujien kanssa ja jokainen heistä tiesi minut ja minä heidät.

Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) pitää sisällään luotettavuuden, rehellisyyden, vastuunkannon sekä arvostuksen periaatteet eurooppalaisesta tutkimuseettisestä ohjeistuksesta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, (TENK), 2023, s. 11). Näitä olen pyrkinyt opinnäytetyöprosessissani ylläpitämään omalla toiminnallani. Lisäksi opinnäytetyössä on tuotu ilmi tavoitteet, mihin pyritään sekä kerrottu osallistujille velvollisuudet ja oikeudet koskien heidän osallistumisestaan huolehtien heidän anonymiteetistään osana tietosuojalainsäädäntöä ja salassapitoa (mts. 13–14). Yhteiseen WhatsApp-ryhmään sain jokaiselta suostumuksen ja ryhmän tehtyäni lisäsin kuusinumeroisen salasanan WhatsAppiin sekä suljin tietokoneelta aina

WhatsApp Webin. Tein Kahoot-kyselyn, johon en laittanut siihen osallistujien nimiä, vaan päätin jokaiselle oman värin, jonka mukaan pelattiin.

Opinnäytetyössäni olen myös hyödyntänyt Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arenen (2019, s. 8–9) avaavia tutkimuksen eettisiä ohjeita. Näitä olen kunnioittanut luomalla jokaiselle mahdollisuuden osallistua, kuitenkin painostamatta ketään siihen sekä painottaen, ettei osallistumattomuudella ole mitään vaikutusta työn jatkumiseen, tekemiseen tai ilmapiiriin. Työyhteisössä osallistujien salaaminen ei olisi onnistunut, joten osallistujat olivat tiedossa, mutta kaikki tiesivät, ettei työpaikan ulkopuolelle saa sanoa tutkimukseen osallistujien nimiä. Osallistujille tuotiin ilmi, että kokoontumisilta saa kertoa, mitä on tehty, mutta ei kuka on tehnyt tai kuka on sanonut mitään. Opinnäytetyössä huolehditaan viittauskäytännöistä sekä huomioidaan alkuperäiset tekijät (mts. 23).



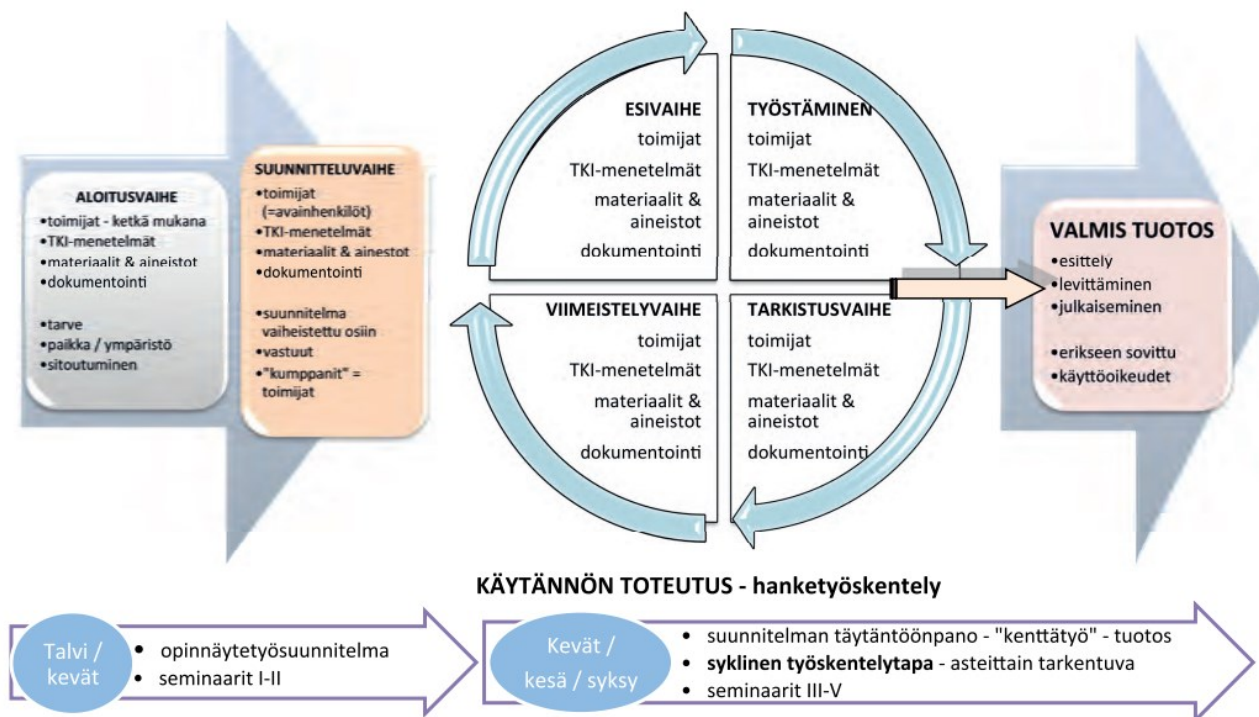
## 6 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTTAMINEN

### 6.1 Toiminnallisen kehittämistyön malli

Olen pyrkinyt toteuttamaan tätä opinnäytetyötä soveltamalla konstruktivistista mallia. Salonen (2013, s. 16–19) painottaa kehittämishankkeen konstruktivistisessa mallissa yhdistyvän lineaarinen sekä spiraalinen malli, jotka muodostuvat aloitus-, suunnittelu-, esi-, työstö-, tarkistus- ja viimeistelyvaiheesta sekä valmiista tuotoksesta (Kuvio 3). Hänen (s. 17) mukaansa opinnäytetyön aloitusvaiheessa ilmaistaan kehittämistarve, alustava kehittämistehtävä, toimintaympäristö, mukana olevat toimijat sekä heidän osallistumisensa ja sitoutumisensa työskentelyyn. Siinä on myös tärkeää puhua muun muassa sitoutumisesta, tuesta sekä asioista, jotka ovat tärkeitä työskentelyn onnistumisen kannalta.

Suunnitteluvaiheessa tehdään kirjallinen kehittämissuunnitelma eli tässä tapauksessa opinnäytetyön suunnitelma. Siinä tuodaan ilmi tavoitteet, ympäristö, vaiheet, toimijat, TKI-menetelmät, materiaalit, aineistot, tiedonhankintamenetelmät ja dokumentointitavat. Tässä vaiheessa on myös hyvä tarkentaa toimijoiden vastuut ja tehtävät sekä heidän osallistumisensa suunnitteluun. Kehittämissuunnitelman suunnitteluvaiheen jälkeen tulee esivaihe ja siinä siirrytään toimintaympäristöön sen jälkeen, kun suunnitelma on hyväksytty. Esivaihe voi olla lyhyt ja siinä käydään vain suunnitelmaa läpi sekä organisoidaan yhdessä tulevaa työskentelyä. Hänen (s. 18) mukaansa työstövaihe on puolestaan yleensä pisin ja vaativin vaihe, jossa toimitaan yhdessä kohti sovittua tavoitetta. Tässä vaiheessa konkretisoituu toimijoiden vastuut, roolit sekä tekemiset, erilaiset menetelmät, mitä tehdään, mitä tietoa tarvitaan sekä dokumentointitavat. Hän painottaa tämän vaiheen olevan ammatillisen oppimisen kannalta tärkeää, sillä se opettaa suunnitelmallisuutta, vastuullisuutta, vuorovaikutteisuutta, itsenäisyyttä, epävarmuuden sietoa, sitkeyttä sekä itsensä kehittämistä. Tarkistamisvaihe kuuluu ehdottomasti kaikkiin vaiheisiin, mutta sen tunnistaminen omaksi vaiheeksi auttaa huomioimaan sen tärkeyden osana prosessia. Tarkistettaessa on siis hyvä arvioida, palataanko työstövaiheeseen vai mennäänkö viimeistelyvaiheeseen. Jos päästään seuraavaksi viimeistelyvaiheeseen, tulee ottaa huomioon sen vaativuus. Tämä vaihe työllistää paljon, kun tulee viimeistellä kehittämissuunnitelman raportti sekä tuotos, jotka muodostavat toiminnallisen opinnäytetyön. Hänen (s. 19) mukaansa viimeinen vaihe on valmis tuotos, joka muodostuu

kehittämishankkeesta. Se voi olla esimerkiksi malli, kuvaus, opas, kirja, esite, toimintapäivä tai kansio.



Kuvio 3. Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli – esimerkkinä opinnäytetyö vaiheineen (Salonen, 2013, s. 20).

## 6.2 Opinnäytetyön eteneminen

Oma opinnäytetyöni eteni seuraavasti: Aloitusvaiheessa perustelin kehittämistarpeen liittyen päiväkodin kasvatusvastuullisten työntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistamiseen, jonka jälkeen aloin tekemään opinnäytetyösuunnitelmaa. Suunnitelmassa toin ilmi aiheen työhyvinvoinnista päiväkodeissa, sillä koen kehittämistarpeita olevan paljon työssä jaksamiselle ja siellä pysymiselle. Toivomukseni olisi, että työhyvinvoinnista alettaisiin puhua yhä enemmän, se kuuluisi osaksi työpäivää ja siihen panostettaisiin yhteiskunnallisella tasolla. Suunnitteluvaiheessa opinnäytetyösuunnitelma hyväksyttiin, jonka jälkeen otin yhteyttä mahdolliseen yhteistyötahoon ja he suostuivat. Yhteistyötahoksi tuli yksi eteläpohjalainen päiväkot.

Esivaiheessa hoidettiin sopimukset ja osallistuin päiväkodin palaveriin, jossa avasin opinnäytetyön idean. Jätin työntekijöille kyselylomakkeet, joihin joko jätettiin vastaamatta täysin tai vastattiin "kyllä", jos halusi osallistua. Myönteisen vastauksen jälkeen lomakkeeseen

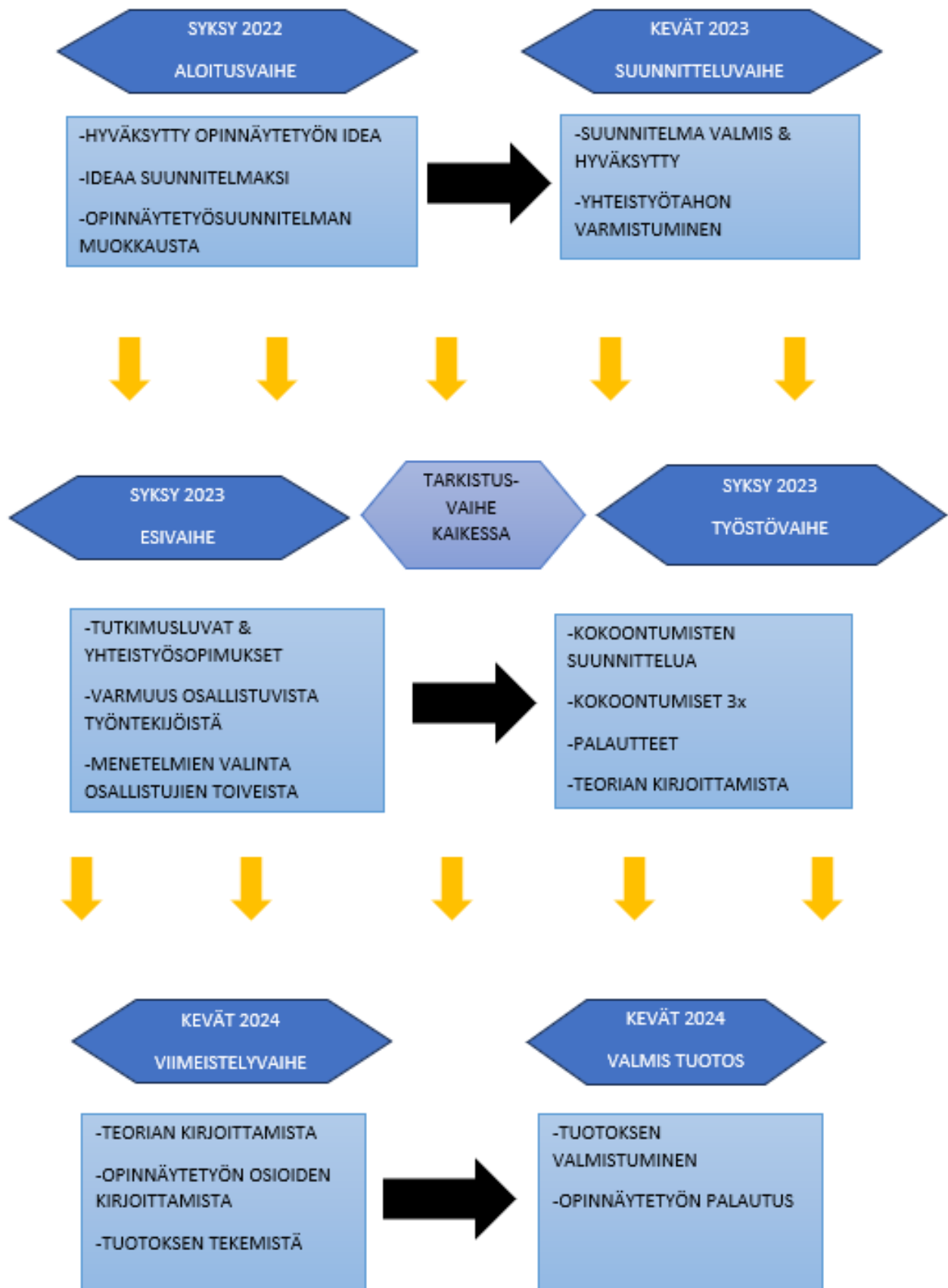
pystyi myös laittaman omat toiveensa, mistä toiminnallisista menetelmistä haluaisi kokoon-  
tumisten koostuvan sekä omat ehdotukset. Tällä tavalla osallistava ajatustapa pääsi heti  
alkuunsa. Pääaiheiksi kokoontumisille valikoitui musiikki, liike, valokuvaus, maalaus, tieto-  
visa sekä nyttärit. Halukkaita osallistujia tuli neljä, mutta yksi heistä ei päässytäkään osallis-  
tumaan, joten kolme samaa työntekijää oli näillä kaikilla kolmella kokoontumiskerralla.  
Tässä vaiheessa tein osallistujien suostumuksella ryhmän WhatsAppiin, jossa pystyimme  
sopia aikatauluista.

