

Susanna Hyvärinen ja Sanni Marttila

TYÖHYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄN TOIMINTATERAPIARYHMÄN YHTEINEN SUUNNITTELU

Suunnitteluryhmä kaupan alan yrityksessä

TYÖHYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄN TOIMINTATERAPIARYHMÄN YHTEINEN SUUNNITTELU

Suunnitteluryhmä kaupan alan yrityksessä

Susanna Hyvärinen ja Sanni Marttila

Opinnäytetyö

Syksy 2018

Toimintaterapian tutkinto-ohjelma

Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Toimintaterapian tutkinto-ohjelma

Tekijä(t): Susanna Hyvärinen ja Sanni Marttila

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointia ylläpitävän toimintaterapiaryhmän yhteinen suunnittelu – Suunnitteluryhmä kaupan alan yrityksessä.

Työn ohjaaja: Maarit Virtanen ja Eliisa Niilekselä

Työn valmistuslukupäivä ja -vuosi: Syksy 2018

Sivumäärä: 47 + 6

Työhyvinvointi on tärkeä osa jokaisen työkäisen arkea. Työhyvinvoinnin vaikutukset heijastuvat myös työn ulkopuolelle kotiin ja vapaa-ajan toimintoihin. Työrooli saattaa olla yksi isoimpia rooleja ja työkäisyys pisin jakso ihmisen elämässä. Työ voi olla merkittävä voimavara läpi elämän, mutta voi myös olla uupumiseen ja työkyvyttömyyteen johtava tekijä. (Taylor, R., (toim), Ekbladh, E. & Sandqvist, J. 2017, 377-378). Toimintaterapiassa työ nähdään merkittävänä osana ihmisen hyvinvointia ja työssään hyvinvoiva ihminen on tyytyväinen ja sitoutunut työhönsä. (Kennedy-Jones, Cooper & Fossey, 2005, 116.) Suomessa ennaltaehkäisevä toimintaterapia työhyvinvoinnissa on vielä suhteellisen vieras asia. Esimerkiksi muissa Pohjoismaissa, Yhdysvalloissa ja Kanadassa toimintaterapia on jo osana työterveyshuoltoa.

Tämä projektimuotoinen opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Oulussa toimivan osuuskaupparyhmään kuuluvan tavaratalon henkilökunnan ja johtoryhmän kanssa. Opinnäytetyöprojektin tarkoituksena oli yhdessä yrityksen henkilökunnan kanssa suunnitella heille toimintaterapeutin toteuttama työhyvinvointiryhmä. Lähtökohtana opinnäytetyölle oli yhteistyöyrityksen tahto löytää työntekijöilleen tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä, keinoja ennaltaehkäistä sairautslomia sekä löytää työn kuormittavat tekijät. Suunnittelu toteutettiin yhdessä noin kymmenen hengen ryhmän kanssa, joka koostui eri osastojen työntekijöistä sekä johtoryhmän jäsenistä. Suunnitteluryhmän kanssa tavattiin kolme kertaa, joissa keskusteltiin yrityksen työhyvinvointiin liittyvistä asioista, toimintaterapian teorioiden ohjaamana. Opinnäytetyön tekijät toimivat suunnitteluryhmässä ohjaajina. Opinnäytetyöprojektin tuloksena syntyi yhteistyöyritykselle alustava suunnitelma toimintaterapeutin ohjaamasta työhyvinvointiryhmästä. Tuotetta voidaan tulevaisuudessa hyödyntää toimintaterapeutin toimesta työhyvinvointiryhmänä yhteistyöyrityksessä. Saamamme palaute tuotteesta oli positiivista. Sen käyttöönotto selviää tämän raportin julkaisun jälkeen. Myös toteutunut suunnitteluryhmä sekä siellä käydyt teemat koettiin tärkeiksi. Opinnäytetyömme perustuu työkäisiin ja työhön liittyvään teoria- ja tutkimustietoon, PEO-, Inhimillisen toiminnan-, malliin sekä toiminnallisen ryhmätyön malliin sekä toimintaterapiaryhmissä käytettävän Finlayn (2001) ryhmäkertojen rakenteeseen.

Opinnäytetyöprojektimme toi ennaltaehkäisevän toimintaterapian ja kaupanalan työntekijöiden hyvinvoinnin, lähemmäs toisiaan. Palautetta keräsimme suunnitteluun osallistuneilta työntekijöiltä ja johtoryhmältä. Projekti koettiin mielenkiintoisena ja positiivisena. Tulevaisuudessa mahdollisesti toteutuva työhyvinvointiryhmä herätti yhteistyöyrityksessä mielenkiintoa ja sen ajatellaan olevan hyödyllinen yritykselle.

Asiasanat: Työhyvinvointi, ennaltaehkäisevä toimintaterapia, ryhmämuotoinen toimintaterapia

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree of Occupational Therapy

Author(s): Susanna Hyvärinen and Sanni Marttila

Title of thesis: Planning of occupational therapy work wellbeing group – Planning-group in a retail business field company.

Supervisor(s): Maarit Virtanen and Eliisa Niilekselä

Term and year when the thesis were submitted: Autumn 2018 Number of pages: 47 + 6

Work wellbeing is an important part of every workers life. The effects of work wellbeing can be seen outside work also. Worker role can be one of the biggest roles and working-age the longest period in human's life. Work can be meaningful resource through life, but it can also be one factor in workers disabilities and burnouts. (Taylor. R., (supp.), Ekbladh. E. & Sandqvist. J. 2017, 377-378). In occupational therapy work is seen as meaningful part of one's wellbeing. Work wellbeing can reflect as an employee who is satisfied and committed to the work. (Kennedy-Jones, Cooper & Fossey, 2005, 116.) Preventive occupational therapy is still rather unknown in Finland. Although in other Nordic countries, United States and Canada occupational therapy is already part of occupational health care at workplaces.

This thesis was executed in cooperation with department store in Oulu. The objective of this project was to plan together with the company, an occupational therapy-based work wellbeing group for their employees. The company aligned their will to prevent employees' disabilities and burnouts, find the burdens of work and the balance between work and free time for employees. The planning was executed together with group of ten people, that consists employees from different departments and the management group. There were three meetings with the planning group, that aimed to collect information about company's work wellbeing. Meetings were led by the makers of this thesis and were based on occupational therapy theories. A result of this project was a preliminary intervention plan based on occupational therapy in work wellbeing, that was made for the company. The preliminary intervention plan can be used in the future by occupational therapist in a work wellbeing group, in the company. The feedback from the preliminary intervention plan was positive. The planning-group and the themes were also considered to be important for the company. Our thesis is based on working-age and work-related theories, PEO-model, The Model of Human Occupation, Groups applying the functional group model and Finlay's (2001) groupwork in occupational therapy: theory into practice.

Our thesis brought preventive occupational therapy and retail business field closer to each other. Feedback was collected from the people who participated in planning group and from the management. Thoughts about project were positive and made company workers curios about possibilities in occupational therapy and work wellbeing. Preliminary intervention plan was thought to be useful and interesting for the company.

Keywords: Wellbeing at work, preventive occupational therapy, Groupwork in occupational therapy

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT	4
1 PROJEKTIN TAUSTA JA TAVOITTEET	6
1.1 Projektin tausta.....	6
1.2 Yhteistyökumppanin esittely	9
1.3 Projektin tavoitteet ja hyödynsaajat.....	9
2 PROJEKTIN TYÖVAIHEET	12
3 PROJEKTIORGANISAATIO JA SOPIMUKSET	14
4 PALVELUTUOTTEEN LAATUKRITEERIT.....	15
5 TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITÄMINEN TOIMINTATERAPIAN KEINAIN.....	17
5.1 PEO-malli työhyvinvoinnin tarkastelussa	18
5.2 Inhimillisen toiminnan malli työhyvinvoinnin tarkastelussa	19
5.3 Ryhmämuotoinen toimintaterapia	21
5.4 Ennaltaehkäisevä toimintaterapia	23
5.5 Toiminnallinen tasapaino vaikuttaa työhyvinvointiin	25
5.6 Työn ja työympäristön analyysi ja adaptaatio.....	26
6 PALVELUTUOTTEEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS.....	29
6.1 Suunnitteluryhmän suunnittelu.....	30
6.2 Suunnitteluryhmän toteutus	30
6.3 Työhyvinvointiryhmän alustava suunnitelma	32
7 PROJEKTIN ARVIOINTI.....	34
7.1 Projektin tavoitteiden saavuttamisen arviointi.....	34
7.2 Projektin työvaiheiden toteutumisen arviointi	35
7.3 Tuotteen laatukriteerien toteutumisen arviointi	37
8 POHDINTA.....	40
LÄHTEET	43
LIITTEET	48

1 PROJEKTIN TAUSTA JA TAVOITTEET

Toimintaterapiassa työ on tärkeänä osana ihmisen toimintakokonaisuuksista. Työn tekemisellä tarkoitetaan usein palkkatyötä, joka ymmärretään vapaa-ajan, levon ja virkistyksen vastapuolena. Työn tekemiseen vaikuttavat ihmisen eri elämäntilanteet ja tarkoitukset. Ihmisen palkkatyön tekeminen vaikuttaa merkittävästi kotielämän toimintoihin, joten työelämän ulkopuolella tulevien vaatimuksien huomioiminen työntekijän työmäärässä on tärkeää. Työ määrittelee vahvasti keskiötä ja arvokasta roolia ihmisen jokapäiväisessä elämässä aikuisiässä. Työn tekeminen vaikuttaa myös vahvasti yksilön ajan käyttöön arjessa, mahdollistaa sosiaalisia kontakteja perhe-elämän ulkopuolella, rakentaa sosiaalista statusta -ja identiteettiä sekä antaa mahdollisuuden osallistua yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Työn tekemisellä voi olla yksilöön positiivisia terveysvaikutuksia, mikäli työpaikoilla on hyvä ja onnistunut ilmapiiri. (Taylor ym. 2017, 377-378). Toimintaterapeuteilla on ammattitaitoa arvioida työntekijöiden työkykyä ja työssä vaadittavia taitoja toimintaterapian teoriaan pohjautuvien arviointimenetelmien kautta, jotka soveltuvat laajasti erilaisille asiakasryhmille työhyvinvoinnin edistämiseen, osa-aikaisten työntekijöiden ja työhön paluun yhteydessä olevien työntekijöiden tukemiseen. (Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry, 2010).