Työstövaiheessa puhuttiin yhdessä kaikkien osallistujien vastuut ja sitoutumiset läpi. Heille  
kuului muun muassa osallistua kokoontumisiin avoimin mielin, luoda yhdessä turvallista il-  
mapiiriä kaikille sekä antaa palautetta kertojen vaikuttavuudesta hyvinvointiin. Osallistujien  
toiveiden pohjalta suunnittelin jokaiselle kokoontumiskerralle pohjan, johon aikaa oli varat-  
tuna jokaiselle kerralle puolitoista tuntia ja se aina menikin. Koin kyseisen ajan olevan hyvä,  
jotta kiireettömyys ja rauhallisuus mahdollistettaisiin, mutta liian pitkä aika olisi ollut raskasta  
heille työpäivän jälkeen, eikä se mahdollisesti olisi enää tukenut hyvinvointia. Heillä oli myös  
tiedossa, että ryhmässä sai puhua avoimesti ja esihenkilölle sai mennä puhumaan, jos jokin  
asia jäi vaivaamaan kokoontumisilta.

Tarkistusvaihe oli mukana koko ajan toiminnassa sekä kirjoittamisessa. Tavoitteiden ja tar-  
koituksen sisäistäminen ja sen mukaan toimiminen auttoi opinnäytetyötä etenemään halut-  
tuun suuntaan. Viimeistelyvaihe sisälsi eniten kirjoittamista ja oli itselleni vaikein kaikista.  
Toiminnalliset osuudet ja palautteet olivat valmiita loppuvuoteen 2023 mennessä, joten itse  
kirjoittaminen ja tuotoksen tekeminen vei aikaa kevään 2024. Salonenkin (2013, s. 18) ko-  
rosta viimeistelyvaiheeseen varattavan paljon aikaa, sillä se saattaa yllättää ajallisesti sekä  
vaativuudellaan.

Valmiiksi tuotokseksi muodostui opas ”Hyvinvoinnin tukeminen yhteistyöllä: Opas toiminnal-  
listen ja luovien menetelmien hyödyntämiseen erilaisissa yhteisöissä.” Opas sisältää harjoit-  
teita, joita voi hyödyntää erilaisissa ryhmissä. Oppaan tarkoituksena on osallistaa ihmisiä  
tukemaan itsensä ja kaikkien muidenkin osallistujien hyvinvointia sekä kehittää ryhmähen-  
keä.

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 4) olen soveltanut konstruktivistista mallia oman opinnäyte-  
työni prosessin etenemisen kautta.



Kuvio 4. Opinnäytetyön eteneminen Salosen (2013) konstruktivistista mallia soveltaen.

### 6.3 Toiminnallisen osuuden suunnittelu ja toteutus

Toimintaa suunniteltiin tehtäväksi kolme kertaa. Kokoontumiskerrat ajoittuivat syksyille 2023 ja olivat noin joka toinen viikko. Jokaisen kerran alussa virittäytyminen tapahtui kuvien kautta. Tulostin erilaisia kuvia ilmaisesta kuvapalvelusta, Pixabaysta. Suunnittelin kokoontumiset etenemään loogisesti pitäen mielessä työhyvinvoinnin sekä tavoitteet. Lisäksi halusin luoda turvallisen ympäristön kaikille, kunnioittaen jokaisen yksityisyyttä ja ihmisoikeuksia. Hyödynsin toiminnallisissa osuuksissa luovan ryhmäprosessin vaiheita, joita olivat virittäytyminen, etäännyttäminen, sanoittaminen, jakaminen sekä palaute ja hyväksyntä (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL), i.a.-a). Jokaiselle kokoontumiskerralle tein erilaisia suunnitelmia, aikataulutuksia sekä varaideoita, jos aikaa jäisikin ylimääräistä. Kellotin jokaista kokoontumista sen perusteella, mitä suunnitellessa olin arvioinut ja sitä kautta tiesin, tuleeko ottaa lisää harjoituksia vai riittävätkö pääharjoitukset. Jokaisessa kokoontumisessa sallittiin tunteiden aito näyttäminen sekä aitojen ajatusten jakaminen niin, ettei tarvinnut pelätä muiden negatiivista suhtautumista itseensä. Seuraavaksi ilmenee tarkemmin, mitä kokoontumiset pitivät sisällään kirjallisesti sekä taulukkojen muodossa. Jokaisen taulukon viimeisessä ”Arviointi & palaute” -kohdassa on osallistujien suoria sitaatteja kokoontumisista ja harjoitteista.

#### 6.4 1. Kokoontuminen: Musiikki ja liike

Ensimmäinen kokoontuminen alkoi infopuheella. Infopuhe piti sisällään muun muassa kertauksen opinnäytetyön tarkoituksesta, kokoontumisten säännöistä, avoimesta ja rohkeasta osallistumisesta sekä mahdollisuudesta puhua minulle tai esihenkilölle, jos joku asia jää vaamaan.

Aloitimme virittäytymisellä, jossa levitin valitsemani kuvakortit alustalle ja jokainen sai valita kortin, joka kuvasi sitä, millä mielellä osallistuja tulee ensimmäiseen kokoontumiseen. Korttien valinnan jälkeen kaikki saivat perustella, miksi olivat valinneet juuri kyseisen kortin. Perusteluina tuli väsymystä, hämmennystä ja mielenkiintoa. Seuraavaksi laitoin valitsemani musiikin soimaan ja jokainen sai valita musiikin tuoman tunteen perusteella kortin, jonka

jälkeen kerrottiin ajatukset jälleen toisille. Viimeisenä osiona virittäytymistä jokainen sai jakaa toisilleen hyvän mielen -musiikkinsa. Hauskana ilmiönä tuli kahden osallistujan lempimusiikin olevan samasta elokuvasta.

Virittäytymisen jälkeen lähdettiin etäännyttämiseen. Tässä aiheena oli ”matto ja yhteistyötaidot.” Kolmen osallistujan tehtävänä oli saada matto käännettyä samalla, kun jokainen seiso yhta aikaa maton päällä. Lattiaan ei saanut osua. Kommunikointi onnistui tässä tehtävässä ja seuraavaksi laitoin rauhallisen musiikin soimaan, jonka tahdissa he saivat toteuttaa maton kääntämisen uudelleen. Tämän jälkeen laitoin todella nopeatempoisen musiikin ja maton kääntäminen täytyi tehdä nopeasti. Huomasin aikaa olevan vielä todella hyvin, joten otettiin vielä maton kääntäminen ilman puhetta. Täytyi siis kommunikoida eri tavalla kuin sillä mihin olivat tottuneet. Tämän havainnoin olevan heille huvittavaa ja käsiä tuli käytettyä huomattavasti enemmän kommunikaation välineenä.

Sitten vuorossa oli harjoitus, jossa puhuttiin työkaverin selän takana hyvää. Tässä yksi kääntyi pois muista ja kaksi muuta keskustelivat hyviä asioita työkaveristaan. Keskustelun jälkeen työkaveri kääntyi muihin päin ja puhuttiin yhdessä, miltä tuntui kuulla toisten ajatuksia itsestä. Moni koki, että oli vaikeaa uskoa muiden ajattelevan noin hyvää itsestään, kun ei välttämättä itse koe niin.

Seuraavana vaiheena oli rentoutus, jossa jokainen sai istua sohvalla ja sulkea silmänsä. Kerroin rauhassa rentoutuksen antaen aikaa keskittymiseen. Rentoutus meni näin: ”Keskity ensin omaan hengitykseen ja sen rauhallisuuteen. Kuuntele sitten, mitä ääniä kuulet tästä huoneesta. Entä mitä kuulet tästä rakennuksesta? Mitä kuulet ulkoa?” Sitten palattiin samaa reittiä takaisin omaan hengitykseen ja rauhallisesti taas nykyhetkeen. Lopuksi käytiin harjoitusta läpi. Tässä kävi ilmi osallistujien huomioivan samoja asioita ja muun muassa kellon häiritsevän välillä keskittymistä rentoutumiseen.

Viimeisenä otettiin taas kortit ja kysymyksenä oli: ”millainen olo on tällä hetkellä”? Jokainen pääsi taas jakamaan, jonka jälkeen jaoin kaikille paperia ja kynää ja he saivat vastata avoimesti, mitä olivat tästä ensimmäisestä kerrasta mieltä. Alla oleva taulukko (Taulukko 1) tiivistää ensimmäisen kokoontumisen.

Taulukko 1. 1. Kokoontuminen: Musiikki ja liike (Latvamäki, 2024).

TOIMINTA	MENETELMÄ	TARCOITUS/TAVOITE	ARVIOINTI/PALAUTE
<b>Virittäytyminen</b>	Kuvakortit	Syventyminen hetkeen, hyvän ilmapiirin muodostuminen	"aluksi vähän jännitti mitä tuleman pitää"
<b>Etäännyttäminen</b>	Musiikki ja liike	Yhteistyötaidot, toisten kuuntelu, etäännyttäminen arjesta/kiireestä	"Maadoittunut, tässä hetkessä, rauha, yhteisöllisyys, aika ja tila"
<b>Sanoittaminen</b>	Mielikuvaharjoite	Jäsennystä sanattomasti, ajatuksiin keskittyminen	"Mielikuvamatka oli kiinnostava, sai hyvin keskittyä".
<b>Jakaminen</b>	selän takana puhumisharjoite	Ryhmän tiivistäminen, yhteisyyden vahvistaminen	"se oli mielestäni kiva leikki, kun sai puhua hyvää toisen selän takana"
<b>Palaute/hyväksyntä</b>	Kuvakortit ja loppukysely	Ajatukset kokoontumisen jälkeen, nopea kysely 1. kerrasta	"Mukavia harjoituksia, jotka kaikki tuli aika lailla uutena"

## 6.5 2. Kokoontuminen: Valokuvaus ja kuvat

Tällä kerralla virittäytymisessä sai etsiä kuvan itse ottamistaan kuvista. Valitsemansa kuvan kautta pääsi kertomaan, millä mielellä osallistui tämän päivän kokoontumisiin. Omat kuvat näytettiin muille ja jaettiin ajatuksia jälleen. Etäännyttämistä lähdettiin tekemään sanomalehtien kautta. Jokainen sai etsiä niistä tekstin tai kuvan, joka kertoi jotain itsestään. Sen jälkeen esiteltiin kuvat/tekstit ja juteltiin niistä hetken. Tämä antoi osallistujille tietoa toisistaan, mikä sai aikaan keskustelua positiivisissa mielin.

Seuraavaksi oli sanoittamisen vaihe, jossa ensin sai käydä ottamassa videoita tai kuvia ympäristöstä tai vaihtoehtoisesti pystyi myös valitsemaan taas omista kuvista. Jokaisen tuli etsiä jotain, mikä "ilahduttaa", "sisältää lempiväriä" ja "tuo mieleen kivan muiston". Kävimme nämä yhdessä läpi ja kaikilta löytyi ihania muistoja muun muassa kesältä ja muista juhlista.

Seuraavaksi ennakoitiin tulevaa kolmatta kokoontumiskertaa, joten jaoin kaikille paperit ja kysymykset ja he saivat vastailta tietovisakysymyksiin. Tietovisa oli toivottu ilman aihetta, joten päätin aiheeksi "opi tuntemaan työkaverisi". Tietovisakysymykset koskivat siis

työntekijöitä. Kysymyksinä oli muun muassa ”missä olet ollut töissä ennen päiväkotia?” ja ”mitä outoja faktoja voisit jakaa itsestäsi?”

Kokoontumisen lopussa kerroin työntekijöille mikrotauoista ja yhdelle ryhmän jäsenelle ne olivatkin jo tuttuja tältä syksyltä. Testasimme joitain mikrotaukoja yhdessä, jonka jälkeen saatiin taas etsiä kuvan netistä tai itse ottamista kuvista kuvaamaan lopputunnelmaa itsellä. Viimeisenä oli taas loppukysely, johon sai vastata vapaasti toisen kerran kokoontumisesta. Alla oleva taulukko (Taulukko 2) sisältää koosteen toisesta kokoontumisesta.

Taulukko 2. 2. Kokoontuminen: Valokuvaus ja kuvat (Latvamäki, 2024).