1.1 Projektin tausta

Työn vaikutuksia voidaan tarkastella eri tavoin, esimerkiksi työhyvinvoinnin kautta. (Taylor ym. 2017, 378.) Työterveyslaitos (2017) määrittelee, että työhyvinvointi tarkoittaa ammattitaitoisten työntekijöiden sekä työyhteisön tuottamaa terveellistä, tuottavaa ja turvallista työtä. Taustalla vaikuttaa hyvin johdettu organisaatio, jossa työ koetaan mielekkääksi, palkitsevaksi ja työ tukee elämänhallintaa. Työhyvinvointi syntyy tekemällä työtä hyvässä työyhteisössä. Toimivan työyhteisön kriteerejä ovat: yhteinen päämäärä ja tavoite, selkeä työnjako ja vastuualueet, jokainen työyhteisössä työntekijät tietävät, mitä heiltä odotetaan työstä, toimintatavat on sovittu yhdessä ja päätöksenteko on läpinäkyvää sekä esimiestyö toteutuu työyhteisössä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. (Työterveyslaitos, 2017.)

Työelämä on muuttunut paljon viime vuosien aikana. Työstä on tullut usealle kohtuuttoman kiireistä ja epävarmaa. Teknologian kehittyminen muuttaa työtapoja ja -menetelmiä, joka luo paineita sekä voi uuvuttaa. (Nykänen 2009, 9.) Se, miten ihminen voi töissä, heijastuu laajemmin hyvinvointiin

elämässä. (Aarnikoivu 2010, 11-12.) Työssään hyvinvoiva ihminen on sitoutunut työhönsä, kiinnostunut asioista ja osallistuu yhteisiin asioihin. Yleisesti ihmisen hyvinvointi näkyy tyytyväisyytenä elämään, aktiivisuutena, epävarmuuden sietona sekä itsensä hyväksymisenä ja avoimena perusasenteena. (Työterveyslaitos 2017.)

Työn imu ilmiöön työhyvinvoinnin yhteydessä on alettu kiinnittää huomioita viime aikoina, ikään kuin vastineeksi työpahoinvoinnille. Ilmiö tarkoittaa työhön liittyvää innostumista ja iloa kuvaavaa tunnetta, joka näkyy työtä tehdessä motivaatiotekijänä. Työn imulla on todettu olevan yhteys työntekijän terveyteen ja työsuoritukseen myönteisesti. (Työterveyslaitos 2017.) Työelämän muutokset ovat vaikuttaneet merkittävästi työhyvinvointiin. Yleisin työkyvyttömyyteen johtava syy on mielen-terveyden häiriöt. Yli puolet alle 55-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeistä oli myönnetty mielen-terveyden häiriöiden takia. (Aromaa 2010, 51.) Työeläkkeiden kustannukset ovat vuosittain noin 10 miljardia euroa (Rissa 2007, 10).

Opinnäytetyöprojektimme on tehty yhteistyössä Oulussa toimivan osuuskaupparyhmään kuuluvan tavaratalon henkilökunnan ja johtoryhmän kanssa. Ajatus projektimuotoisesta opinnäytetyöstämme muodostui aiemmin saamiemme työkokemuksien pohjalta, vahvasta mielenkiinnosta työhyvinvointia kohtaan sekä ennaltaehkäisevän toimintaterapian mahdollisuuksista työhyvinvoinnissa kaupan alalla. Projektin toisen tekijän aiempi työsuhte yhteistyöyrityksessä antoi meille mahdollisuuden projektin yhteistyölle.

Yhteistyömme yrityksen kanssa alkoi johtoryhmän kanssa pidetyllä yhteisellä palaverilla. Ensimmäisessä palaverissa tarkoituksena oli toimintaterapian teorioiden pohjalta kertoa opinnäytetyön mahdollisuuksista sekä kuulla yrityksen tarpeita ja toiveita projektiin liittyen. Tarkoituksena oli myöskin yhdessä keskustella toimintaterapian mahdollisuuksista sekä tulevan projektin tavoitteista. Yrityksen johtoryhmän toiveena oli saada tietoa ennaltaehkäisevän toimintaterapian mahdollisuuksista työhyvinvoinnin tukemisessa. Johtoryhmän nimeämiä haasteita yrityksessä olivat työssä jaksaminen, henkinen jaksaminen, työn tautus ja ruokailutottumukset. Johtoryhmä toivoi työntekijöilleen tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä, keinoja ennaltaehkäistä sairauslomaa sekä löytää työn kuormittavia tekijöitä, jotta saadaan tehoja myös kotiin ja vapaa-aikaan. Johtoryhmän toiveena oli, että työntekijät löytäisivät asiat, jotka ovat työssä tärkeitä, sekä keinot, miten priorisoida eri työtehtäviä. Heidän mukaansa on tärkeää jakaa voimavaroja ja tunnistaa työtehtävät, jotka tulee tehdä 100% teholla ja tehtävät, joita voi tehdä 50% työteholla. Johtoryhmä piti tärkeänä sitä, että työn ajasta löytyisi enemmän aikaa vuorovaikutukselle ja keskustelulle esimiehen ja työntekijän välillä.

Myös elämän tasapaino, itsearvostus sekä vastuun ottaminen ovat yritykselle tärkeitä arvoja. (Johdoryhmän palaveri 23.1.2018)

Mielenkiintomme ennaltaehkäisevää toimintaterapiaa kohtaan vahvisti myös se, että ennaltaehkäisevä toimintaterapia työhyvinvoinnissa on vielä suhteellisen vieras käsite Suomessa. Toimintaterapeuteilla on paljon annettavaa esimerkiksi työpaikkakäynneillä, ryhmämuotoisessa toiminnassa sekä asiantuntijaluennoilla työkykyyn liittyen. Toimintaterapeuttien osaamista ole vielä juurikaan hyödynnetty työterveyshuollossa maassamme. (Leino 2017, 16.) Toimintaterapia on osana työterveyshuoltoa esimerkiksi Yhdysvalloissa, Kanadassa sekä muissa Pohjoismaissa. Edellä mainituissa maissa toimintaterapeutin asiantuntemusta hyödynnetään mm. sairauksien ja vammojen ennaltaehkäisyssä, ammatissa tarvittavien taitojen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Toimintaterapeutin osaaminen nähdään tärkeänä työn tuottavuuden lisääjänä. (TOIminta 2/2017, 22). Työterveyshuollon laatukselyssä ja laatuluokituksen tutkimuksissa (2017) on todettu, että ryhmämuotoiset interventiot ovat toimivia, mutta ne ovat harvemmin käytössä. Myös ennaltaehkäisevää toimintaa tulisi kehittää. Toimintaterapeuteilla on vahva osaaminen ryhmätoiminnasta -ja interventioista. Toimintaterapiapalveluita on myös mahdollista ostaa ilman Kelan päätöksiä, joten toimintaterapian ammattialan tietoisuutta ja mahdollisuuksia tulisi lisätä niin työterveyshuoltoon kuin muillekin yrityksille.

Toimintaterapialla voidaan ennaltaehkäisevästi tukea työhyvinvointia. Toimintaterapeutit voivat auttaa työn ja vapaa-ajan tasapainottamisessa tai työkyvyn arvioinnissa, työn jatkuvuuden kannalta. (CAOT 2016.) Toimintaterapian näkökulmasta työn kokeminen nähdään merkityksellisenä tekijänä toimintakyvyn kannalta. Työn tekemiseen voivat vaikuttaa työntekijän roolissa, esimerkiksi työhön liittyvät aiemmat kokemukset, työhistoria, koulutus sekä muut yksilön elämään vaikuttavat kokemukset. Toimintaterapiassa ei keskitytä ongelmiin, häiriöihin tai puuttuviin taitoihin vaan työntekijän mielenkiinnon kohteisiin, tulevaisuuden odotuksiin ja toiveisiin, voimavaroihin, hallinta keinoihin ja oppimistyyliin työtä ajatellen. (Taylor ym. 2017, 378-379).

1.2 Yhteistyökumppanin esittely

Yhteistyökumppanimme on Oulussa toimiva osuuskauppa, jossa työskentelee 160 työntekijää. Yrityksessä työskentelee kokopäiväisiä ja osa-aikaisia työntekijöitä, opiskelijoita sekä vuokratyövoimaa. Yhteistyöyrityksemme toimitilat ovat yli 23 000 neliömetrin kokonaisuus, josta tavaratalon osuus on 16 500 neliötä. Myymälässä osastot ovat jakautuneet seuraavasti: info, kassa-, päivittäistavara, sekä käyttötavaraosastot. Käyttötavaraosastoihin kuuluvat: koti, viihde ja elektroniikka, rakennus ja remontointi, pukeutuminen sekä urheilu. Yrityksessä työhyvinvointia tuetaan ja edistetään työtyytyväisyyskyselyiden, koko tavaratalon- sekä osastokohtaiset palavereiden ja kehityskeskusteluiden avulla. Yrityksen arvoja ovat: olemme asiakasta varten, kannamme vastuun ihmisistä sekä ympäristöstä, uudistamme toimintaamme jatkuvasti sekä toimimme tuloksellisesti. (Johdoryhmän palaveri 2018.)

1.3 Projektin tavoitteet ja hyödynsaajat

Projektin tavoitteet ovat tärkeässä asemassa projektin laadukkaan toteutumisen ja vaikuttavuuden kannalta. Projektissa tavoitteet ovat positiivisia muutoksia, joihin projektilla pyritään vaikuttamaan. Jokaisella projektilla on omat tavoitteet ja niillä kuvataan sitä muutosta, joka projektilla pyritään aikaansaamaan sen hyödynsaajien kannalta. Jokaisella projektilla on omat, juuri kyseistä hanketta määrittelevät tavoitteet. Niillä kuvataan sitä muutosta, joka hankkeella pyritään aikaansaamaan sen hyödynsaajien kannalta. Hyödynsaajia ovat tahot, jolle projekti on tarkoitettu. Välittömiä hyödynsaajia ovat henkilöt tai ryhmät, kenelle projektissa toteutettu tieto, menetelmät tai ratkaisumallit on tarkoitettu. Lopullisia hyödynsaajia voivat olla tahot, jolle projektin positiiviset pitkän aikavälin vaikutukset pyritään kohdentamaan. (Silfverberg 2007, 106, 147-148, 154.)