<b>TOIMINTA</b>	<b>MENETELMÄ</b>	<b>TARKOITUS/TAVOITE</b>	<b>ARVIOINTI/PALAUTE</b>
<b>Virittäytyminen</b>	Kuva	Syventyminen hetkeen, irtautuminen stressaavista teki- jöistä	”pidän siitä, että ei lähdetä heti juttelemaan, vaan on joku alustava ”toiminta”.”
<b>Etäännyttäminen</b>	Sanomalehti	Uuden oppiminen työkaverista, etään- tyminen	”tykkäsin, kuinka kivasti oli yhdistetty toiminnallisia asioita ja juttelemista”
<b>Sanoittaminen</b>	Kuva jostain, mikä ilahduttaa, sisältää lempiväriä ja tuo mieleen kivan muisto	Positiivisiin ajatuksiin pääseminen	”koen kyllä, että tällaiset vaikuttavat hyvinvointiini positiivisesti, sillä fiilis näiden tuokioiden aikana on aina muuttunut iloisemmaksi”
<b>Jakaminen</b>	Mikrotauot	Erilaisia tapoja tukea arjessa jaksamista	”täältä saa hyviä vinkkejä töihin/vapaa-ajalle”
<b>Palaute/hyväksyntä</b>	Kuva & loppukysely	Ajatukset kokoontumisen jälkeen & loppukysely	”pidin tämän kerran tehtävistä ehkä enemmän kuin viimeksi: toiminnallista, mutta jollain lailla ”yksityisempää”.”



### 6.6 3. Kokoontuminen: Maalaus, tietovisa ja nyyttarit

Viimeisellä kokoontumiskerralla aloitettiin taas virittäytyminen kuvakorteista ja jaettiin omaa tunnetilaa tälle hetkelle. Olin laittanut valmiiksi jo maaleja, papereita ja siveltimiä, jotta päästään aloittamaan mahdollisimman nopeasti. Etäännyttäminen ja sanoittaminen menivät liittäin, kun negatiivisten ja positiivisten maalausten jälkeen käytiin erikseen läpi valmiit työt. Maalaamisen ideana oli se, että jokainen pääsee maalaamaan kaikkiin papereihin. Jokaisella oli ensin paperi edessään ja siihen maalattiin, kunnes vaihdettiin paperit seuraavalle ja viimeisen kerran vielä niin, että jokainen paperi oli käynyt jokaisella. Ensin jokainen maalasi edessään olevalle paperille surua, jonka jälkeen vaihdettiin paperit ja jokainen maalasi epätoivoa. Viimeisenä vaihdettiin taas vielä kerran paperit ja maalattiin vihaa. Sitten käytiin läpi, miltä tuntui maalata noita tunteita. Keskustelua heräsi ja tuli ilmi, että tunnelma muuttui heti kun kaikki alkoivat maalaamaan, tuli hiljaista. Osallistujat huomasivat, että jonkun henkilön viha näytti toisen surulta paperilla ja toisin päin. Juteltiin siitä, kuinka eri värit ja muodot voivat merkata kaikille niin eri asioita. Käytiin myös läpi, miltä tuntui nähdä toisten käden jälki samassa teoksessa kuin oma. Tästä osallistujat sanoivat, että kunnioittivat lopputulosta eri tavalla, kun se ei ollut vain oma. Kysyin vielä lopuksi, mitä ajatuksia jokainen taideteos herättää ja niistä tuli positiivisia ja yhteisöllisiä vastauksia.

Seuraava maalaamisen kierros oli positiivisempi. Aiheina oli onnellisuus, innostuneisuus sekä onnistumisen tunne. Ilmapiiri muuttui heti ja työntekijät alkoivat etsiä iloisia värejä ja juttelemaan toisilleen. Nämä käytiin samalla tavalla läpi kuin aiemmat ja tunnelma oli myönteisempi ja iloisempi. Negatiivisten tunteiden maalaamisessa oli kuitenkin hyvääkin, sillä se koettiin hyvänä saada tunnetta niin sanotusti pois itsestään.

Seuraavaksi olikin jakamisen eli nyyttäreiden ja Kahootin aika. Viime kerralla työntekijät olivat päässeet vastaamaan itseään koskeviin kysymyksiin, joista olin luonut Kahoot-pelin. Peli herätti naurua ja ihmetystä, kun sai tietää työkavereista paljon kaikkea uutta ja mielenkiintoista. Työkaverin tunteminenkin erään osallistujan mukaan lisää työhyvinvointia.

Kahootin jälkeen juteltiin vielä hetki ja syötiin nyyttäriherkkuja. Sitten kiitin osallistumisesta ja kerroin loppukyselyn kysymykset. Heille oli varattu sen tekemiseen vielä 30 minuuttia aikaa, joka otettiin huomioon työntekijöiden ylityötunteina.

Viimeisen kerran jälkeen oli helpottunut, mutta haikea olo. Tykkäsin suunnitella ja järjestää hyvinvointia tukevaa toimintaa. Viimeisen kokoontumisen tiivistelmä on alla olevassa taulukossa (Taulukko 3).

Taulukko 3. 3. Kokoontuminen: Maalaus, tietovisa ja nyttarit (Latvamäki, 2024).

<b>TOIMINTA</b>	<b>MENETELMÄ</b>	<b>TARKOITUS/TAVOITE</b>	<b>ARVIointi/PALAUte</b>
<b>Virittäytyminen</b>	Kuvakortit	Syventyminen hetkeen	” Oli mukava päästä työkavereiden kanssa tekemään monipuolisesti erilaisia asioita, mikä myös aikalailla usein piristi mieltä”
<b>Etäännyttäminen</b>	Maalaaminen	Yhdessä tekeminen, lähentyminen työyhteisössä	” Toiminnallisten tekemisten avulla sai ajatukset helposti muualle, mikä vaikutti omaan mieleen piristävästi ja sama pirteys jatkui vielä kotona loppu illan.”
<b>Sanoittaminen</b>	Maalauksista puhuminen	Huomata erilaiset tavat tuoda tunteita paperille, muiden ja itsensä kunnioitus	”Tunteet ja ajatukset välillä heittelivät ylös ja alas, mutta loppu viimein jäi hyviä ajatuksia mieleen.”
<b>Jakaminen</b>	Tietovisa & nyttarit	Oppia tuntemaan työkavereita, lähentyä työkavereiden kanssa	”Se oli mielestäni kiva leikki, kun sai puhua hyvää toisen selän takana ja kahoot-peli.”
<b>Palaute/hyväksyntä</b>	Kuvakortit ja kiitokset osallistumisesta	Ajatukset kokoontumisen jälkeen, ohjeistus loppukyselylle ja kiitokset	” Välillä tuntui, ettei olisi jaksanut lähteä kokoontumisiin, mutta jälkikäteen oli aina kiva olla ja tulla ja jäi hyvä fiilis”

## 7 TOIMINNALLISEN TOTEUTUKSEN TULOKSET

### 7.1 Tuloksia toiminnallisista osuuksista ja loppukyselystä

Tutkimuskysymykset olivat ”Voidaanko toiminnallisilla ja luovilla menetelmillä vaikuttaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin?”, ”Millaisina toiminnalliset ja luovat menetelmät koetaan?” ja ”Mitä muita keinoja päiväkodin työntekijät toivoisivat työhyvinvointinsa tukemiseen?” Tuloksissa ilmeni positiiviset vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin. Jokainen näistä kolmesta osallistujasta kannusti tällaisen kyseisen toiminnan lisäämistä työhyvinvoinnin tukemiseen päiväkodin työympäristössä.

Ensimmäisen ja toisen kokoontumisen jälkeen oli aikaa koota senhetkisiä ajatuksia paperille. Päätin tämän vaihtoehdon olevan oleellinen, jotta työntekijöillä olisi vielä muistissa tunteet, mielipiteet sekä mahdolliset toiveet ensi kertaa varten. Kolmannen kerran jälkeen heillä oli kaksi viikkoa aikaa täyttää loppukysely kokonaisuudesta ja se sisälsi tarkemmat kysymykset.

Tässä joitain vapaamuotoisia ajatuksia ensimmäiseltä kerralta. Ne olivat positiivisia ja koostuivat harjoituksista, kokonaisuudesta sekä toiveista seuraavalle kerralle.

Mukavia harjoituksia, jotka kaikki tuli aika lailla uutena.

Aluksi vähän jännitti mitä tuleman pitää.

Kaikin puolin harjoituksista jäi tosi kiva fiilis, työssä jaksamiseen mielestäni tosi hyviä asioita.

Jossain vaiheessa voisi ottaa omaan työhön osaksi, kun on aikaa.

Hyviä vinkkejä sain, joita voi myös työn ulkopuolella tehdä.

Mitä antaisi työpäivään: hektisyydestä irtautumisen, mikrotauot, rentouttava vaikutus, hengähdys.

Maadoittunut, tässä hetkessä/pysähtyminen, yhteisöllisyys, hyväksyminen, aika ja tila, pohtiminen, omien ajatusten jäsentäminen, rauha.

Seuraavalle toiveita: ryhmässä jutustelu, varsinkin jos tarjolla herkkuja (nyyttärit), rentoutus voisi olla osaksi, vaikka loppuun. Ajatus- toive- tai miellekartan tekeminen. Tietty aihe ryhmässä, mutta yksin.

Toisen kerran jälkeen osallistujien ajatukset olivat seuraavanlaisia:

Työyhteisössä olisi kiva tietää työkavereista juuri samanlaisia vapaa-ajan asioita, mitä tällä kerralla käytiin läpi, EDELLYTTÄEN tietenkin, että kaikki olisivat valmiita jakamaan jotain "yksityistä". → auttaa ymmärtämään toisia paremmin → antaa syvemmän yhteyden työyhteisöön.

Pidän siitä, että ei lähdetä heti juttelemaan, vaan on joku alustava "toiminta". → antaa ehkä toisenlaisen lähestymistavan asiaan/tehtävään → jäsentää myös omia ajatuksia → matalankynnyksen toimintaa kaikille.

Pidin tämän kerran tehtävistä ehkä enemmän kuin viimeksi → toiminnallista, mutta jollain lailla "yksityisempää".

Täältä saa hyviä vinkkejä töihin/vapaa-ajalle.

Taas olit järkännyt kaikkea kivaa ja tunnelma oli mukavan rentoa.

Tykkäsin, kuinka kivasti oli yhdistetty toiminnallisia asioita ja juttelemista.

Koen kyllä, että tällaiset vaikuttavat hyvinvointiini positiivisesti, sillä näiden tuokioiden aikana on aina muuttunut iloisemmaksi.

Toiveita, miten tehdä toisin: voisi olla toiminnallista enemmän, juttelua arkisista asioista → kuormittaako työ → miksi?

Kolmannen kerran jälkeen jätin nämä kahdeksan kysymystä osallistujille ja niihin tuli tämännkaltaisia vastauksi:

Ensimmäisenä kysymyksenä oli: "Mitä mieltä olit kokoontumisista?"

Kokoontumiset oli matalankynnyksen kokoontumisia, missä oli mukava tunnelma ja oli helppo osallistua kaikkeen.

Toinen kysymys oli: "Mitä tunteita ja ajatuksia kokoontumiset ovat herättäneet sinussa?"

Innolla aina odotti, että mitä päästään seuraavaksi yhdessä tekemään porukalla. Kokoontumisissa sai vapaasti olla oma itsensä ja tunnelma oli rentoa.

Tunteet ja ajatukset välillä heittelivät ylös ja alas, mutta loppu viimein jäi hyviä ajatuksia mieleen.

Aloin heti päässäni kehrittelemään, että minkälaisiin tilanteisiin/ajankohtiin ym. tällaiset kokoontumiset sopisivat työyhteisöön. Tunnelma oli lämmin ja hyväksyvä. Oli piristävää, että vaikka kokoonnuttiin osalla työporukkaa, ei tarvinnut puhua työasioista määräänsä enempää.

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin ”Mitä vaikutuksia kokoontumisilla oli hyvinvointiisi sekä jaksamiseesi?”

Oli mukava päästä työkavereiden kanssa tekemään monipuolisesti erilaisia asioita, mikä myös aikalailta usein piristi mieltä, jos sattui vaikka aluksi olemaan vähän väsynyt tai ehkä hieman allapäin. Toiminnallisten tekemisten avulla sai ajatukset helposti muualle, mikä vaikutti omaan mieleen piristävästi ja sama pirteys jatkui vielä kotona loppu illan.

Välillä tuntui, ettei olisi jaksanut lähteä kokoontumisiin, mutta jälkikäteen oli aina kiva olla ja tulla ja jäi hyvä fiilis.

Aloin ymmärtämään sekä osittain tuntemaan kokoontumisissa olleita työkavereitani paremmin ja minusta pelkästään se jo lisää työhyvinvointia. Kolmen kerran jälkeen en koe vielä saaneeni siitä pidemmällä tähtäimellä työhöni jaksamista lisää, mutta ymmärsin idean ja näen kyllä sen, minkälaisia vaikutuksia säännöllisessä tämän tapaisessa toiminnassa olisi työyhteisössä ja työntekijöiden hyvinvoinnissa.

Neljäs kysymys oli: ”Tykkäisitkö tällaisesta toiminnasta osaksi arkeasi työssä? Kuinka usein?”

Ehdottomasti tykkäsin ja ehkäpä jopa kerran kuussa.

Kyllä tällainen olisi hyvä 1krt/3kk olla ja koko työyhteisö mukaan. Siinä oppisi paremmin tuntemaan työkaverit.

Huomaan eron entiseen, miten tunnen ja ymmärrän näitä työkavereita, jotka illoissa olivat mukana. Tämä olisi kauden aikana koko työyhteisön kannalta tosi

tarpeellinen asia, koska tutustut eri lailla työkavereihisi, joiden kanssa vietät paljon aikaa ja tästä saa lisäymmärrystä siihen, miten toinen ajattelee.

Viides kysymys: ”Miten kokoontumiset vaikuttivat sinun kiinnittymiseesi osaksi osallistujien porukkaa? (esim. onko työkaverin kanssa helpompi tai vaikeampi jutella kuin ennen? Huomaatko mitään eroa entiseen?)”