Opinnäytetyöprojektin tavoitteena oli tehdä yrityksen tarpeita vastaava palvelutuote, toimintaterapiaan perustuva työhyvinvointiryhmän suunnitelma, yhdessä yrityksen henkilökunnan kanssa. Tavoitteena oli, että työhyvinvointiryhmän suunnitelmaa ideoimaan kootaan 10 hengen ryhmä, yrityksen työntekijöistä. Tavoitteenamme oli kokoontua tämän 10 hengen suunnitteluryhmän kanssa kolme kertaa projektin aikana.

Sosiaali- ja terveysalalla tuote voi olla materiaallinen tai palvelutuote, tai näiden kahden yhdistelmä. Laadukas ja kilpailukykyinen palvelutuote syntyy asiakkaiden tarpeiden pohjalta, tuotekehityksen kautta. Sosiaali- ja terveysalalla tuotteen keskeisiin ominaisuuksiin kuuluu se, että tuote ostetaan terveyden, hyvinvoinnin tai elämänhallinnan edistämiseksi ja siihen sisältyy lähes aina tuotteen sisältöä tukeva vuorovaikutustilanne, jota teknologinenkaan kehitys ei voi korvata. Palvelutuote voi olla esimerkiksi opasvihkonen, työkirja tai peli. (Jämsä & Manninen 2000, 13–16.)

Välitön tavoite kuvaa suunnitteilla olevan projektin konkreettista lopputulosta (Silfverberg 2016, 40). Projektimme **välittömiä tavoitteita** oli kaksi. Ensimmäinen tavoite oli suunnitella ja toteuttaa toimintaterapian teorioihin perustuva suunnitteluryhmä yhteistyöryityksessä. Toisena tavoitteena oli tehdä suunnittelun perusteella alustava suunnitelma toimintaterapeutin ohjaamasta työhyvinvointiryhmästä. Tavoitteenamme oli myös, että saisimme projektin avulla tietoa ennaltaehkäisevän toimintaterapiaryhmän tarpeellisuudesta ja hyödyllisyydestä osana yrityksen työhyvinvointia. Lähtökohtana opinnäytetyölle oli yhteistyöryityksen tahto löytää työntekijöilleen tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä, keinoja ennaltaehkäistä sairautslomia sekä löytää työn kuormittavat tekijät.

Kehitystavoitteena projektissa on palvelutuotteen eli ryhmäsuunnitelman käyttöönotto toimintaterapeutin toteuttamana yhteistyöryityksessä. Tavoitteena on myös se, että toimintaterapeutin toimesta toteutettava työhyvinvointiryhmä koettaisiin hyödylliseksi yrityksessä.

Oppimistavoitteenamme oli oppia ennaltaehkäisevän toimintaterapian mahdollisuuksista työhyvinvoinnin tukemisessa ja ylläpitämisessä. Oppimistavoitteenamme oli saada lisätietoa työikäisten ennaltaehkäisevästä toimintaterapiasta, ryhmämuotoisesta ennaltaehkäisevästä toimintaterapiasta, ryhmätyön malleista ja ryhmän suunnittelusta työikäiselle kohderyhmälle. Tavoitteenamme oli tehdä laadukas opinnäytetyö hyvässä yhteistyössä ja toisiamme tukien. Tavoitteenamme oli luoda hyvä ja luottamuksellinen yhteistyösuhde yrityksen johtajiston sekä suunnitteluryhmän kanssa. Toiminnallisen opinnäytetyön prosessin vaiheiden kautta tavoitteenamme oli ymmärtää paremmin projektityön aikataulutuksesta, yhteistyökumppanuudesta, kustannusarvioista ja vaikutavuudesta.

Opinnäytetyömme hyödynsaajia ovat yhteistyöryityksen työntekijät. Hyödynsaajia ovat työikäisten kanssa työskentelevät toimintaterapeutit sekä muut sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ja toimintaterapeuttiopiskelijat. Toimintaterapeutit ja opiskelijat saavat työmme avulla tietoa ennaltaehkäi-

sevästä toimintaterapiasta työkäisten kanssa sekä työyhteisön tukemisesta toimintaterapian näkökulmasta. Opinnäytetyötämme voivat hyödyntää toimintaterapeutit sekä opiskelijat käytännön työssään ja sitä kautta myös asiakkaat hyötyvät työstämme. Projektin avulla voimme lisätä myös toimintaterapian tunnettuutta työhyvinvoinnin alueella sekä mahdollisesti myös työterveyshuollossa.

2 PROJEKTIN TYÖVAIHEET

Projekti on aikataulutettu, tietyillä panoksilla kestäviin tuloksiin pyrkivä tehtäväkokonaisuus, jonka toteuttamisesta vastaa sitä varten perustettu organisaatio (Silfverberg 2007, 147-148, 154).

Opinnäytetyöprojektimme käynnistyi syksyllä 2017 aiheen valinnalla. Projektimme ensimmäinen päätehtävä oli **aiheeseen perehtyminen**. Sen välituloksena syntyi opinnäytetyömme tietoperusta, johon etsimme tutkimustietoa näyttöön perustuvasta toimintaterapiasta työhyvinvointiin liittyen, suunnitteluryhmistä sekä toimintaterapiateorioiden -ja menetelmien käytöstä työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyömme perustuu työikäisiin ja työhön liittyvään teoria- ja tutkimustietoon, PEO-, Inhimillisen toiminnan-, malliin sekä toiminnallisen ryhmätyön malliin sekä toimintaterapiaryhmissä käytettävän Finlayn (2001) ryhmäkertojen rakenteeseen. Aiheeseen perehtymisessä ensimmäisenä osatehtävänä oli opinnäytetyömme ideointi, jota teimme yhdessä ohjausryhmän sekä yhteistyöyrittäjien johtajiston kanssa. Kun pääidea eli työhyvinvointiryhmän suunnittelu projektistamme oli muodostettu, lähdimme rajaamaan aihetta yhteistyökumppanimme tarpeiden sekä opettajilta saamamme palautteen mukaisesti. Aiheen rajauksen jälkeen ryhdyimme keräämään lisää tietoa aiheestamme ja laadimme opinnäytetyöllemme tietoperustan.

Seuraava päätehtävä oli **projektisuunnitelman laatiminen**, jonka välituloksena syntyi kirjallinen suunnitelma. Suunnitelmassa nimesimme projektimme tavoitteet sekä laadimme sille laatukriteerit, jotka ovat tässä opinnäytetyössä esitelty sivuilla 15-16. Projekti jaettiin eri vaiheisiin, nimettiin siihen liittyvät tehtävät sekä laadittiin projektille aikataulu.

Kolmantena päätehtävänä oli **palvelutuotteen suunnitleminen** yhteistyöyrityksessä ja **palvelutuotteen kokoaminen**. Tässä vaiheessa toteutettiin suunnitteluryhmä yrityksessä. Suunnitteluryhmässä ideointiin, kerättiin sisältöä ja asetettiin alustavia tavoitteita mahdollisesti tulevaisuudessa toteutuvaa työhyvinvointiryhmää varten. Keräsimme osallistujilta myös palautetta suunnitteluryhmän tarpeellisuudesta ja toteutuksesta, jotta pystyimme arvioimaan laatukriteerien ja välittömien tavoitteiden saavuttamista. Suunnitteluryhmän pohjalta tehtiin palvelutuotteena alustava ryhmäsuunnitelma.

Viimeisenä päätehtävänä oli **projektin päättäminen ja arviointi**, joka tapahtui syksyllä 2018. Projektin päättämisen vaiheeseen kuului loppuraportin kirjoittaminen sekä projektin esitleminen yhteistyöyrityksessä. Projektin tuotteena syntynyt alustava ryhmäsuunnitelma esiteltiin yhteistyöyrityksessä joulukuussa 2018. Työhyvinvointiryhmän toteutus ei kuulu enää tähän opinnäytetyöhön. Työhyvinvointiryhmä voidaan toteuttaa tulevaisuudessa tämän opinnäytetyön tuloksena syntyneen ryhmäsuunnitelman pohjalta, toimintaterapeutin tai toimintaterapeuttiopiskelijan ohjaamana.

Tämä opinnäytetyö julkaistaan ammattikorkeakoulujen julkaisuarkisto Theseuksessa. Opinnäytetyöhömmme perustuvan kypsyyšnäytteen, joka osoittaa perehtyneisyyttä aiheeseen, kirjoitimme artikkelin muodossa, jonka julkaisun yksityiskohdat selviävät tämän raportin kirjoituksen jälkeen. Tietosuoja-asiat ja mahdollisesti salassa pidettävät osiot on sovittu yhteistyökumppanin kanssa ennen opinnäytetyön julkaisua, palaverissa joulukuussa 2018.

3 PROJEKTIOrganisaatio JA SOPIMUKSET

Projektilla pitää olla selkeä organisaatio, jossa eri osapuolten roolit ja vastuut on selkeästi määritetty. Yleensä projektioorganisaatio koostuu ohjaus/johtoryhmästä, varsinaisesta projektioorganisaatiosta sekä yhteistyökumppaneista. Projektiin sidottujen eri sidosryhmien roolit, vastuut sekä johtamis- ja päätöksenteko menettely on tärkeää määritellä selkeästi projektin suunnitteluvaiheessa tehokkuuden ylläpitämiseksi. (Silfverberg 2007, 51, 93.)

Tämän opinnäytetyön **projektiryhmään** kuuluivat opinnäytetyön tekijät, toimintaterapeuttiopiskelijat Susanna Hyvärinen ja Sanni Marttila. Projektiryhmä oli vastuussa projektin suunnittelusta, dokumentoinnista sekä loppuraportin kirjoittamisesta ja projektin päättämisestä. Vastuu jaettiin tasaisesti molempien opiskelijoiden kesken. Projektiryhmä teki työhyvinvointia ylläpitävän toimintaterapian ryhmäsuunnitelman, toteutuksen ja dokumentoinnin. **Ohjausryhmä**, joka oli vastuussa lopullisista päätöksistä opinnäytetyön suhteen, kuuluivat yhteistyöyrityksen johtoryhmä vastaten yritystä koskevista asioista sekä Oulun Ammattikorkeakoulun opettajat Maarit Virtanen ja Eliisa Niilekselä. Yhteistyökumppanin kanssa kirjoitettiin yhteistyösopimus, jossa sovittiin tekijänoikeuksista sekä aikatauluista ja muista käytännönasioista. Toimintaterapiaan perustuvaan ryhmään tarvitaan aina joko toimintaterapeuttiopiskelija tai valmistunut toimintaterapeutti. Opinnäytetyön tuloksena syntyneen palvelutuotteen tekijänoikeudet säilyvät opinnäytetyön tekijöillä, Sanni Marttilalla sekä Susanna Hyvärisellä. Oulun Ammattikorkeakoululla sekä koulun toimintaterapian opettajilla on oikeus hyödyntää opinnäytetyötämme opetusmateriaalina sekä toimintaterapeuttien ammatinkehittämiseen perustuvana materiaalina.

Projektin suunnitteluvaiheessa on hyvä määritellä projektin tavoitteet ja työvaiheisiin liittyvä sisältö, kuten taustaselvitykset, organisaation tarkastelu sekä mahdollinen rahoitussuunnittelu. Mikäli projektiin tarvitaan ulkoista rahoitusta, on jo esisuunnitteluvaiheessa tärkeää selvittää mahdolliset rahoituslähteet sekä rahoitukseen liittyvät ehdot. Mahdollisista kustannuksista projektiin liittyen on tärkeää sopia yhteistyökumppanin kanssa. (Silfverberg, 2007, 39-41). Tämän projektin eli opinnäytetyön kustannusarviot laskettiin projektin suunnitteluvaiheessa, joka sisältyi opiskelijoiden pakollisiin opintoihin. Ryhmäläisten osallistuminen suunnitteluryhmään sisältyi osana heidän työaikaansa. Suunnitteluryhmän tilana toimi yhteistyöyrityksen tilat. Yrityksen kanssa tehdyssä yhteistyösopimuksessa on sovittu, että yritys ei maksa opiskelijoille projektin tekemisestä rahaa. Yrityksen panostus projektiin oli käytettävä aika työajan sisällä.

4 PALVELUTUOTTEEN LAATUKRITEERIT

Tässä kappaleessa käsitellään palvelutuotteen eli ryhmäsuunnitelman laatukriteerejä. Hyvä ja laadukas kehitysprojekti on "lähtöpotku" tai kehityksen moottori uudelle ja kannattavalle toiminnalle sen sijaan, että hanke itsessään tuottaisi sellaisia tuotteita tai palveluita, joiden määrään/laatuun hankkeella pyritään vaikuttamaan. Laatukriteeri on se mittaamisen perusta, joka kertoo meille, millaista tulosta ja laatutasoa tavoittelemme. (Silfverberg, 2007.)

Laatukriteerien avulla pystyimme arvioimaan mm. palvelukykyä, asiakastyytyväisyyttä, henkilöstön riittävyttä ja sen tyytyväisyyttä, toiminnan tehokkuutta ja tuottavuutta sekä voimavarojen oikeaa käyttöä. Laatukriteerien valinta ohjaa toimintaa tiettyyn suuntaan, minkä vuoksi seurattavien laatukriteerien valinta pitää tehdä huolellisesti ja harkiten. (Idänpään-Heikkilä, Outinen, Nordblad, Päivärinta, Mäkelä, 2000.) Valitsimme työllemme laatukriteereiksi **asiakaslähtöisyyden, näyttöön perustuvan teorian käyttämisen sekä hyödynnettävyyden.**

Toimintaterapian peruseriaatteena on asiakaslähtöisyys. Asiakaslähtöisyyden perustana on asiakkaan autonomia ja ainutlaatuisuus. Asiakkaanamme projektissa olivat Osuuskaupan työntekijät ja johtoryhmä. Toimintaterapeutti kohtaa jokaisen yksilönä, jolla on oma tarinansa kerrottavanaan. Jokainen yksilö on oman kulttuurinsa edustaja sekä osa asiakkaan omaa ympäristöään. Lähtökohdina toimintaterapiassa ovat tavoitteet ja tarpeet, jotka ovat lähtöisin asiakkaasta. Asiakaslähtöisessä työskentelyssä valta on jaettu terapeutin ja asiakkaan kesken. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija, kun taas terapeutin valta perustuu toiminnan mahdollistamisen asiantuntijuuteen. (Hautala ym. 2013, 89–94.) Toimintaterapia on silloin asiakaslähtöistä, kun asiakas saa osallistua häntä koskeviin asioihin sekä tieto vaihtuu sekä asiakkaan että toimintaterapeutin välillä. Asiakaslähtöisessä suhteessa toimintaterapeutti ja asiakas etsivät yhdessä vuorovaikutuksen avulla tavoitteet, tarpeet, asiakkaan itse tekemät valinnat ja päätökset. (Hautala ym. 2013, 89–92.) Asiakaslähtöisyydestä on hyötyä myös taloudellisesta näkökulmasta toimintaterapiassa, koska resursseja keskitetään jokaisen asiakkaan kohdalla tärkeimpiin tarpeisiin (Harra 2003, 16-17.)

Toisena laatukriteerinä on toimintaterapian näyttöön perustuvan teorian käyttäminen tuotteen eli ryhmäsuunnitelman tekemisessä. Näyttöön perustuvaa teoriaa käytettiin myös suunnitteluryhmän toteutuksessa. Näyttöön perustuva käytäntö toimintaterapian suunnittelussa ja toteutuksessa perustuu aina parhaaseen, ajan tasalla olevaan ja arvioituun ja punnittuun tietoon. Lisäksi näyttöön

perustuvaan työhön kuuluvat sekä toimintaterapeutin asiantuntemus ja ammatillinen harkinta, että asiakkaan oma näkemys ja sen hyödyntäminen. Näytön etsiminen työn tueksi, varmistaa laadukkaan toteutuksen toimintaterapiassa. (Hautala ym., 2013, 113.) Toimintaterapeuttiliiton ammattieettisten ohjeiden mukaan toimintaterapia perustuu näyttöön perustuvaan käytäntöön ja tutkimustiedon hyödyntämiseen. (Toimintaterapeuttiliitto 2011.) Näyttöön perustuvalla käytännöllä (Evidence-based practice) on erilaisia määritelmiä. Useat määritelmät korostavat tavalla tai toisella, että näyttöön perustuvassa työskentelyssä päätöksenteon tulisi perustua terapeutin ammattitaitoon ja kokemukseen, parhaaseen saatavilla olevaan tutkimustietoon sekä asiakkaan elämäntilanteen, arvojen ja ympäristön huomiointiin. (Law & al 2004, lainattu Law & Macdermid 2008). Puolestaan Bennett ja Bennett (2010) toteavat, että toimintaterapian näyttöön perustuvan käytäntö on prosessimalli. Prosessi alkaa tiedon tarpeen tunnistamisesta, mikä jatkuu tiedontarpeen rajaamisen, tiedonhakemiseen, tiedon kriittiseen arviointiin sekä tiedon soveltamiseen käytännössä. (Bennett ja Bennett, 2010. 171-80)

Kolmantena laatukriteerinä palvelutuotteessa on hyödynnettävyys. Yrityksen suunnitteluryhmän kanssa työskentely mahdollisti asiakaslähtöisen toiminnan, joka on yksi perusedellytys sille, että tuotteesta tulee käyttökelpoinen ja hyödynnettävä. Työntekijöiden osallistaminen suunnitteluprosessiin antoi arvokasta tietoa yrityksen prosesseista, työtehtävistä, työtavoista sekä työympäristöstä. Keräsimme palautetta suunnitteluryhmältä jokaisen tapaamiskerran jälkeen. Palaute mahdollistaa toiminnan muuttamisen ja mukauttamisen tarvittaessa. Lopuksi keräsimme palautetta johdoryhmältä sekä suunnitteluryhmältä valmistuneesta tuotteesta eli ryhmäsuunnitelmasta.

5 TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITÄMINEN TOIMINTATERAPIAN KEINON

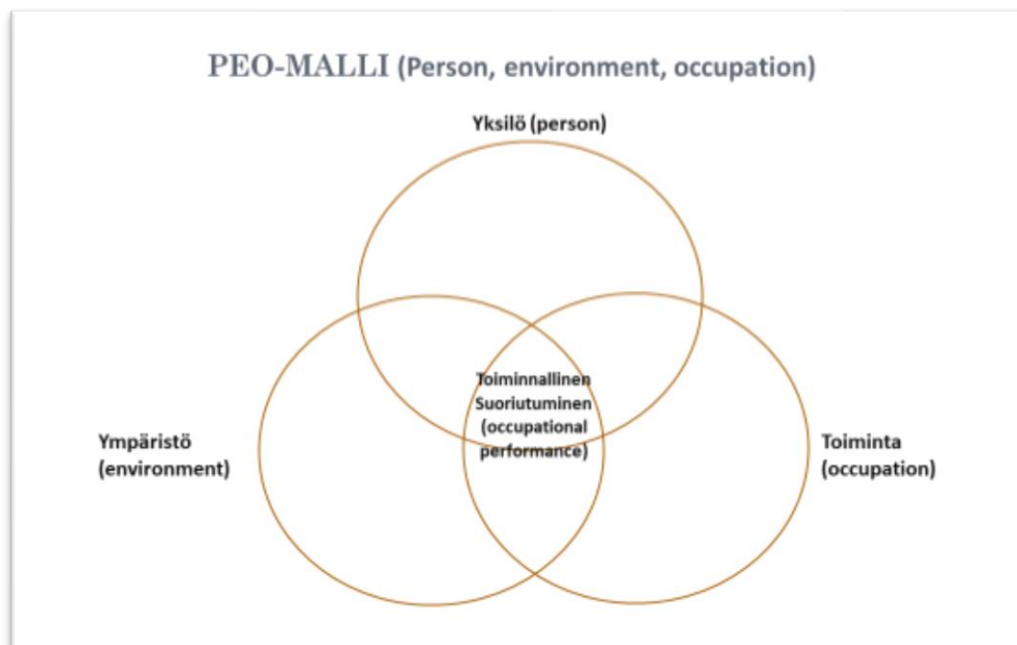
Toimintaterapialla on tutkitusti merkittävä rooli ammatillisen kuntoutumisen yhteydessä, kun työntekijän työkyky on alentunut. (Taylor ym. 2017, 378.) Esimerkiksi belgialaisten ja hollantilaisten tutkijoiden Désironin, de Rijkin, Van Hoofin ja Donceelin tutkimuksessa on selvitetty millaiset toimintaterapian muodot ovat vaikuttaneet työhön paluun yhteydessä sairausloman jälkeen. Tutkimuksessa kävi ilmi, että toimintaterapialla oli merkittävä vaikutus ammatilliseen kuntoutumiseen ja työhön paluuseen. Esimerkiksi toimintaterapiaan osallistumisen seurauksena sairauslomapäivien määrät vähenivät huomattavasti. Toimintaterapian avulla parannettiin myös työntekijän asemaa työmarkkinoilla. Työhön paluuseen tukea saivat etenkin depressiota sairastavat sekä alaselän kivuista ja vammoista kärsivät kuntoutujat. Tutkimustulosten perusteella toimintaterapiaa voidaan suosittelaa osaksi työhön paluuta tukevaa kuntoutusta. Désiron, de Rijk, Van Hoof & Donceel 2011, 2-14).