Klassinen vastaus; resurssit ja ongelmakohtiin puuttuminen. Tämän kaltainen toiminta toimisi loistavasti aloitettuna heti kauden alussa ennaltaehkäisevänä toimintana. ON hyvä kuitenkin huomioida se, että kun työyhteisö osallistuisi parantamaan kyseisellä tavalla jaksamista sekä työhyvinvointia, ettei kokoontumiset olisi resursseja vieviä ja että niistä saisi enemmän omaan jaksamiseen, kuin mitä se ottaisi. Minusta nämä 3 kertaa onnistui juuri tässä asiassa oikein hyvin.

Tässä oppi tuntemaan työkaveria paremmin ja oppi tuntemaan mitä ei vielä tiennyt toisesta.

Työkaverit on rennompia.

Kuudes kysymys: ”Minkälaista tukea toivoisit työssäsi jaksamiseen?”

Saisi olla enemmän aikaa tiimikeskusteluille, ettei tarvitsisi koko ajan olla kellon kanssa menossa. Työajan ulkopuolella tämä varmasti onnistuisi.

Säännölliset työyhteisön kokoontumiset, missä purattaisi fiiliksiä, keskusteltaisiin onnistumisista, mutta myös vaikeista asioista ja yritettäisiin niihin keksiä yhdessä ratkaisuja.

Enemmän mahdollisuuksia/etuja liikkumiseen sekä muuhun vapaa-ajan toimintaan, joka parantaa työhyvinvointia vapaa-ajan hyvinvoinnilla.

Seitsemäs kysymys oli: ”Millaiset toiminnalliset menetelmät toivat sinulle eniten hyvää mieltä?”

Se oli mielestäni kiva leikki, kun sai puhua hyvää toisen selän takana ja Kahoot-peli.

Kaikki näillä 3 kerralla tehdyt tehtävät toivat hyvää mieltä. Siihen liittyi varmasti myös avoin ilmapiiri ja muiden osallistujien sekä vetäjän tuki.

Toiminnallisia asioita oli mielestäni tarpeeksi monipuolisesti, missä varmasti osa kaikkien vahvuuksista pääsi esille.

Viimeinen eli kahdeksas kohta oli ”Vapaa palaute”.

Kirjoittaminen ei ollut kivaa. Toiminnallisista tuokioista olisin tykännyt enemmän.

Aiheena tämän kaltaiset toiminnalliset tehtävät työyhteisön kesken ovat loistava idea ja olisi mielenkiintoista lähteä ajamaan asiaa eteenpäin paljon laajemmalle yhteisölle. Toivon, että tämän tyylinen toiminta lisääntyisi ja varmasti tästä olisi kysyntää.

Ohjaajana olit rauhallinen, empaattinen sekä selkeä. Annoit tarpeeksi aikaa tehtävien suorittamiseen kuin myös asioiden pohdintaan. Toiminnalliset tehtävät olivat monipuolisia ja sopi kaikille ja tehtävät olivat myös matalan kynnyksen tehtäviä, eikä ketään ainakaan näennäisesti ahdistanut niiden suorittaminen.

Näitä vastauksia voidaan peilata tutkimuskysymyksiin. Ensimmäisenä pääkysymyksenä oli ”Voidaanko toiminnallisilla ja luovilla menetelmillä vaikuttaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin?” Tähän osallistujien vastauksista koostui yhteneviä ajatuksia. Osallistujat kokivat, että tällainen toiminta voisi antaa työpäivään rentouttavan vaikutuksen, ajatusten jäsentämisen, yhteisöllisyyden, hyväksymisen sekä hektisyydestä irtautumisen. Osallistujista tällainen toiminta oli kivaa ja tunnelma oli rentoa ja he odottivat innolla, mitä seuraavaksi pääsevät yhdessä tekemään. He kokivat, että tällaiset kokoontumiset vaikuttivat hyvinvointiin positiivisesti, sillä niiden aikana on mieli muuttunut iloisemmaksi. Toiminnalliset ja luovat menetelmät myös auttoivat heitä saamaan ajatuksia helposti muualle, mikä piristi mieltä kokoontumisten aikaan ja sama pirteys jatkui vielä kotonakin loppu illan. Osallistujien mukaan he alkoivat ymmärtämään toisiaan paremmin ja jo sekin itsessään lisää työhyvinvointia, mutta tällaisia kokoontumisia tarvitsisi pidemmälle tähtäimelle, jotta selkeitä vaikutuksia voisi nähdä työyhteisössä sekä työntekijöiden hyvinvoinnissa.

Toisena pääkysymyksenä oli ”Millaisina toiminnalliset ja luovat menetelmät koetaan?” Vastauksista voidaan päätellä, että toiminnalliset ja luovat menetelmät koetaan hyvää mieltä tuovina sekä tärkeinä työyhteisön toimintaa ajatellen. Kyseiset menetelmät vaikuttivat osallistujien mukaan kokoontumisiin osallistuneiden väliseen ilmapiiriin, jossa he kokivat

ymmärrystä toisiaan kohtaan paremmin sekä kokivat toisensa rennommiksi. Toiminnallisista ja luovista menetelmistä tykättiin sen verran, että tällaisia kokoontumisia toivottaisiin osaksi työarkea muutaman kerran vuodessa tai jopa joka kuukausi. Osallistujat olivat usein väsyneitä työpäivän jälkeen, mutta kokivat silti hyödylliseksi tulla kokoontumisiin, jotta mieli virkistyi. Toiminnalliset ja luovat harjoitteet koettiin olevan matalankynnyksen toimintoja, joihin oli helppoa tulla mukaan. Osallistujat tykkäsivät toiminnallisuuden sekä juttelun yhdistämisestä sekä alustavasta toiminnasta, jotta heillä oli aikaa jäsenellä omia ajatuksia.

Viimeinen tutkimuskysymys oli ”Mitä muita keinoja päiväkodin työntekijät toivoisivat työhyvinvointinsa tukemiseen?” Tästä alakysymyksestä kävi ilmi, että osallistujat toivoisivat enemmän juttelua arkisista asioista, kuten työn kuormittavuudesta. He toivoisivat enemmän aikaa tiimikeskusteluille, työyhteisön kokoontumisia, joissa voisi päästä purkamaan ajatuksia, keskustelemaan onnistumisista sekä vaikeista asioista ja löytämään niihin ratkaisuja. Toiveina oli myös enemmän mahdollisuuksia ja etuja liikkumiseen ja muuhun vapaa-ajan toimintaan, jotta työhyvinvointia voisi parantaa vapaa-ajan hyvinvoinnilla.

Voidaan todeta, että toiminnalliset ja luovat menetelmät työyhteisössä lisäävät työkavereiden ymmärrystä toisiaan kohtaan. Tällainen toiminta koetaan merkitykselliseksi työhyvinvoinnin kannalta ja sitä olisi tärkeää saada työyhteisöön säännöllisesti. Toiminnalliset ja luovat menetelmät ryhmätoiminnassa vaikuttavat positiivisesti osallistujien hyvinvointiin ja niiden hyödyntäminen koetaan hyödylliseksi työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisön sekä yksilön hyvinvoinnin kannalta toiminnallisten ja luovien menetelmien lisääminen osaksi työhyvinvoinnin tukemista olisi merkityksellistä. Näiden lisäksi olisi myös oleellista antaa päiväkodin työntekijöille aikaa puhua työn kuormittavuudesta sekä antaa aikaa työyhteisöön, jotta työn haastavia tilanteita saataisiin yhdessä ratkottua. Työhyvinvointi sekä hyvinvointi vapaaajalla ovat muodostamassa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Näiden yhteensovittaminen sekä tukeminen olisi myös oleellista työssä jaksamisen kannalta.

Vastauksia tuli laajasti, vaikka otos koostuikin vain kolmesta henkilöstä. Tässä on kuitenkin vain heidän ajatuksiaan, eikä niitä voi yleistää koskemaan kaikkia päiväkodin työntekijöitä.



## 7.2 Valmis tuotos: Opas hyvinvoinnin tukemiseen

Oppaan nimi on: ”Hyvinvoinnin tukeminen yhteistyöllä: Opas toiminnallisten ja luovien menetelmien hyödyntämiseen erilaisissa yhteisöissä” ja se on löydettävissä tämän raportin liitteistä. Opas sisältää kansilehden, sisällysluettelon, saatetekstin, teorian, harjoitteita sekä vinkkejä lisäharjoitteisiin ja lähteet. Se on muodostunut toiminnallisten kokoontumisten pohjalta ja niissä hyödynnetyistä harjoitteista sekä päiväkodin työntekijöiden palautteista. Päätin rakenteen oppaassa etenevän alkutekstistä harjoitteisiin ja visuaalisena ilmeenä olevan pastellivärinen alusta taiteen innoittamana. Tekstit pyrin laittamaan mahdollisimman selkeästi, jotta se olisi mahdollisimman helppolukuista. Kohderyhmänä toimii kaikki ihmiset ja opasta voi soveltaa eri paikkoihin, muun muassa työpaikan tiimipalavereihin, kiusaamisen ennaltaehkäisyyn harrastuksissa sekä kouluissa tai vapaa-ajalla erilaisiin tilanteisiin. Alta löytyy kuvat (Kuva 1), jotka sisältävät oppaan visuaalisen ulkonäön, saatetekstin sekä muutamien harjoitteiden.

## Hyvinvoinnin tukeminen yhteistyöllä

### Opas toiminnallisten ja luovien menetelmien hyödyntämiseen erilaisissa yhteisöissä

Tätä opasta voi käyttää ryhmähengen vahvistamiseen muun muassa harrastuksissa, kouluissa, vapaa-ajalla, työympäristössä jne.

Seuraavilla sivuilla löytyy esimerkkejä erilaisista menetelmistä, joita voi soveltaa tai käyttää erilaisissa ympäristöissä. Toimintaa voi vetää yksi tai useampi henkilö ja ryhmässä voi suunnitella tarpeisiin vastaavaa toimintaa.

Tämä opas on muodostunut toiminnallisesta opinnäytetyöstä, jossa tutkittiin toiminnallisten ja luovien menetelmien vaikutuksia päiväkodin työntekijöiden hyvinvointiin. Osallistujia oli 3, mutta kaikki esimerkit ovat sovellettavissa isommallekin ryhmälle ja mihin tahansa ympäristöön.

Tärkeintä on luoda yhdessä turvallinen tila, jossa jokainen saa olla oma itsensä.

Aikataulujen arvio suuntaa-antava harjoitteissa. Tähän kuitenkin vaikuttaa osallistujien määrä, varattu aika sekä osallistujat

## Musiikkia ja hetkestä irtautumista

### Lempilaulu -harjoite

Harjoitukseen tarvittavat välineet: Esimerkiksi matkapuhelin tai tietokone, josta musiikkia voi laittaa. Aikataulu: noin 5-10 minuuttia

Tässä harjoitteessa osallistujat saavat muutaman minuutin aikaa etsiä itselleen mieluisen musiikkikappaleen. Kappaleiden löydyttyä jokainen vuorollaan laittaa hetken omaa lempimusiikkiaan soimaan ja kaikki valitsevat kuvakortin, joka kuvastaa omia tunteita ja ajatuksia kyseisestä kappaleesta. Ajatukset jaetaan muita kunnioittaen.

### Mielikuvamatka -harjoitus

Tarvitaan: Rauhallinen tila ja istumapaikat kaikille. Aikataulu: noin 5-8 minuuttia

Tähän harjoitukseen voi osallistua monikin yhtä aikaa. Yksi selostaa rentoutuksen muille näin: "Keskity ensin omaan hengitykseesi ja sen rauhallisuuteen. Kuuntele sitten, mitä ääniä kuulet tästä huoneesta. Entä mitä ääniä kuulet tästä rakennuksesta? Mitä kuulet ulkoa?" Jokaisen kysymyksen jälkeen annetaan hiljaisuudelle aikaa ja sitten palataan samaa reittiä takaisin omaan hengitykseen ja nykyhetkeen.

### Mikrotaukojen harjoittelua

Mikrotauot ovat lyhyitä, noin 30 sekuntia-2 minuuttia kestäviä. Niitä on erilaisia, esimerkiksi:

- Syvään hengittely muutaman kerran
- Koko kehon liikuttaminen päästä varpasiin
- "Hännihvonnely"

Kuva 1. Saateteksti ja harjoitteita oppaasta (Latvamäki, 2024).

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä lähdettiin tutkimaan toiminnallisten ja luovien menetelmien vaikutuksia päiväkodin työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuskysymyksiä oli kolme, joista kaksi olivat pääkysymyksiä ja yksi alakysymys. Pääkysymykset olivat: ”Voidaanko toiminnallisilla ja luovilla menetelmillä vaikuttaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin?” ja ”Millaisina toiminnalliset ja luovat menetelmät koetaan?” Alakysymys oli: ”Mitä muita keinoja päiväkodin työntekijät toivoisivat työhyvinvointinsa tukemiseen?” Vaikka otos olikin pieni, eikä kolmen osallistujan vastausten kautta voida yleistää kaikkien päiväkodin työntekijöiden olevan samaa mieltä, voidaan kuitenkin päätellä tällaisella toiminnalla olevan merkitystä hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kaikilla kokoontumiskerroilla sekä luovilla ja toiminnallisilla menetelmillä oli merkitystä ja se koettiin hyödylliseksi, mutta jatkumo tähän olisi entistä tärkeämpi. Tämä kokeilu auttoi näkemään, että hyvinvoinnin tukemiseen voi hyödyntää erilaisia menetelmiä, jotka myös tukevat ryhmähenkeä auttaen osallistujia ymmärtämään toisiaan paremmin ja niitä tarvittaisiin osaksi hyvinvoinnin tukemista. Toiminnallisten ja luovien menetelmien käyttö kyseisessä ryhmässä toimi erittäin hyvin ja toiminnallisuuden hyödyntäminen antoi pohjaa keskustelulle, hyvinvoinnin tukemiselle sekä ryhmähengen vahvistamiselle.