Toimintaterapeuttien keskeisenä osaamisalueena on toiminnan terapeuttinen käyttö. Toimintaterapeutti on kiinnostunut ihmisen toiminnallisuudesta, joka muodostuu ihmisen, toiminnan ja ympäristön vuorovaikutuksesta. Hän ymmärtää ihmisen toimintaa ja siihen liittyviä rajoituksia, ihmisen ja ympäristön välistä vuorovaikutusta sekä osaa analysoida toimintaa ja muokata ympäristöä sen mukaan. Toimintaterapeuteilla on vahva osaaminen ryhmän ohjaamisesta, vaiheista sekä niissä tapahtuvista ilmiöistä. (Hautala ym. 2013, 14, 30, 37, 161-168.) Toimintaterapiassa pyritään edistämään terveyttä ja hyvinvointia toiminnan kautta. Toimintaterapian ensisijaisena tavoitteena on mahdollistaa ihmisen osallistuminen arjen toimintoihin. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi, toimintaterapeutit työskentelevät niin yksilöasiakkaiden, kuin yhteisöjenkin parissa heidän luonnollisissa ympäristöissään. Toimintaterapeutit auttavat parantamaan asiakkaiden toimintakykyä esimerkiksi muuttamalla toimintaa tai ympäristöä niin, että se tukee asiakkaan toiminnallista suoriutumista. (WFOT 2012, hakupäivä 27.10.2018). Toimintaterapialla on mahdollisuus parantaa ihmisten elämänlaatua, sen avulla voidaan mahdollistaa jokaisen yksilön osallistuminen omaan arkeensa toimintakykynsä mukaisesti. Toimintaterapeutin asiantuntijuutta on keksiä keinoja yhdessä asiakkaan kanssa arjen haasteista selviytymiseen. Yhteiskunnan näkökulmasta toimintaterapialla mahdollistetaan taloudellista etua, koska sen avulla voidaan vähentää esimerkiksi vajaakuntoisten työllistymistä ja syrjäytymistä. (Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2010, 3.)

Yksilön, työn ja ympäristön välistä vuorovaikutusta voidaan tarkastella myös toimintaterapiassa käytetyn PEO-mallin (person-environment-occupation) avulla, joka kuvaa hyvin toimintaterapian keskiössä olevaa yksilön toiminnallista suoriutumista. Yksilön toiminnallinen suoriutuminen tulee ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, hänen toimintoistaan ja rooleistaan sekä ympäristöstä. (Law, Baum & Dunn 2005, 14, 45–46.)

5.1 PEO-malli työhyvinvoinnin tarkastelussa

Käytimme suunnitteluryhmän kokoontumisissa taustateoriana PEO-mallia (Person-Environment-Occupation Model), joka kuvaa hyvin toimintaterapian keskiössä olevaa yksilön toiminnallista suoriutumista. Yksilön toiminnallinen suoriutuminen tulee ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, hänen toimintoistaan ja rooleistaan sekä ympäristöstään, missä asuu, tekee työtä sekä viettää vapaa-aikaa. PEO-malli on yksi tunnetuimmista toimintaterapian käytännöntyötä ohjaavista malleista, joka on havainnollistettu alla olevassa Venn-diagrammissa. Nämä kolme ympyrää risteävät niin, että yhdessä ne muodostavat seitsemän aluetta, jotka muodostuvat eri osa-alueiden vuorovaikutuksesta. Diagrammin keskiöön muodostuu ihmisen toiminnallinen suoriutuminen. (Law, Baum & Dunn 2005, 14, 45–46.) PEO-mallin avulla tarkastelimme yhdessä suunnitteluryhmään osallistuneiden kanssa työntekijöiden rooleja, työtä sekä työympäristöä.

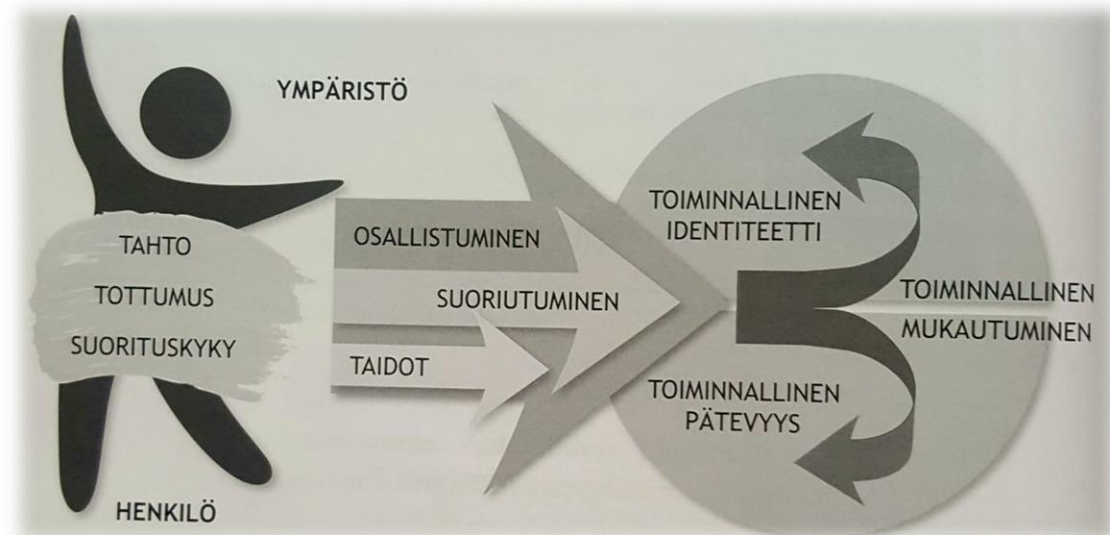


Kuva 2. Law, Baum & Dunnin (2005) mukaan havainnollistettu PEO-malli Venn-diagrammissa (Law, Baum & Dunn 2005, 46.)

Yksilöllä on elämässään useita erilaisia ja vaihtuvia rooleja. PEO-mallin mukaan yksilö koostuu kehosta, mielestä ja henkisistä ominaisuuksista. Yksilön minäkuvaan, persoonallisuuteen, taitoihin sekä kulttuuriseen taustaan vaikuttavat yksilön persoona ja elämäkokemukset. Yksilön kaikki ominaisuudet vaikuttavat hänen toiminnalliseen osallistumiseensa sekä vuorovaikutukseen ympäristön kanssa. (Law ym. 2005, 14.) PEO -mallissa **ympäristö** nähdään kontekstina, johon yksilön toiminnallinen suoriutuminen kohdistuu. Ympäristöä voidaan tarkastella: kulttuurisen, sosioekonomisen, fyysisen ja sosiaalisen ympäristön kannalta joko yksilön, perheen, lähiympäristön tai koko yhteiskunnan näkökulmasta. Ympäristö ei ole kuitenkaan muuttumaton konteksti, vaan sillä voidaan katsoa olevan yksilön toimijuuden kannalta joko mahdollistavia tai rajoittavia vaikutuksia. (Law ym. 2005, 315.) **Toiminnat** ovat kaikkea mitä ihminen tekee elämässään, sisältäen toiminnat, tehtävät, ajattelun ja olemisen. Ne ovat moniarvoisia, monimutkaisia ja välttämättömiä elämän toimintoja. Toiminnat ovat yksilön luonteenomaisia tarpeita huolehtia itsestään, sekä ilmaista ja toteuttaa itseään omilla henkilökohtaisissa rooleissa ja ympäristöissä. (Law ym. 2005, 6-7.)

5.2 Inhimillisen toiminnan malli työhyvinvoinnin tarkastelussa

Toimintaterapia perustuu aina vahvaan teoriapohjaan ja työtä ohjaavat toimintaterapian viitekehykset ja mallit. Valitsimme projektiimme näyttöön perustuvan teorian, joka on Gary Kielhofnerin ja hänen työryhmänsä kehittämä **Inhimillisen toiminnan malli** (The Model of Human Occupation – MOHO 1980). Mallissa korostuu asiakaslähtöinen toiminta ja se keskittyy sairauden tai vamman sijaan inhimilliseen toimintaan. Inhimillisen toiminnan malli on yksi tutkituimmista ja tunnetuimmista toimintaterapian malleista. Siinä ihmiskäsitys on holistinen eli kokonaisvaltainen. (Kielhofner 2008, 1.) Inhimillisen toiminnan mallin avulla tarkastelimme suunnitteluryhmän kanssa kokonaisvaltaisesti yrityksessä jo toteutuvaa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä sekä toimme esille toimintaterapian ennaltaehkäisevää näkökulmaa työhyvinvoinnin tukemisessa.



Kuva 1. Inhimillisen toiminnan mallin keskeiset käsitteet ja niiden välinen dynamiikka (Hautala, Hämääläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykönen, 2013, 248, Kielhofner 2008).

Inhimillisen toiminnan mallissa on kolme kokonaisuutta; **ihminen, toiminnan tasot ja ympäristö**. Mallin mukaan ihmiseen liittyvät osa-alueet ovat **tahto, tottumus ja suorituskapasiteetti**. Tahto tarkoittaa toimintaan motivoitumista ja valintoja. Sen osa-alueita ovat **henkilökohtainen vaikuttaminen, arvot ja mielenkiinnon kohteet**. Henkilökohtainen vaikuttaminen tarkoittaa henkilön käsitystä omista kyvyistään ja taidoistaan. Arvot ovat henkilölle tärkeitä ja merkityksellisiä asioita. Mielenkiinnon kohteita ovat tyydytystä tuovat asiat. Tottumus tarkoittaa tapoja ja rooleja sekä rutiineja. Suorituskapasiteetti sisältää eletyn kehon ja subjektiivisen kokemuksen sekä objektiivisen kehon sekä psyykkisyyden. Toiminnan tasoja ovat **toiminnallinen osallistuminen, toiminnallinen suoriutuminen ja toiminnalliset taidot**. Ympäristöön kuuluvat **fyysinen, sosiaalinen ja kulttuurinen ympäristö**. (Kielhofner 2008, 12–14, 21. Hautala ym. 2013, 234–248.)