Teorian ja kokoontumisten yhteneväisyys ilmeni muun muassa toiminnallisten ja luovien menetelmien positiivisilla vaikutuksilla yksilölle sekä ryhmälle. Salo-Chydeniuksen (2017) mukaan luovat ja toiminnalliset menetelmät täydentävät ymmärrystä ja vuorovaikutusta. Tämän koen näkyvän myös tuloksissa, sillä palautetta osallistujilta tuli ajatukseen siitä, että kokoontumiset lisäsivät ymmärrystä työkaveria kohtaan. Taide on osana toiminnallisia ja luovia menetelmiä ja sen on todettu vaikuttavan positiivisesti ihmisen mielenterveyteen sekä vuorovaikutustaitoihin (Aholainen ym., 2021, s. 564–568). Tuloksistakin on huomattavissa tällaisen toiminnan positiiviset vaikutukset, sillä osallistujat toivat ilmi hyvän mielentilan jatkuvan vielä kotonakin kokoontumisten jälkeen. Osallistujat kirjoittivat, että tällaista toimintaa olisi hyvä olla noin kerran kuukaudessa tai kerran kolmeen kuukauteen, varsinkin kauden alussa, jotta tiimi muodostuisi ymmärtäväiseksi sekä tiiviimmäksi.

Teorian ja kokoontumisten kautta on huomattavissa yksilön hyvinvoinnin vaikutus yhteisöön sekä yhteiskuntaan. Päiväkodin työntekijöiden työssä jaksamisen tärkeys näkyi

yhteiskunnallisella tasolla ja oma hyvinvointi jää monesti vaille huomiota, kun on vastuussa muista ihmisistä. Mankan ja Mankan (2023, s. 69) mukaan työhyvinvointipääoman lisääminen ennaltaehkäisevällä tavalla on mahdollista. Kokoontumisilla kävi ilmi, kuinka yksilön panos vaikuttaa haluun osallistua tuntemattomaan ja kuinka työnantaja puolestaan mahdollisti kyseisen osallistumisen sallimalla ylityömahdollisuuden, jotka työntekijät saavat takaisin muun muassa lähtemällä aikaisemmin töistä kotiin joinakin päivinä. Tällainen panostus on oleellista yhteisön, yksilön sekä yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta, jotta pyrittäisiin toimimaan ennaltaehkäisevästi.

Turvan tunteminen nousi myös useassa teoriassa esiin. Sen luominen edellytti ryhmänohjauksessa kaikilta osallistujilta panostusta ja koin meidän yhdessä onnistuvan siinä. Myös osallistujat kirjoittivat tuntevansa rauhaa, kokoontumisten olevan mukavan rentoja ja niissä olevan lämmin, hyväksyvä ja mukava tunnelma, mikä auttoi osallistumaan kaikkeen. Näin ollen tiimillä ja työkavereiden antamalla tuella on suuri merkitys yksilön hyvinvointiin. Uusitalo-Arolan ym. (2022) mukaan työuupumuksen puhkeamiseen voi vaikuttaa epävarmuus sekä epäselvyydet eri ammattien eli työkavereiden välillä. Kehittämisasiheina tähän voisi olla myös varhaiskasvatuksen hoitajan, opettajan ja sosionomin työnkuvien määrittely, mikä lisääisi selvyttä jokaisen työntekijän työtehtäviin ennaltaehkäisten mahdollista työuupumusta siltä kannalta.

Yksi osallistuja toi ilmi toiminnallisten menetelmien sekä juttelun yhdistämisen olevan kivaa. Tämä on myös teorian kannalta oleellista, sillä toiminnallisten ja luovien menetelmien ideana on lisätä ja tukea hyvinvointia tekemisen kautta, mikä tukee myös keskustelun syntymistä. Tuloksista ilmeni positiiviset ajatukset kokoontumisten jälkeen ja osallistujat huomasivat idean työssä jaksamiseen kehumalla siihen olevan hyviä harjoitteita. Kyselystä kävi ilmi, että kokoontumisista tuli parempi mieli, vaikka ennen niitä olisi ollut allapäin. Huomattavaa oli myös osallistujien oma ajatus lisätä kokoontumisissa olevia harjoitteita elämäänsä työssä tai vapaa-ajalla.

Kostamo ym. (2022, luku 2.3 Kokemukset aineistona) painottavat haittojen minimointia opinäytetyöprosessissa. Työssäni pyrin pitämään hyvinvoinnin tukemisen tärkeänä osana suunnittelua sekä kokoontumisia ja yksi osallistuja painotti myös tämän olevan oleellista työhyvinvointia kehitettäessä. Yksi osallistujista painotti tällaisen toiminnan olevan tärkeää

heti kauden alusta lähtien ennaltaehkäisevänä menetelmänä, edellyttäen kuitenkin työntekijöiden saavan tästä hyötyjä eikä haittoja. Hänen mukaansa onnistuin tässä asiassa jokaisella kokoontumisella.

Ryhmänohjaajana toimiminen vaati osallistavaa tapaa toimia, ymmärrystä osallistujien mahdollisista tarpeista sekä muistamista hyvinvoinnin huomioimisesta osaksi kokoontumisia. Ryhmänohjaajana koin vastuun kannatella ja suunnitella kokoontumiset turvallisen ja avoimen ilmapiirin kautta. Tästä sain palautetta, sillä eräs osallistuja sanoi kokoontumisten tuovan hyvää mieltä ja uskoi sen taustalla olevan avoin ilmapiiri sekä muiden osallistujien ja vetäjän tuki. Koin ryhmänohjaajana olemisen osittain haastavana, mutta se antoi silti paljon enemmän kuin otti. Oli mahtavaa kuulla palautetta ja siitä, kuinka ajatus hyvinvoinnin lisäämisestä ja tukemisesta huokui osallistujille.

Virittäytyminen, etäännyttäminen, sanoittaminen, jakaminen sekä palaute ja hyväksyntä olivat hyödyllisiä teorian kautta otettuja tapoja vetää kokoontumiset. Niiden tärkeys näkyi myös tuloksissa, joissa yksi osallistujista kirjoitti, kuinka hyvin kokoontumiset alkoivat alustavalla toiminnalla. Tällä tavoin hänen mukaansa kokoontumiseen tuli mahdollisesti toisenlainen lähestymistapa ja se lisäsi myös matalan kynnyksen ajatusta. Aikataulutukset kokoontumisiin onnistui omasta mielestäni hyvin. Jokaiselle kerralle oli lisäksi useampi varaharjoitus ja suunnittelin niihin aikataulun, jotta tiesin, mikä harjoitus olisi hyvä ottaa milloinkin. Sipponen-Damonte (2020, s. 50) painottaa ajankäytön suunnittelua sekä ottamaan huomioon tuntevatko osallistajat toisiaan. Päätin ensimmäisen kerran olevan osittain myös tutustumista, kun en ollut varma, kuinka hyvin osallistajat tuntevat toisensa. Toisella kokoontumiskerralla mentiin jo vähän enemmän henkilökohtaisiin asioihin ja siitä tuli palautteeksi, että oli mukavampaa, kun tehtävät olivat toiminnallisia, mutta jollain lailla ”yksityisempiä.” Toiveena toisen kerran jälkeen tuli myös juttelua arkisista asioista, kuten siitä, kuormittaako työ, miksi? Tämän koen olevan erittäin tärkeä osa hyvinvoinnista keskustelua, mutta rajasin opinnäytetyön koskevan vain toiminnallisten menetelmien vaikutuksia ja rajasin myös, ettei työasioista puhuta. Päätin opinnäytetyön keskittyvän vain työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen, sillä oma vaitiolovelvollisuuteni ja eettisyys olisi ollut ristiriidassa, jos osallistajat olisivat puhuneet lapsista.

Haasteina tässä opinnäytetyössä oli omassa päässäni olevan idean saaminen toteutettavaksi suunnitelmaksi kirjallisena ja selkeänä sekä raportin ja tuotoksen tekeminen. Tavoitteiden saavuttaminen ei olisi omasta mielestäni voinut mennä paremmin ja yllätyin siitä, kuinka paljon osallistujat panostivat tulella mukavuusalueidensa ulkopuolelle, osallistumalla avoimesti harjoituksiin sekä antamalla laajaa ja hyvää palautetta kokoontumisista. Muun muassa toivomuksena tuli enemmän toiminnallisuutta, eikä niin paljoa kirjoittamista. Jos tämänkaltaista toimintaa olisi oikeasti osana työhyvinvoinnin tukemista, ei kirjoittamista olisi ollenkaan. Perustelen kirjoittamisen olleen pakollista, jotta sain vastauksia opinnäytetyöhöni toiminnallisuuden vaikuttavuudesta hyvinvointiin. Olisin voinut painottaa tätä osiota enemmän, jotta kirjoittaminen olisi hyväksytty paremmin osaksi kokoontumisia.

Jatkoideana toiminnallisuus olisi hyvä olla osana työyhteisön ja yksilön hyvinvointia, mutta siihen voisi lisätä myös nämä osallistujan kirjoittamat juttelunaiheet työn kuormitustekijöistä. Oppaasta voisi puolestaan kehittää laajemman sekä luoda erikseen tarkemmat ohjeet erilaisia ryhmiä varten jatkokehittelyn kannalta. Siinä voisi selkeästi ottaa erilaisia harjoitteita, jotka koskisivat pääosin koululaisia tai esimerkiksi kaikkia ammattilaisia kouluympäristössä. Työpaikoillakin on aina eri ammatteja ja niiden ryhmähengen vahvistamiseen voisi tuoda lisää keinoja. Esimerkiksi lääkäreiden, hoitajien ja sairaalahuoltajien yhteisiä toiminnallisia kokoontumisia voisi järjestää luomaan osastoista viihtyisämpiä työpaikkoja kaikille. Tästä voisi myös kehittää ammatin, joka toimii ohjaajana eri paikoissa hyvinvoinnin ja ryhmähengen tukijana.

## 9 POHDINTA

Yksilön elämässä olevat asiat vapaa-ajalla sekä työssä vaikuttavat kokonaisuudessaan hyvinvointiin. Ihmisellä voi olla asioita, jotka seuraavat töistä kotiin tai toisin päin. Jokaisen ihmisen voimavarat vähentyvät ja lisääntyvät, mutta loppuessaan ja stressin ottaessa yksilöstä vallan, ei ihminen välttämättä selviä yksin eikä hänellä ole mahdollisesti edes tietoa ja osaamista siihen. Siksi ennaltaehkäisevät tavat ja harjoitteet olisivat tärkeitä, sillä ne tukisivat yksilöä kohtaamaan haastavia tilanteita elämässä sekä helpottaisivat kynnystä pyytää apua, kun tiedostaa sen saamisen olevan mahdollista.

Yhteiskunnassamme on paljon asioita, joihin puututaan ongelmien ilmentyessä. On huomattavissa, että juurisyihinkin puututaan ja pyritään toimimaan ennaltaehkäisevästi. Koen sen olevan todella hyvä asia, vaikka sitä voisikin lisätä moneen eri konseptiin. Esimerkiksi hyvinvoinnista puhutaan paljon ja sen haasteita tiedostetaan yhteiskunnassa, mutta sen rakenteisiin ei ole tullut tarpeeksi muutoksia, varsinkaan työelämässä. Ennaltaehkäisevien menetelmien lisääminen työ- ja opiskeluympäristöihin voisi olla hyödyksi koko yhteiskunnalle. Tällaista toimintaa olisi mielestäni oleellista järjestää työpaikoilla ja kouluissa, jotta hyvinvointia tuettaisiin ja haittoja ennaltaehkäistäisiin. Kuten tuloksistakin ilmeni, kaikki osallistujat kokisivat kyseiset kokoontumiset hyödyllisiksi hyvinvoinnilleen sekä toivat ilmi hyvän olon jatkuvan kotiinkin päästyä. Teoriakin todentaa kodin ja työn liittyvän toisiinsa paljon, joten kummankin tukeminen sekä yhteensovittaminen ovat oleellisia hyvinvoinnin kannalta.

Ihmettelin suuresti opinnäytetyötä tehdessäni, kuinka paljon varhaiskasvatuksen opettajien jaksamisesta ja hyvinvoinnista puhutaan verrattuna varhaiskasvatuksen hoitajiin. Työhyvinvointiin vaikuttaa suurissa määrin työkavereiden sairauspoissaolot ja niiden on huomattu tulevan muistakin kuin flunssan aiheuttamista poissaoloista, eikä nämä poissaolot ole vain opettajilla. Moni työntekijä on päiväkodeissa kovilla, kun suhdelukujakin katsoo. Stressaava työympäristö altistaa masennukselle ja se voi edetä työuupumukseen.