Toiminnallinen osallistuminen tarkoittaa itsestä huolehtimista, työn tekemistä sekä vapaa-ajan viettämistä ja asioiden tekemistä ympäristön mukaisesti. Toiminnallinen osallistuminen sisältää toiminnan lisäksi henkilökohtaisia ja sosiaalisia merkityksiä, joiden pohjalta teemme erilaisia tekoja ja valintoja. Toiminnallinen osallistuminen on riippuvainen henkilön suorituskyvystä, tottumuksista, tahdosta sekä ympäristön vaatimuksista. Toiminnallinen osallistuminen voi näkyä ihmisen tahdossa tehdä työtä kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti sekä työntekijän työhön sitoutumisessa. (Kielhofner 2008, 101-102.)

Toiminnallisella suoriutumisella tarkoitetaan itsestä huolehtimiseen sekä työn ja vapaa-ajan toimintoihin liittyvää konkreettista tekemistä, kuten hiusten harjaamista, tekstin kirjoittamista tai koripallon pelaamista. Myös suorituskyvylle, tahdolla sekä ympäristöllä on suuri vaikutus suoriutumiseen. Voimme tunnistaa itsessämme useita erilaisia toiminnallisia rooleja, esimerkiksi opiskelijana, työntekijänä ja/tai vanhempana, jotka määrittävät asemaamme tai arvoamme. Se keitä olemme, kietoutuu useista eri rooleista, joilla elämämme täytämme. Se, mitä ajattelemme ja koemme itsessämme eri rooleissa, on osa itsetietoisuutta. Toiminnallinen suoriutuminen voi näkyä päivittäisessä työssä esimerkiksi asiakaspalvelutyössä kassalla tai muissa työympäristössä tehdyissä erilaisissa tehtävissä. Työntekijän viikkoon voi sisältyä lasten ja kodin hoitoa, harrastuksia tai ystävien tapamista. Jokapäiväisiin toimintoihin sisältyy myös työntekijän suihkussa käyminen, pukeminen, ruokaostoksien tekeminen sekä ruuan valmistaminen. Siihen, miten työntekijä käyttää aikaa ja energiaa näihin toimintoihin, vaikuttavat hänen arvonsa ja motivaationsa. (Kielhofner 2008, 102-103.)

Toiminnallinen identiteetti on työntekijän käsitys omista kyvyistään, siitä, kuka hän on työntekijänä ja millaiseksi työntekijäksi haluaa tulla. Toiminnallinen identiteetti kuvastaa sitä, millaista hän haluaa elämänsä olevan. Toiminnallinen identiteetti näkyy työssä ja vapaa-ajalla. **Toiminnallinen pätevyys** tarkoittaa sitä, miten työntekijä voi toimia omien odotusten ja arvojen mukaisesti. **Toiminnallista mukauttamista** tapahtuu ajan kuluessa, kun myönteinen toiminnallinen identiteetti rakentuu ja työntekijä saavuttaa toiminnallista pätevyyttä. (Kielhofner 2008, 12–14, 21. Hautala ym. 2013, 246–248.)

Inhimillisen toiminnan mallissa työ nähdään tärkeänä osana ihmisen kokonaisuutta, tuottavuuden osatekijänä. Tuottavuudessa työntekijän on mahdollisuus osallistua ideointiin, tietoisuuteen, auttamiseen, tiedon jakamiseen, ajanvietteeseen ja luovuuteen. (Kielhofner 2008, 5.) Braveman 2005 on määritellyt työroolia arvioivassa haastattelussaan (WRI), että **työrooliin** sisältyy kuusi psykososiaalista ominaisuutta, jotka vaikuttavat työntekijän työntekoon: henkilökohtainen vaikuttaminen, arvot, kiinnostuksen kohteet, roolit, tavat sekä käsitys ympäristöstä. (Kielhofner 2008, 59-60, 278.)

5.3 Ryhmämuotoinen toimintaterapia

Ryhmät tarjoavat ihmisille luontaisen, toimintalähtöisen ja todellisuuteen sidotun kokemuksen. Ryhmät ovat tutkitusti vaikuttavia ja kustannustehokkaita. (Finlay 1993, 18, Schwartzberg, Howe &

Barnes 2008, 2008, 13–15, 29-30, 39.) Ryhmä koostuu useista eri ihmisistä, mahdollistaa vuorovaikutuksen, palautteen antamisen ja saamisen ryhmäläisten välillä, tiedon jakamisen, altruismin eli kokemuksen siitä, että voi olla avuksi sekä vertaistuen ryhmäläisten kesken. (Yalom, 2005). Ryhmäksi määritellään joukko ihmisiä, joilla on sama tavoite ja ovat toisistaan riippuvaisia tavoitteen saavuttamiseksi (Mosey, 1986, 248–249).

Yksi ryhmämuotoisen toimintaterapian teorioista on Barnesin, Howen ja Schwartzbergin (2008) Toiminnallisen ryhmätyön malli. Mallin mukaan ihminen on biopsykososiaalinen kokonaisuus. Mallissa on viisi osa-aluetta: ryhmädynamiikka, vaikuttavuus, tarvehierarkia, tarkoituksenmukainen toiminta sekä adaptaatio/mukautuminen. Ryhmädynamiikka on ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus. Tällä on vaikutus siihen, miten ryhmä toimii. Vaikuttavuus on sitä, että toiminta vetää ryhmän jäsentä puoleensa ja toimintaan osallistuminen on motivoitunutta. Tarvehierarkialla tarkoitetaan sitä, että yksilön tarpeet määräytyvät hierarkkisesti. Tarpeiden tulee täytyä tarvejärjestyksessä, niin että aiemman tarpeen täytyttyä ihmiselle syntyy motivaatio täyttää seuraavan tason tarve. Tarkoituksenmukainen toiminta ohjaa kohti tavoitteita. Tarkoituksenmukainen ja merkityksellinen toiminta antavat suunnan tavoitteelliselle toiminnalle. Tarkoituksenmukainen toiminta motivoi suoriutumaan toiminnoista. Ryhmät toimintaterapiassa mukautuvat useisiin eri ympäristöihin sekä ryhmien ohjauksellisuus ja ryhmässä eteneminen voi tapahtua monin eri tavoin. Jokapäiväinen elämämmme on rakennettu yksilön ja ryhmien toimintojen osajoukoista. (Barnes ym. 2008, 38, 84–88.)

Ryhmät toteutetaan luonnollisessa ympäristössä, joka mahdollistaa palautteen ja tuen antamisen ja saannin niin yksilöllisesti kuin ryhmän tasolla. Ryhmissä on sellaisia toimintoja, jotka mahdollistavat ryhmäkeskeistä toimintaa. Ryhmän jäsenet voivat oppia heidän omista kyvyistään, ohjaaja voi myös tuoda esiin jäsenten eri taitoja. Ryhmien toimintoihin osallistuminen tarjoaa osallistujille kasvua ja muutosta, oppia ja käytännön harjoittelua sekä osaamista jokapäiväisissä tarvittavissa toiminnoissa. Ryhmät voidaan suunnitella myös siten, että ryhmän ohjaaja vahvistaa ryhmäläisten itseohjautuvuuden taitoa. Kun ryhmässä tarjotaan mahdollisuus todellisen elämän asioiden ja haasteiden jakamiseen, ryhmäläiset voivat ylläpitää, kehittää tai parantaa heidän toiminnallista ympäristöään sosiaalisten vaatimusten mukaiseksi. (Barnes ym. 2008, 38-39).

Toiminnallisen ryhmätyön mallin mukaan ryhmän kolme kehitysvaihetta ovat muotoutumisvaihe (formation stage), kehitysvaihe (development stage) ja lopetusvaihe (closure stage). Ryhmän muotoutumisvaiheessa kehittyvät ryhmän sisäinen vuorovaikutus sekä ryhmädynamiikka. Kehitysvaiheessa otetaan huomioon ryhmän sekä yksilöiden odotukset. Kehitysvaiheessa arvioidaan ryhmän kehitystä ja peilataan niitä tavoitteisiin. Päätösvaiheessa tarkastellaan ryhmän

aikana opittuja asioita sekä päätetään ryhmäprosessi. Päätämisvaiheessa on tärkeää käydä läpi ryhmäläisten tunteita, sillä ryhmän päätyminen voi aiheuttaa surua, haikeutta tai menetyksen tunteita. (Barnes ym. 2008, 136–137, 178–180, 214–218.)

Suunnitteluryhmän tapaamissa sekä valmiissa ryhmäsuunnitelmassa käytimme pohjana Finlayn ryhmäkerran rakennetta, jäsentämään ryhmän tapaamiskertoja. Finlayn mukaan ryhmäkerran rakenne koostuu seuraavista vaiheista: orientaatiovaihe, esittelyvaihe, virittäytymisvaihe, toimintavaihe, jakamisvaihe sekä jälkiryhmä. (Finlay 1993.) **Orientaatiovaihe** on ensimmäinen vaihe heti ryhmään tullessa. Tässä vaiheessa on tärkeää tiedostaa jokainen ryhmäläinen ja saada heidät tuntemaan olonsa mukavaksi. Kaikki ryhmäläiset toivotetaan tervetulleeksi ja tervehditään. Vihjeet ryhmässä tehtävistä toiminnoista voivat auttaa ryhmäläisiä orientoitumaan ryhmään. **Esittelyvaihe** tulee heti orientaation jälkeen. Esittelyvaiheessa ryhmäläiset esittelevät toisilleen, jos tarpeen. Ryhmäläisten nimet voidaan kerrata tarvittaessa. **Virittäytymisvaihe** suunnitellaan sen mukaan, mikä on varsinainen toiminta. Virittäytyminen voi olla fyysinen toiminta, humoristinen ilmapiiriä keventävä toiminta tai rentouttava toiminta. **Toimintavaihe** on ryhmäkerran pääosassa. Toimintavaiheessa on tarkoitus tehdä toimintoja, jotka ovat valittu ryhmän tavoitteiden mukaisesti. Toimintavaiheen toiminnot tähtäävät ryhmän tavoitteiden pääsyyn. Toimintavaihe voi olla yksi toiminta tai sarja toimintoja, joka tehdään jatkumona useammalla ryhmäkerralla. **Jakamisvaihe** on tärkeä ryhmäkerran loppuvaiheessa. Jakamisvaiheessa käydään läpi tehty toiminta ja suljetaan läpikäytyt asiat. **Jälkiryhmä** on ohjaajien/ohjaajan ryhmän jälkeinen reflektiohetki. Ryhmän tapahtumat puretaan ja käydään läpi. Voidaan suunnitella seuraavalle ryhmäkerralla jotain, keskustella ryhmästä, sen jäsenistä ja rooleista. (Finlay 2001, 105-106).