Pohdin omaa oppimisprosessiani Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssien kautta (SOAMK, 2023). Eettisen osaamisen osiossa kokoontumisia vetäessäni pyrin edistämään tasa-arvoa sekä toimimaan vuorovaikutustilanteissa sensitiivisesti. Lisäksi pidin huolta lähteiden merkitsemisestä sekä osallistujien anonymiteetistä. Asiakastyön osaamista

hyödynsin omassa toiminnassani refleктоimalla omaa toimintaani, suunnittelemalla osallisuutta ja voimavaroja tukevia harjoitteita, huomioimalla hyvinvoinnin vaikutuksia oman toimintani kautta sekä sovelsin erilaisia menetelmiä kyseisessä toimintaympäristössä. Palvelujärjestelmäosaamista sovelsin työhöni ottamalla selvää varhaiskasvatuslaista ja muista opinnäytetyötä koskevista asetuksista sekä säädöksistä. Yhteiskuntaosaamisen tasolla suunnittelin ja järjestin kokoontumiset edesauttamalla hyvinvointia tuottavia rakenteita sekä prosesseja. Kehittämisen- ja innovaatio-osaamisen osiossa tavoitteenani oli omalla toiminnallani kehittää käytäntöjä, suunnitella, soveltaa ja toteuttaa yhteistyötahon kanssa jotain hyvinvointia tukevaa ja lisäävää toimintaa sekä käyttää ennakoivaa ja innovatiivista ongelmanratkaisun tapaa sosiaalialan kehittämisessä. Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen kompetenssin kautta suunnittelin toimintani olevan työhyvinvointia edistävää sekä vein omaa toimintaani yrittäjämäisesti eteenpäin. Lisäksi oman toiminnan ohjaus on vahvistunut, kun on pitänyt itse suunnitella ja toteuttaa aikataulua. Osittain se on onnistunut, mutta kirjoituksen kannalta haasteita oli paljonkin. Olen päässyt toteuttamaan sosionomin työtä hyödyntämällä toiminnallisia sosiaalipedagogiikan menetelmiä.

Toiminnalliset kokoontumiset ohjasin vain päiväkodin työntekijöille ja tarpeen olen siihen perustellut, mutta kaikki ryhmät voisivat hyötyä ryhmätoiminnasta, jossa on turvallinen tila ja kaikki saavat olla omana itsenään. Päiväkodin työntekijät eli osallistujat olivat mukana kokoontumisilla sekä antamassa palautetta niistä. Niiden pohjalta loin oppaan, joka koskee kaikkia ryhmiä. Opas tullaan jakamaan yhteistyötaholle heidän toivomillaan tavoilla. Jaoin oppaan jo osallistujille, jotta he kertoisivat palautetta. Palautteeksi tuli muun muassa aikataulutuksen ja välineiden kertomisen olevan hyvä idea sekä positiivista oli tarkennus harjoitteiden ohjeistuksesta sekä selkeästä ja värikkästä ulkoasusta, jossa oli kuvitetut ohjeet. Toiminnalliset ja luovat menetelmät vaikuttivat positiivisesti osallistujiin yksilöinä sekä yhteisönä. Kokonaisuudessaan tämänkaltaista toimintaa olisi mukavaa toteuttaa jatkossakin jollekin kohderyhmälle. Tykkäsin suunnitella ja vetää toiminnalliset kokoontumiset, mutta kirjoittaminen ei ollut helppoa. Koin opinnäytetyön tekemisen sekä kokoontumisten vetämisen merkityksellisenä, sillä se toi itsevarmuutta ja kehitti minua tuleviin töihin sosionomina. Toiminnallisten ohjauskertojen suunnittelu ja vetäminen avasi myös ymmärrystä hyvinvoinnin tukemisen tärkeydestä sekä merkityksellisyydestä henkilökohtaisesti ja opin tällaisen työn olevan jotain, mitä haluaisin jatkossakin kehittää ja tehdä. Jos nyt aloittaisin uudestaan koko opinnäytetyöprosessini, niin lukisin aiempia opinnäytetöitä ja tutustuisin kirjoitustapaan sekä



tieteelliseen tekstiin paljon paremmin. Lisäksi olisin perehtynyt tutkimuskysymysten merkitykseen tarkemmin ja huolehtinut paremmin opinnäytetyön loogisesta etenemisestä. Olisin voinut ottaa isomman ryhmän tai useamman pienemmän, mutta aikataulu olisi venynyt siitä liikaa.

Hyvinvoinnin tukemista olisi todella tärkeää saada yhteiskunnallisella tasolla lisää erilaisille aloille sekä opintoihin. Hyvinvoinnista huolehtiminen asetetaan usein yksilön vastuulle, mutta kuten aiemminkin on käynyt ilmi, niin joskus yksilön voimavarat sietävät stressiä hyvin, joskus taas ei. Tämän vuoksi erilaisia harjoitteita tulisi lisätä tukemaan hyvinvointia yksilön, yhteisön sekä yhteiskunnan tasolla. Varhaisen tuen mallit sekä muut keinot ovat tärkeitä, mutta moni toimintamalli menee ennemminkin jo korjaavaan kuin ennaltaehkäisevään. Ajattelin myös toteutustani paljon työhyvinvoinnin kannalta ja siihen panostaminen olisi merkittävää yhteiskunnallisen hyvinvoinnin kannalta. Ulkopuoliselta henkilöltä saatu tuki auttaa ryhmähengen vahvistamisessa, mutta työkaverit toinen toistensa tukena tuo eri tavalla ymmärrystä ja hyvinvointia työssä jaksamiseen ja vertaistukeen. Säännöllisesti tällaisen toiminnan tukeminen voisi ennaltaehkäistä epäasiallista käytöstä sekä riitoja työyhteisössä.

Ylityötunnit motivoivat varmasti omalta osaltaan osallistujia osallistumaan kokoontumisiin. Toivottavasti tällainen hyvinvointia tukeva toiminta jatkossakin kuuluisi osaksi työaika. Näille kerroille osallistuminen oli myös jokaisen oma päätös ja heillä oli myös halua nähdä, millaisia asioita kokoontumiset pitävät sisällään. Tulevaisuutta ajatellen tällainen toiminta olisi omasta mielestäni tärkeää, mutta todellisuudessa varmasti olisi vastustamista joiltakin henkilöiltä. On kuitenkin huomioitava, että jokainen yksilö on erilainen, mutta hyvinvointia tukeva ryhmätoiminta on tärkeä osa muiden hyvinvoinnin ja ajattelutapojen ymmärtämistä, vaikka henkilökohtaisesti kokisi kokoontumiset tarpeettomiksi. Jokaisella yksilöllä on oma koettu hyvinvointi ja se pitää sisällään oman kokemuksen omasta jaksamisestaan sekä voimavaroistaan. Riippuen yksilön ajankohtaisesta elämäntilanteesta, joskus omat voimavarat riittävät, joskus ne saattavat tarvita tukea. Yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmasta on tärkeää huomioida kaikkien ihmisten hyvinvoinnin tukeminen, jotta voidaan toimia ennaltaehkäisevillä menetelmillä. Jos yksilö ei voi hyvin, ei hän pysty huolehtimaan muidenkaan hyvinvoinnista. Tämä vaikuttaa häneen itseensä, työyhteisöön, kotiin sekä koko yhteiskuntaan.

Toiminnallisuuden yhdistäminen ryhmätoimintaan on todettu tuottavan positiivisia tuloksia ryhmän ja yksilön hyvinvoinnille. Niitä kuitenkin käytetään aika vähän varsinkin osana työhyvinvoinnin tukemista. Koen aiheeni olevan tarpeellinen sekä ajankohtainen kaikkien ihmisten hyvinvoinnin tukemisen kannalta, joten tein kaikille ryhmille sopivan oppaan. Pääaiheenani oli kuitenkin päiväkodin työntekijöiden hyvinvointi ja siihen tulisi nyky-yhteiskunnassa panostaa huomattavasti enemmän. Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus kiteytyvät osallistujien vastauksista kokonaisuudeksi, joka auttaa ymmärtämään tämän työn merkityksellisyyden sekä mahdolliset jatkotutkimusaiheet.

Opinnäytetyöprosessini perusteella voidaan esittää seuraavat jatkotutkimuskysymykset

1. Miten päiväkodin työntekijöiden hyvinvointia voisi tukea niin, että sillä olisi kauaskantoisia vaikutuksia työssä jaksamisen kannalta?
2. Miten toiminnallisten menetelmien pitkäaikainen hyödyntäminen ryhmätoiminnassa voi edistää hyvinvointia ja tukea voimavaroja?
3. Miten erilaisia hyvinvointia tukevia menetelmiä voidaan soveltaa osaksi yksilöiden ja yhteisöjen arkea?

## LÄHTEET

- Aholainen, M., Jäntti, S., Tammela, A., & Tanskanen, J. (5.3.2021). Miten taide vaikuttaa? Kulttuurisia näkökulmia hyvinvointiin ja terveyteen. *Lääkärilehti*, 76(9), 564–568. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/katsausartikkeli/miten-taide-vaikuttaa-kulttuurisia-nakokulmia-hyvinvointiin-ja-terveyteen/?public=29e7a5eeae789608f35becb2cc8ef7a4#reference-6>
- Ahonen, L. (2023). *Tiimin voima varhaiskasvatuksessa*. PS-kustannus.
- Ahonen, T. (31.1.2018). Väkivaltaa ei pidä sietää päiväkodissakaan. *Työ terveys turvallisuus (TTT-lehti)*, 1/2018. <https://tttlehti.fi/vakivaltaa-ei-pida-sietaa-paivakodissakaan/>
- Alcoe, J., & Gajewski, E. (2014). *Emotional health and well-being: Practical mind science*. Mercury learning & information.
- Argyle, M. (2013). *The psychology of happiness* (2. p.). Routledge. (Alkuperäinen teos julkaistu 2001). <https://doi.org/10.4324/9781315812212>
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. (2019). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%c3%84YTE%c3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>
- Beaulé, C. I., Roth, S., Marchand, A., & Awashish, K. (2021). Developing the relational dimension of participatory design through creativity-based methods. Teoksessa T. Seppälä, M. Sarantou & S. Miettinen (toim.), *Arts-based methods for decolonising participatory research* (s.146–163). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003053408>
- Campbell, S. M. (2016). The concept of well-being. Teoksessa G. Fletcher (toim.), *The Routledge handbook of philosophy of well-being* (s. 402-413). Routledge.
- Dziaruhin, A. (2021). The experience of the authenticity of life as a condition of psychological health in the period of emerging adulthood. Teoksessa D.R. Petretto & R. Pili (toim.), *Longevity, lifestyles and eating: The importance of education*. UNICApres. <https://doi.org/10.13125/unicapress.978-88-3312-039-3>
- Golnick, T., & Ilves, V. (2019). *Opetusalan työolobarometri 2019*. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. [https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan\\_tyo\\_olobarometri\\_2019\\_nettiin.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan_tyo_olobarometri_2019_nettiin.pdf)

- Hakala, J., & Heinonen, S. (2023). ”*Surkuhupaisaa säätämistä.*”: Työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen varhaiskasvatuksessa. [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202301111247>
- Heikkinen, H., Kaukko, M., & Salo, P. (2023). Mitä toimintatutkimus on ja miten sitä tehdään. Teoksessa H. Heikkinen & M. Kaukko (toim.), *Toimintatutkimus: Käytännön opas* (s.17–38). Vastapaino.
- Huhtinen-Hildén, L., & Isola, A-M. (2019). *Luova ryhmätoiminta lisää hyvinvointia*. Tutkimuksesta tiiviisti 13/2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137914/URN\\_ISBN\\_978-952-343-329-8.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137914/URN_ISBN_978-952-343-329-8.pdf)
- Huhtinen-Hildén, L., & Isola, A-M. (2020). *Systemaattisista havainnoista vaikutusten todentamiseen: Havainnointimalli luovaan ryhmätoimintaan*. Tutkimuksesta tiiviisti 37/2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-601-5>
- Jokinen, A. (2021). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat*. Tietoarkisto.
- Kaattari, M., & Suksi, I. (24.4.2019). *Kulttuuri ja taide hyvinvoinnin edistäjinä sosiaali- ja terveydenhuollossa, työelämässä ja koulutuksessa: Terveyttä ja hyvinvointia edistävän taide- ja kulttuuritoiminnan yhteistyöryhmän raportti ja jatkotoimenpide-ehdotukset*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:34). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4069-7>
- Karlsson, N., & Mikkonen, J. (2019). Mielenterveys osana laaja-alaista hyvinvointia. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 56(4), 272–274. <https://doi.org/10.23990/sa.87896>
- Karvonen, S. (2019). Koetun hyvinvoinnin tila tunnuslukujen valossa. Teoksessa L. Kestilä & S. Karvonen (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2018*. (s. 96–100). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-256-7>
- Keski-Rauska, M-L., Kivikangas, M., & Terho, T. (29.3.2021). Taas on suhdelukujen aika! *Aluehallintovirasto*. <https://avi.fi/blogi/kirjoitus/-/blogs/taas-on-suhdelukujen-aika->
- Kolehmainen, M., & Kautto-Koukka, L. (2017). Näkyväksi tulevia nuoria: Etsivän nuorisotyön Akku-ryhmätoiminta mielen hyvinvoinnin tukena ja ehkäisevän päihdetyön toimintamallina. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja*, (18), 87–99. <https://doi.org/10.30675/sa.63509>
- Konkka, J. (2018). Hyvinvointi – yksi sana, monta mieltä. Teoksessa A. Mutanen, P. Houni, J. Mäntyvaara & M. Kantola (toim.), *Hyöty*. (s. 26–46). Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 48. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166616.pdf#page=27>