5.4 Ennaltaehkäisevä toimintaterapia

Toimintaterapian ydinajatus kuvaa toiminnan mahdollistaminen asiakaslähtöisesti, huomioimalla yksilön kokemukset toiminnasta suoriutumisesta ja tyytyväisyydestä. Toimintaterapeutit ottavat asiakkaat mukaan päätöksentekoon ja näkevät asiakkaat oman elämänsä asiantuntijoina. (Law ym. 2002, 20, 39.) Toimintaterapian tavoitteena työhyvinvoinnissa on tuottaa positiivisia vaikutuksia ihmisissä, jotta he voisivat osallistua merkitykselliseen, tuottavaan ja tyydyttävään toimintaan. (Blanchard, Clark, Cogan, Florindez, Gleason, Heymann, Hill, Holden, Murphy, Niemiec, Proffit, Sleight & Vigen, 2015, 13.) Ennaltaehkäisevässä toimintaterapiassa työhyvinvoinnissa on tärkeää

arvioida työyhteisön voimavarat, työn ja työympäristön kuormittavat tekijät sekä työuupumusta uhkaavat tekijät. Ennaltaehkäisevä toiminta työssä haastaa työntekijää toimimaan aina ennaltaehkäisevästi. (Lecours & Therriault 2016, 13.)

Terveyden edistämiseen tärkeimpänä asiana on sairauksien ja vammojen ehkäisy niin yksilöiden kuin yhteisöjenkin keskuudessa. Ehkäiseminen voidaan määritellä: ensisijaiseen, toissijaiseen ja kolmannen asteen tasoihin. Ensisijaiseen ehkäisemiseen kuuluvat valistus- tai terveydenedistämistrategiat, jotka ovat suunniteltu auttamaan ihmisiä sairauksien ja vammojen välttämässä tai epäterveellisten olosuhteiden puhkeamisessa. Toissijainen ehkäiseminen sisältää varhaista havaitsemista ja hoitamista, jonka tarkoituksena olisi ehkäistä tai pysäyttää oireita aiheuttava prosessi. Kolmannen asteen ehkäisemisellä viitataan palveluihin ja hoitoihin, jotka on suunniteltu pysäyttämään tilan eteneminen, ehkäisemään vammojen lisääntyminen ja edistämään sosiaalista vaikuttamista. (Brownson & Scaffa 2010, 656-660.) Kansainvälisen työjärjestön ILO:n mukaan sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisy on olennainen osa työterveyttä sekä työhyvinvointia (Lecours & Therriault 2016, 12). ILO tuottaa kansainvälisiä työelämän yleisiä sopimuksia sekä tukee ja valvoo jäsenmaitaan sopimusten noudattamisessa (Kansainvälinen Työjärjestö ILO). Ennaltaehkäisevässä toimintaterapiassa työikäisten parissa voidaan hyödyntää työkyvyn arviointia, jossa tulee ottaa huomioon kaikki työssä osallistumiseen oleellisesti vaikuttavat tekijät. Työssä osallistumista tulisi arvioida yksilön oikeassa työympäristössä ja huomioon tulisi ottaa myös työympäristön tarjoamat mahdollisuudet ja vaatimukset. (Sandqvist & Henriksson 2004, 151.) Ennaltaehkäisevässä toimintaterapiassa pyritään torjumaan mahdolliset ongelmat jo ennen niiden ilmenemistä (Wilcock 2006, 275).

Ennaltaehkäisevän toiminnan edellytyksiä sekä vaikutuksia on tutkittu ja sille on nimetty viisi ominaisuutta: 1) käytäntöjen ja turvallisuusohjeiden noudattaminen, 2) ennaltaehkäisyyden ennakoiminen, osallistuminen, oma-aloitteisuus sekä sitoutuminen, 3) huolehtiminen fyysisestä ympäristöstä, 4) huolehtiminen sosiaalisesta ympäristöstä sekä 5) työhön liittyvien tilanteiden reflektointi ja analyttisten taitojen käyttäminen. (Lecours, A & Therriault, P-Y. 2016, 12.) Terveys 2000-tutkimuksen tuloksissa puolestaan todetaan, että sosiaalinen tuki voi edistää työkykyä ja että työssäkäyvän väestön työkykyä alentavat eniten masennus ja selkäsairaudet. Työntekijät, jotka uskovat saavansa tarvittaessa tukea työkavereiltaan tai läheisiltään, arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin he, jotka eivät kokeneet tukea saavan. Tästä voidaan päätellä, että työyhteisöllä ja työpaikan ilmapiirillä on merkitystä työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksissa todetaan myös että, työkyvyn ongelmat heijas-

tuvat varhaisiin eläkeaikeisiin. Työssä saatu tuki ja työn itsenäisyys ja kehittävyys edistävät työkykyä. Suuri riski työkyvyn rajoittuneisuuteen on työyhteisössä, jossa on vähäiset mahdollisuudet keskustella tavoitteista. (Gould, Ilmarinen, Järvikoski, Järvisalo 2006, 114, 190-191, 289, 318.) Työuran eri vaiheissa on tärkeää huomioida yksilöiden elämäntilanteet ja terveydentila, sekä niihin liittyvät voimavarat. Lisäksi tarvitaan arvostava, vastuullinen, avoin ja luottamuksellinen työilmapiiri. (Rauramo, Työhyvinvoinnin portaati-työkirja, 2009.)

5.5 Toiminnallinen tasapaino vaikuttaa työhyvinvointiin

Suomalainen Toimintaterapianimikkeistö (2003) määrittelee **toimintakokonaisuuksiksi** itsestä huolehtimisen, asioiden hoitamisen sekä kotielämään liittyvät toiminnot, koulunkäynnin sekä opiskelun, työn tekemisen, yhteiskunnallisiin asioihin osallistumisen, leikin, vapaa-ajan, sekä levon. Toimintaterapeutti voi työskennellä yhdessä asiakkaan kanssa tukeakseen hänen mahdollisuuksiinsa toteuttaa ja selviytyä hänelle merkityksellistä toiminnoista. (Suomen Kuntaliitto ja Suomen Toimintaterapialiitto ry.)

Ihmisen hyvinvointiin vaikuttaa vahvasti toiminnallinen tasapaino, jota voidaan tarkastella toimintakokonaisuuksien kautta. Työntekijöiden toimintakokonaisuudet vaikuttavat myös työhyvinvoinnissa. Työkäisen toimintakokonaisuuksien tasapaino (itsestä huolehtiminen, lepo, uni, työn tekeminen ja vapaa-aika) tuottaa hyvinvointia. Oman elämän tasapainon löytyminen heijastuu vahvasti toiminnalliseen tasapainoon ja sitä kautta kokonaisvaltaisesti terveyteen, hyvinvointiin ja onnellisuuteen. Esimerkiksi kalenterin käyttäminen omassa arjessa on oiva työkalu toimintojen tasapainottamisessa. Edellä mainittujen toimintakokonaisuuksien katsotaan olevan tasapainossa, kun niiden osuus ajankäytöstä on yhtä suuri. Tärkeää on huomioida myös toimintakokonaisuuksien merkityksellisyys yksilölle, mihin vaikuttavat tavat, tottumukset, arvot sekä elämäntilanne. (Lapikisto & Vehviläinen 2016, 5-7.)

AOTA (American Occupational Therapy Association) kuvaa toimintaterapian käsitteistöä ja prosessia ja sen mukaan lähes samat edellä mainitut toimintakokonaisuudet kuvaavat ihmisen toiminnallista tasapainoa. AOTA:n mukaan toiminnan ja terveyden välisen positiivisen suhteen myötä syntyy ihmisen **toiminnallinen pätevyys** (occupational competence). Toimintojen luokittelu on kuitenkin aina yksilöllistä ja välillä haastavaakin, koska sama toiminta ajasta ja ympäristöstä riippuen voi merkitä samalle henkilölle täysin eri asioita. Esimerkiksi työntekijä huolehtii itsestään ennen töihin

menoä käymällä suihkussa ja pukemalla päälleen puhtaat työvaatteet. Työpaikalla työntekijä huolehtii itsestään pitämällä työaikaan kuuluvat tauot sekä syömällä säännöllisin väliajoin, jotta jaksaa työskennellä koko työvuoronsa ajan. Vapaa-ajalla työntekijä huolehtii itsestään ja hyvinvoinnistaan tekemällä mieluisia toimintoja, esimerkiksi lukemalla kirjoja, harrastamalla liikuntaa ja lepäämällä pois fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta. (AOTA 2014, 6-13.)