- Koppa - Jyväskylän yliopisto. (2014). *Kertomukset*.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankinta/menetelmat/kertomukset>
- Koppa - Jyväskylän yliopisto. (2015a). *Havainnointi eli observointi*.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankinta/menetelmat/havainnointi-eli-observointi-osallistuminen-ja-kenttaetyoe>
- Koppa – Jyväskylän yliopisto. (2015b). *Narratiivinen analyysi*.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/narratiivinen-analyysi>
- Koppa – Jyväskylän yliopisto. (2021). *Laadullinen tutkimus*.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Koppa - Jyväskylän yliopisto. (2023). *Narratiivinen tutkimus*.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/narratiivinen-tutkimus>
- Koppa - Jyväskylän yliopisto. (2024). *Kyselyt*.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankinta/menetelmat/kyselyt>
- Kostamo, P, Airaksinen, T., & Vilka, H. (2022). *Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön*. Art House.
- Kupias, P., & Peltola, R. (2019). *Oppiminen työssä*. Gaudeamus.
- Kämppi, K. (i.a.). *Viidesosa varhaiskasvatuksen henkilöstöstä arvioi työkykynsä heikentyneeksi*. Liikkuva varhaiskasvatus. <https://liikkuvavarhaiskasvatus.fi/viidesosa-varhaiskasvatuksen-henkilostosta-arvioi-tyokykynsa-heikentyneeksi/>
- Känkänen, P. (2013). *Taidelähtöiset menetelmät lastensuojelussa – kohti tilaa ja kokemuksia*. (Tutkimus 109). [Sähköinen tietoaiteisto]. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-911-4>
- Laaksonen, M., Rantalan J., Järnefelt, N., & Kannisto, J. (2016). Työkyvyttömyyden vuoksi menetetty ura. *Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 4/2016*,  
<http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-247-2>
- Laiho, M., Tokola, N., & Eriksson, P. (2023). Kanssatutkimus ja valta: Auktoriteetista tasavertaisuuden ihanteeseen. Teoksessa M. Kulmala, S. Spišák, & S. Venäläinen (toim.), *Kanssatutkimus: Ihanteet ja käytännöt*. (s.70–88). Tampere university press.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-042-7>

- Laine, P. (2012). Mitä taide ja luovat menetelmät tekevät tehokkaassa työelämässä? Teoksessa P. Laine (toim.), *Luovuutta työhön: Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä*. (s.17–34). UNIpress.
- Laitinen, L. (2017). *Vaikuttavaa? Taiteen hyvinvoinnin vaikutusten tarkastelua*. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 46.  
<https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166166.pdf>
- Linnamäki, J. (2023). Kohtaaminen ja vuorovaikutus työhyvinvoinnin ytimessä. Teoksessa J. Honkonen, J. Niemi & P. Pöyry (toim.), *Luovuuden jyvää, työhyvinvoinnin kasvua: Taide organisaation voimavarana*. (s. 14–18). Metropolia Ammattikorkeakoulu.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-391-6>
- Linner, J. (20.12.2020). *Jaettu ymmärrys ja yhteinen kieli – resepti parempaan huomiseen*.  
<https://johannalinner.fi/uncategorized/jaettu-ymmarrys-ja-yhteinen-kieli/>
- Manka, M-L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. (3. uud. painos). Alma Talent.
- Marila, R., & Valonen, L. (2020). *Työuupumuskirja*. Docendo.
- Martelin, T., Murto, J., Pentala, O., & Linnanmäki, E. (2014). Terveys, terveyserot ja niiden kehitys. Teoksessa M. Vaarama, S. Karvonen, L. Kestilä, P. Moisio & A. Muuri (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2014*. (s. 62–79). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL).  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-015-3>
- MIELI Suomen mielenterveys. (4.4.2019). *Mitä mielenterveys on?* [video].  
[https://www.youtube.com/watch?v=yeCkalwpVAs&t=16s&ab\\_channel=MIELISuomenMielenterveysry](https://www.youtube.com/watch?v=yeCkalwpVAs&t=16s&ab_channel=MIELISuomenMielenterveysry)
- MIELI Suomen mielenterveys. (28.1.2022). *Mistä mielenterveys rakentuu?*  
<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/mista-mielenterveys-rakentuu/>
- Niemelä, P. (2011). Sosiaalityö hyvinvointietiikan toteuttajana. Teoksessa A. Pehkonen, & M. Väänänen-Fomin (toim.), *Sosiaalityön arvot ja etiikka* (s. 13–43). PS-kustannus.
- Nislin, M., & Saha, M. (2023). *Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointia ja alanvaihtoa käsittelevä kansainvälinen tutkimusyhteistyö*. Työsuojelurahasto.  
<https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/varhaiskasvatuksen-ammattilaisten-tyohyvinvointia-ja-alanvaihtoa-kasitteleva-kansainvalinen-tutkimusyhteistyo/>
- Nivala, E., & Ryytänen, S. (2019). *Sosiaalipedagogiikka: Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*. Gaudeamus.

- Paananen, M., & Tammi, T. (2017). Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajien työssä. *Journal of early childhood education research*, 6(1), 43–60. <https://journal.fi/jecer/article/view/114069>
- Pasanen, M. (1.4.2020). *Ideointivaiheen eettisiä kysymyksiä* [video]. [https://www.youtube.com/watch?v=Kq6Ur6DxmF0&ab\\_channel=MiiPasanen](https://www.youtube.com/watch?v=Kq6Ur6DxmF0&ab_channel=MiiPasanen)
- Ranta, S., & Heiskanen, N. (2022). Toimiva tiimityö – jaettu vastuu lapsen tuesta. Teoksessa N. Heiskanen & M. Syrjämäki (toim.), *Pienet tuetut askeleet: Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt*. (2. p., s.137–154). PS-kustannus.
- Rantala, P., Heimonen, K., & Rönkä, A-L. (2015). Taidelähtöiset menetelmät työyhteisön kehittämisessä: Taide peilinä TAIKA-hankkeen projektitoiminnassa. *Kulttuuripolitiikan tutkimuksen vuosikirja*, 1(1). <https://doi-org.libts.seamk.fi/10.17409/kpt.v1i1.96>
- Riipinen, K. (2023). Keva: Työ kuormittaa erityisesti nuoria sekä varhaiskasvatuksen ja terveysalan ammattilaisia. *Kuntalehti*. <https://kuntalehti.fi/uutiset/keva-tyo-kuormittaa-erityisesti-nuoria-seka-varhaiskasvatuksen-ja-terveysalan-ammattilaisia/>
- Ryynänen, S., & Rannikko, A. (2021). Johdanto. Teoksessa S. Ryynänen & A. Rannikko (toim.), *Tutkiva mielikuvitus: Luovat, osallistuvat ja toiminnalliset tutkimusmenetelmät yhteiskuntatieteissä*. (s. 11–30). Gaudeamus.
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006a). *Kvalitatiivinen I. laadullinen tutkimus*. KvaliMOTV. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html)
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006b). *Narratiiviset tarkastelutavat*. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_6\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_6_4.html)
- Saarikallio, S. (2011). Music as emotional self-regulation throughout adulthood. *Psychology of music*, 39(3), 307–327. <https://doi.org/10.1177/0305735610374894>
- Salo-Chydenius, S. (5.12.2017). *Toiminnalliset ja luovat menetelmät*. Päihdelinkki. A-klinikkasäätiö. <https://paihdelinkki.fi/tietopankki/tietoiskut/paihdetyon-menetelmat-ja-koulutus/toiminnalliset-ja-luovat-menetelmat/>
- Salonen, K. (2013). *Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön: Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle*. Turun ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>
- Sarkkinen, M. (9.5.2023). *Millaista on olla kanssatutkija? Esittävän taiteen ammattilaiset kertovat*. Työterveyslaitos. Työpiste. <https://www.ttl.fi/tyopiste/millaista-on-olla-kanssatutkija-esittavan-taiteen-ammattilaiset-kertovat>

- Sauni, R. (2019). *Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030: Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille*. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) julkaisuja 2019:3. <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4>
- Shamionov, R., Grigoryeva, M., Grinina, E., & Sozonnik, A. (2021). Characteristics of academic adaptation and subjective well-being in university students with chronic diseases. Teoksessa I. Herrera-Peco & J. de la Torre-Montero (toim.), *Cares in the age of communication: Health education and healthy lifestyles*. MDPI – Multidisciplinary digital publishing institute.
- Sipponen-Damonte, M. (2020). *Varmuutta fasilitointiin*. Alma Talent.
- SOAMK. (2023). *Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit*. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>
- Sohlstén-Nederström, J., Lehto, E., Sajaniemi, N., & Lehto, R. (2022). Varhaiskasvatuksen henkilöstön sosiaalisen tuen, stressin ja koulutustaustan yhteydet 3–6-vuotiaiden lasten itsesääätelyn haasteisiin. *Journal of early childhood education research* 11(2), 197–222.
- Soikkanen, A. (2012). *Toimiva kuva kaaoksessa: Toiminnalliset ja visuaaliset kehittämismenetelmät organisaatioiden muutosmyrskyssä*. Infor.
- STTK. (2023). *SuPerin puheenjohtaja Paavola Joensuussa: Varhaiskasvatuksen hoitajien työhyvinvoinnista on huolehdittava*. <https://www.sttk.fi/2023/04/05/superin-puheenjohtaja-paavola-joensuussa-varhaiskasvatuksen-hoitajien-tyohyvinvoinnista-on-huolehdittava/>
- Ståhlberg, L. (2019). *Pienryhmäohjaajan opas*. PS-kustannus.
- Suomen työnohjaajat. (i.a.). *Mitä työnohjaus on?* <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>
- Talentia. (i.a.). *Henkilöstö ja kelpoisuudet varhaiskasvatuksessa*. <https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuslain-kelpoisuuksia-ja-henkilostorakennetta-koskevat-saannokset-sosionomien-osalta/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (i.a.-a.). *Luovat menetelmät vahvistavat osallisuutta*. Haettu 21.12.2023, <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/uudista-asiakastyota-luovasti-ja-leikkisasti/luovat-menetelmat-vahvistavat-osallisuutta>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (i.a.-b.). *Ryhmätoiminta ja toiminnalliset menetelmät*. Haettu 21.12.2023, <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja->



[hankkeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas/palvelun-sisallot/ryhmatoiminta-ja-toiminnalliset-menetelmat](#)

Terveyskylä. (15.8.2018). *Psyykkiset voimavarat*.

<https://www.terveyskyla.fi/kivunhallintatalo/pitk%C3%A4aikainen-kipu/psyykkiset-voimavarat>

Terveystalo. (20.10.2022). *Työnhyvinvointi ja työssä jaksaminen*.

<https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen/#Mit%C3%A4+ty%C3%B6hyvinvoinnilla+ja+ty%C3%B6ss%C3%A4+jaksamisella+tarkoitetaan%3F>

Tehy. (i.a.). *Henkilöstömitoitus varhaiskasvatuksessa*.

<https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/henkilostomitoitus-varhaiskasvatuksessa>

Toivonen, H., Paananen, M., & Paakkari, A. (2023). ”Siellä on ylimääräistä resurssia, jota mä voin tarvittaessa siirtää” – Talous ja päiväkodin johtajien työ. *Journal of early childhood education research*. 12(3), 1–22. <https://doi.org/10.58955/jecer.127459>

Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of applied psychology*, 97(3), 699-710. <https://doi.org/10.1037/a0026914>

Tuisku, K. (2012). Luovuuden ja luovan toiminnan merkitys työhyvinvoinnille. Teoksessa P. Laine (toim.), *Luovuutta työhön: Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä*. (s.17–34). UNIPress.

Turja, J., Kaleva, S., Kivistö, M., & Seitsamo, J. (2012). *Työkyvyn varhainen tuki: Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-230-4>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Työsuojelu.fi. (i.a.-a). *Fyysinen kuormitus*. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työsuojelu.fi. (i.a.-b). *Psykososiaalinen kuormitus*. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

- Työterveyslaitos. (i.a.-a). *Stressi ja työuupumus*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Työterveyslaitos. (i.a.-b). *Työkyvyn varhainen tuki*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., & Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 18(4), 323–339. <https://doi.org/10.37455/tt.89217>
- Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K., & Rossi, H. (18.8.2022). *Työuupumus (burnout)*. Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- Uusitalo, H., & Simpura, J. (2023). Hyvinvoinnin sosiologiaa – having, loving, being. Teoksessa R. Alapuro, M. Alestalo, J. Simpura, A. Sinnemäki, J. Sundberg & H. Uusitalo (toim.), *Erik Allardt, modernin Suomen sosiologi* (s. 173–218). Vastapaino.
- Vaarama, M., Munkkila, S., & Hannikainen-Ingman, K. (2014). Suomalaisten elämänlaatu nuoruudesta vanhuuteen. Teoksessa M. Vaarama, S. Karvonen, L. Kestilä, P. Moisio & A. Muuri (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2014*. (s. 62–79). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-015-3>
- Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180753>
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- Vuori, I. (2015). Elintapojen terveysvaikutukset. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 131(8), 729–736. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12209#duo-comments-start>
- Weigl, M., Stab, N., Herms, I., Angerer, P., Hacker, W., & Glaser, J. (2016). The associations of supervisor support and work overload with burnout and depression: a cross-sectional study in two nursing settings. *Journal of advanced nursing* 72(8), 1774–1788.
- Yang, J. W., Suh, C., Lee, C. K., & Son, B. C. (2018). The work-life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of occupational and environmental medicine*. 30(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s40557-018-0250-z>

## **LIITTEET**

**Liite 1. Tuotos: ”Hyvinvoinnin tukeminen yhteistyöllä: Opas toiminnallisten ja luovien menetelmien hyödyntämiseen erilaisissa yhteisöissä”**

**Liite 2. Loppukyselyn kysymykset**

**Liite 1. Tuotos: ”Hyvinvoinnin tukeminen yhteistyöllä: Opas toiminnallisten ja luovien menetelmien hyödyntämiseen erilaisissa yhteisöissä”**





## Sisältö

Saateteksti.....	s. 3
Teoriapohja.....	s. 4
Esimerkki aloituksesta ja lopetuksesta.....	s. 5
Musiikkia ja hetkestä irtautuminen.....	s. 6
Yhteistyötaitojen vahvistaminen.....	s. 7
Kuvien käyttö.....	s. 8
Ryhmähengen vahvistaminen.....	s. 9
Maalaaminen.....	s. 10
Loppusanat.....	s. 11
Linkkivinkkejä.....	s. 12
Lähteet.....	s. 13

## Hyvinvoinnin tukeminen yhteistyöllä

### Opas toiminnallisten ja luovien menetelmien hyödyntämiseen erilaisissa yhteisöissä

Tätä opasta voi käyttää ryhmähengen vahvistamiseen ja yksilön sekä yhteisön hyvinvoinnin tukemiseen muun muassa harrastuksissa, kouluissa, vapaa-ajalla, työympäristössä jne.

Seuraavilla sivuilla löytyy esimerkkejä erilaisista menetelmistä, joita voi soveltaa tai käyttää erilaisissa ympäristöissä. Toimintaa voi vetää yksi tai useampi henkilö ja ryhmässä voi suunnitella tarpeisiin vastaavaa toimintaa.

Tämä opas on muodostunut toiminnallisesta opinnäytetyöstä, jossa tutkittiin toiminnallisten ja luovien menetelmien vaikutuksia päiväkodin työntekijöiden hyvinvointiin. Osallistujia oli 3, mutta kaikki esimerkit ovat sovellettavissa isommallekin ryhmälle ja mihin tahansa ympäristöön.

Tärkeintä on luoda yhdessä turvallinen tila, jossa jokainen saa olla oma itsensä.

Aikataulujen arvio suuntaa-antava. Tähän kuitenkin vaikuttaa osallistujien määrä, varattu aika sekä osallistujat.



## Teoriapohja

Luova ryhmätoiminta on ohjattu tilanne, jossa osallistujat pääsevät käsittelemään ajatuksiaan ja tunteitaan toiminnallisten menetelmien kautta (Huhtinen-Hildén ja Isola, 2020, s. 2). Toiminnalliset menetelmät pitävät sisällään kulttuurin, luonnon, taiteen sekä liikunnan erilaiset muodot (Kaattari & Suksi, 2019, s. 32).

Kaikki ihmiset tarvitsevat aktiviteetteja, jotka tuovat onnistumisen kokemuksia, kuten musiikki, ystävän tukeminen tai mielekäs työ. (Alcoe ja Gajewski, 2014, s. 79)

Mielenterveys on ihmiselle voimavara, jota pystyy vahvistamaan muun muassa mieluisella tekemisellä, tunne- ja rauhoittumisharjoitteilla sekä sosiaalisten suhteiden ylläpitämisellä (MIELI Suomen mielenterveys ry, 2019).

## Esimerkki aloituksesta ja lopetuksesta

Toimintaa suunnitellessa on hyvä sisällyttää aloitus ja lopetus esimerkiksi kuvien kautta kertomalla fiiliksistä. Kuvat voivat olla mitä tahansa, tässä esimerkkejä:



Kuvia voi myös etsiä netistä tai voit käyttää itse ottamiasi kuvia ja jakaa senhetkiset tunteet sekä ajatukset sitä kautta.



## Musiikkia ja hetkestä irtautuminen

### Lempilaulu-harjoitus

Harjoitteseen tarvittavat välineet: Esimerkiksi matkapuhelin tai tietokone, josta musiikkia voi laittaa. Aikataulu: noin 5–10 minuuttia.

Tässä harjoitteessa osallistujat saavat muutaman minuutin aikaa etsiä itselleen mieluisen musiikkikappaleen. Kappaleiden löydyttyä jokainen vuorollaan laittaa hetken omaa lempimusiikkiaan soimaan ja kaikki valitsevat kuvakortin, joka kuvastaa omia tunteita ja ajatuksia kyseisestä kappaleesta. Ajatukset jaetaan muita kunnioittaen.

### Mielikuvamatka-harjoitus

Tarvitaan: Rauhallinen tila ja istumapaikat kaikille. Aikataulu: noin 5–8 minuuttia

Tähän harjoitukseen voi osallistua monikin yhtä aikaa. Yksi selostaa rentoutuksen muille näin: "Keskity ensin omaan hengitykseen ja sen rauhallisuuteen. Kuuntele sitten, mitä ääniä kuulet tästä huoneesta. Entä mitä ääniä kuulet tästä rakennuksesta? Mitä kuulet ulkoa?" Jokaisen kysymyksen jälkeen annetaan hiljaisuudelle aikaa ja sitten palataan samaa reittiä takaisin omaan hengitykseen ja nykyhetkeen.

### Mikrotaukojen harjoittelua

Mikrotauot ovat lyhyitä, noin 30 sekuntia–2 minuuttia kestäviä. Niitä on erilaisia, esimerkiksi:

- Syvään hengittely muutaman kerran
- Koko kehon liikuttaminen päästä varpasiin
- "Happihyppely"

## Yhteistyötaitojen vahvistaminen

### Matto ja yhteistyötaidot -harjoitus

Tarvitaan: Sopivan kokoinen matto, johon osallistujat mahtuvat seisomaan. Jos osallistujia on paljon, voi etsiä useampia mattoja

Aikataulu: noin 4-10 minuuttia

Tämä harjoite aloitetaan siten, että jokainen osallistuja menee maton päälle. Matto täytyy saada käännettyä toisin päin siten, ettei kukaan osu maton ohi lattiaan. Jos osallistujia on monta, voi tästä kehitellä myös kisan tiimeinä. Lisäksi haastetta voi tuoda myös kieltämällä puhumisen ja kannustamalla muihin kommunikointikeinoihin.

### Puhutaan selän takana toisesta hyvää -harjoitus

Tarvitaan: esimerkiksi sohva tai muu istuma-alusta kaikille.

Aikataulu: noin 10-15 minuuttia

Aloitetaan siten, että yksi kääntyy pois kahdesta muusta ja nämä kaksi puhuvat hyviä asioita poispäin kääntyneestä ihmisestä. Tilanne voidaan kellottaa, jolloin ohjaajaa ei tarvita. Jokainen saa saman verran aikaa kuunnella toisten keskustelua itsestään. Keskustelun jälkeen käydään läpi, mitä ajatuksia heräsi.

## Kuvien käyttö

### Sanomalehti-harjoitus

Tarvitaan: Sanomalehtiä. Aikataulu: noin 8–15 minuuttia

Tässä harjoitteessa jokainen osallistuja saa etsiä lauseen tai kuvan sanomalehdestä, joka kertoo jotain itsestään. Tämän jälkeen kuvat/tekstit jaetaan muille ja muut saavat kommentoida niitä tietenkin kunnioittavasti.

### Itsestä kertominen kuvien kautta -harjoitus

Tarvitaan: Oma matkapuhelin tai valokuvia

Tässä harjoitteessa jokainen etsii kuvia galleriastaan, tai on sovittu, että tuodaan valokuvia, jotka vastaavat kysymyksiin "mikä ilahduttaa, sisältää lempiväriäsi ja tuo mieleen kivan muiston?" Nämä jaetaan ryhmässä ja opitaan samalla tuntemaan toisiaan.



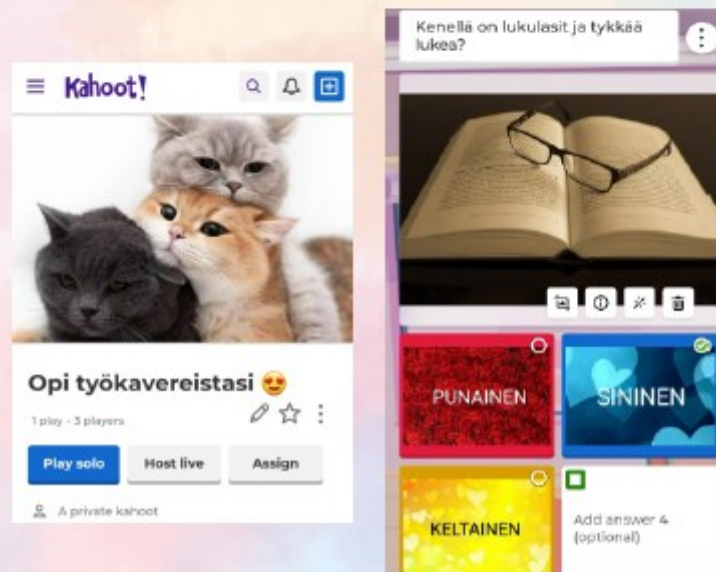
## Ryhmähengen vahvistaminen

### Opitaan tuntemaan toisemme -harjoitus

Tarvitaan: Aiemmin tehty kysely , johon jokainen on vastannut. Kysely kannattaa räätälöidä osallistujia koskevaksi  
 Kysymyksiä voi olla esimerkiksi: Missä olet aiemmin ollut töissä? Mitä outoja faktoja voisit kertoa itsestäsi? Mikä on lempiruokasi?

Aikataulu: kysymyksiin vastailu edeltävällä kerralla noin 8–15 min. Kahoot tai muu kysely noin 5–10 min.

Kysymykset saatua luodaan Kahoot tai muu kysely, johon merkataan oikeat vastaukset. Kahoot voidaan pelata yksilönä tai tiiminä, riippuen osallistujien määrästä. Tällä tavalla opitaan uusia asioita toisista, joita mahdollisesti harvemmin tulee kerrottua.



## Maalaaminen

### Yhteiset maalaukset -harjoitus

Tarvitaan: Maaleja, siveltimiä, esim. pilttipurkin kansia maaleille, maalauspaperia, alustat  
Aikataulu: noin 10-30 minuuttia

Ideana on tehdä taideteoksia, joihin jokainen osallistuu. Voidaan toteuttaa esim. 3-8 hengen ryhmissä. Valitaan tunne tai aihe josta jokainen piirtää edessään olevalle paperille. Tämän jälkeen kaikki vaihtavat paikkaa ja piirtävät edeltävän henkilön paperiin uutta tunnetta tai aiheetta. Sitten vaihdetaan vielä kerran tai niin monta kertaa, että jokainen on päässyt maalaamaan kaikkiin papereihin jotain tunnetta tai aiheetta.

Lopuksi käydään läpi miltä tuntui tehdä ryhmänä taideteoksia ja mitä ajatuksia tiettyjen tunteiden tai aiheiden maalaaminen herätti.

## Loppusanat

Tämä opas on tehty osana toiminnallista opinnäytetyötä mahdollistamaan hyvinvoinnin lisäämisen erilaisten toiminnallisten ja luovien menetelmien hyödyntämisen ryhmissä.

Pidetään huolta toisistamme ja itsestämme!



## Linkkivinkkejä

Tässä linkkejä, joista löytyy lisää harjoitteita:

- Kaisa Jaakkola, 2018, "Palaudu ja vahvistu"
- Kaisa Jaakkola, 2020, "Palaudu ja vahvistu: Tehtäväkirja"
- Laura Huhtinen-Hildén ja Minna Lamppu, 2018, "Odottamattomia aarteita"  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-097-7>



## Lähteet

Huhtinen-Hildén, L., & Isola, A-M. (2020). Systemaattisista havainnoista vaikutusten todentamiseen: Havainnointimalli luovaan ryhmätoimintaan. Tutkimuksesta tiiviisti 37/2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL).  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-601-5>

Kaattari, M., & Suksi, I. (24.4.2019). Kulttuuri ja taide hyvinvoinnin edistäjinä sosiaali- ja terveydenhuollossa, työelämässä ja koulutuksessa: Terveyttä ja hyvinvointia edistävän taide- ja kulttuuritoiminnan yhteistyöryhmän raportti ja jatkotoimenpide-ehdotukset. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2019:34).  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4069-7>

Alcoe, J., & Gajewski, E. (2014). Emotional health and well-being: Practical mind science. Mercury learning & information.

MIELI Suomen mielenterveys ry. (4.4.2019). Mitä mielenterveys on? [video].  
[https://www.youtube.com/watch?v=yeCkalwpVAs&t=16s&ab\\_channel=MIELISuomenMielenterveysry](https://www.youtube.com/watch?v=yeCkalwpVAs&t=16s&ab_channel=MIELISuomenMielenterveysry)

Huhtinen-Hildén, L., & Lamppu, M. (2018) Odottamattomia aarteita. Metropolia Ammattikorkeakoulu.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-097-7>



## Liite 2. Loppukyselyn kysymykset

1. Mitä mieltä olit kokoontumisista?
2. Mitä tunteita ja ajatuksia kokoontumiset ovat herättäneet sinussa?
3. Mitä vaikutuksia kokoontumisilla oli hyvinvointiisi sekä jaksamiseesi?
4. Tykkäisitkö tällaisesta toiminnasta osaksi arkeasi työssä? Kuinka usein?
5. Miten kokoontumiset vaikuttivat sinun kiinnittymiseesi osaksi osallistujien porukkaa?  
(esim. onko työkaverin kanssa helpompi tai vaikeampi jutella kuin ennen? Huomaatko mitään eroa entiseen?)
6. Minkälaista tukea toivoisit työssäsi jaksamiseen?
7. Millaiset toiminnalliset menetelmät toivat sinulle eniten hyvää mieltä?
8. Vapaa palaute.