Håkansson & Ahlborg kirjoittavat vuonna 2017 tekemässä tutkimuksessa toiminnallisen tasapainon merkityksestä stressin ehkäisyssä. Stressi ja siihen liittyvät sairaudet ovat valtava taakka yksilölle sekä koko yhteiskunnalle. On siis tärkeää tunnistaa stressiin liittyvät tekijät kokonaisvaltaisesti, huomioiden työn lisäksi arjen toimintakokonaisuuksien avulla: kotityöt, vapaa-ajan toiminnot, lepo, nukkuminen ja palautuminen. Eri tutkimuksissa todetaan, että stressiin ja siihen liittyviin sairauksiin on yhteydessä toiminnallinen epätasapaino (occupational imbalance), mikä tarkoittaa päivittäisten toimintojen välillä olevaa epäsuhdannaetta. Tutkimukseen osallistuneet olivat 18-70 vuoden ikäisiä julkisen sektorin työssäkäyviä ihmisiä. Suurin osa oli naimissa tai asui puolisonsa kanssa sekä puolella heistä oli lapsia. Muutama osallistujista huolehti kotonaan myös aikuisesta. Tutkimukseen osallistujista suurin osa kävi kokoaikaisesti töissä, eivät tehneet ylitöitä ja saattoivat harrastaa jotain fyysistä toimintaa. Kohderyhmästä yli puolet kokivat toiminnallista epätasapainoa arjessa sisältyvien toimintojen keskellä. Epätasapainon kokemuksia oli myös asioiden välillä, joita he tekivät itselleen tai toisten ihmisten hyväksi. Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että päivittäisten toimintojen epätasapainon sekä stressiin ja niihin liittyviin sairauksien välillä on selvä yhteys sukupuolesta riippumatta. Tutkimuksen mukaan toiminnallinen epätasapaino kokonaisuudessaan on suurempi riskitekijä stressiin ja siihen liittyviin sairauksiin, kuin fyysinen aktiiviteetti tai sen puute. Tutkimustulokset myös osoittivat, että toiminnalliseen tasapainoon pyrkiminen arjessa tapahtuvissa toiminnoissa ehkäisee stressiä ja siihen liittyviä sairauksia sekä sairauslomia työstä. (Håkansson & Ahlborg 2017, 10-17.)

5.6 Työn ja työympäristön analyysi ja adaptaatio

Toimintaterapiassa tärkeänä menetelmänä käytetään toiminnan analyysiä, joka auttaa löytämään toiminnan voimavarat sekä kuormittavat tekijät. Yhteistyöryityksessä toiminta on työ eli tässä opinäytetyössä toiminnasta puhuttaessa, toimintana on työ. Suunnitteluryhmässä tarkastelimme työtä toiminnan analyysin avulla. Toiminnan analysointi, porrastaminen ja soveltaminen eli adaptaatio

ovat toimintaterapeutin ydinosaamista. Kielhofner ja Forsyth (2009) toteavat, että toiminnan analyysissä on kyse siitä, että toimintaterapeutti sovittaa yhteen asiakkaan kyvyt ja taidot sekä toiminnan vaatimukset ja ympäristön olosuhteet. Toimintaterapeuteilla on ammattitaitoa analysoida toimintaa: tehtäväsuuntautuneesti, teoriasuuntautuneesti, yksilösuuntautuneesti ja toiminnan kokonaiskuvan hahmottamiseksi. Toiminnan analyysin tarkoituksena on siis selvittää toiminnan vaatimuksia ja kuinka vaatimukset näyttäytyvät asiakkaan ympäristössä. (Hautala ym. 2009, 139–140, 159.)

Hagedornin (2000) mukaan toiminnan analyysistä voidaan erottaa kolme erilaista muotoa. Perusanalyysi kuvaa toiminnan vaiheita ja tekijöitä. Se selittää sen, mitä toiminnassa tehdään, missä järjestyksessä tehdään ja myös esittelee toiminnassa vaadittavat välineet ja materiaalit. Tyypillisesti perusanalyysi vastaa kysymyksiin *mitä tehdään, kuka tekee, miten tehdään, missä tehdään, milloin tehdään ja miksi tehdään*. Perusanalyysissä voidaan analysoida toimintaa, toimintoa tai tehtävää riippuen analysoitavan toiminnan kestosta. Käytännössä toimintaterapeutti tekee usein tehtäväanalyysiä, sillä pidempikestoisen toiminnan analysoiminen jaetaan tyypillisesti pienempiin toimintoihin tai tehtäviin. (Hagedorn 2000, 171.)

Toiminnan analyysi tarkoittaa loogista, reduktiivista prosessia, jossa jokin tutkitaan tarkasti ja pilkotaan pienempiin osiin. Analyysin ymmärtäminen vaatii sen myötävaikuttamista kokonaiskuvaan. Toimintaterapeutit analysoivat toimintaa siksi, että toiminnat ovat erikoisalaamme. Toimintaterapiassa pyrkimys on auttaa ratkomaan suoriutumista haittaavia tekijöitä. Tämän tehdäkseen toimintaterapeutin täytyy ymmärtää toimintojen suorittaminen niin kokonaisuutena kuin osinakin. Toimintaterapeuteilla on usein paljon omaa osaamista ja taitoa, jota käyttää terapeuttisena välineenä, mutta toimintaterapeutin on mahdotonta tietää kaikkea kaikesta toiminnasta. Kohdatessa uuden toiminnan toimintaterapeutti analysoi toimintaa yhdessä työntekijöiden kanssa selvittääkseen mitä vaatimuksia toiminnalla on tekijän suhteen, sekä minkälaisia potentiaalia soveltamiseen toiminnalla on. (Hagedorn 2000, 169.)

Toimintaa analysoidessa on tärkeää siis tunnistaa useita tekijöitä, jotta voi tehokkaasti valita, arvioida ja muokata toimintoja, jotka auttavat yksilöä sitoutumaan jokapäiväiseen toimintaan. Toiminnan analyysi on prosessi, jossa analysoidaan asiakkaan, hänen ympäristönsä ja toiminnan välistä vuorovaikutusta. (Mackenzie & O'Toole, 2011, 7, 11.) Esimerkiksi työ on yksi toiminta ja se sisältää toimintoja, joita tarvitaan, jotta henkilö pystyy sitoutumaan tuottavaksi työntekijäksi. Työn suorittaminen tarkoittaa mm. työtapoja. Työtavat muodostuvat osallisuudesta, säännöllisyydestä, sopivista

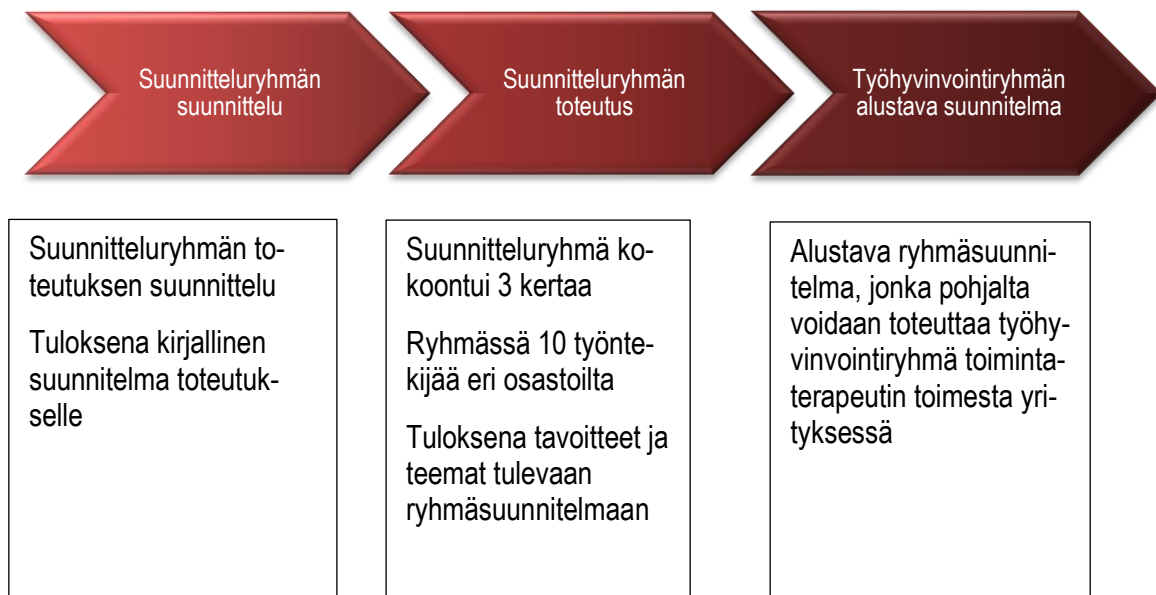
suhteista työtovereiden ja esimiesten kanssa, työtehtävien täyttämistä sekä työpaikan normien ja sääntöjen noudattamisesta. Työntekijän mielenkiinnon kohteiden ja tavoitteiden avulla voidaan tunnistaa työmahdollisuuksia omien työhön liittyvien voimavarojen, rajoitusten ja mielenkiinnon kohteiden mukaan. (Mosey 1986, 341–342.)

Oman toiminnan ymmärtäminen auttaa tekemään tietoisia valintoja sekä tarvittaessa soveltamaan toimintaa. Toimintojen analyysin avulla henkilö voi analysoida päivittäisiä toimintojaan. Analyysin kautta henkilö ymmärtää toimintojen merkitystä itselleen sekä niiden vaikutusta hyvinvointiin. Työn ja eri toimintojen analyysi mahdollistaa **toimintojen välisen tasapainon** ymmärtämisen sekä sen, miten erilaiset toiminnat liittyvät elämäntyyliin, rutiineihin ja tapoihin. Analyysin kautta henkilö voi löytää ne toiminnat, joihin keskittää voimavaransa sekä niihin, jotka ovat hyödyllisiä henkilökohtaisen elämänlaadun ja terveyden kannalta. (Craig & Mountain 2007, 11–12.)

Toiminta on aina sidottuna tarkoituksenmukaiseen ympäristöön. Ympäristö sisältää ihmisen paikan toimintoissa sekä esineet, joita ihmiset käyttävät. Fyysinen ja sosiaalinen ympäristö ovat osana ympäristön vaikutuksia, joihin sisältyvät ympäristön mahdollisuudet, tuki, vaatimukset ja rajoitukset. Ympäristön vaikutus voi joko mahdollistaa tai rajoittaa henkilön toimintoja. (Kielhofner 2008, 21.) Toimintaterapiassa korostetaan toiminnan merkitystä osana ihmisen hyvinvointia. Työ on yksi toiminnan muodoista. Ihminen viettää töissä suuren osan elämästään ja työn tekeminen on tärkeänä osana yksilön identiteettiä. Työntekijän rooli voi tulla vallitsevaksi rooliksi määrittäen yksilön aseman yhteiskunnassa, joka vahvistaa yksilön tunnetta kuulumisesta yhteiskuntaan tuottavana jäsenenä. Työnteko auttaa luomaan jokapäiväiseen elämään rutiineja sekä töissä on mahdollisuus luoda sosiaalisia kontakteja. Kyky tehdä työtä nähdään voimavarana, jonka avulla ihminen voi nauttia päivittäisestä elämästä ja taata taloudellisen vakauden. Työn analyysissä pyritään tunnistamaan ja erittelemään niitä työn ja ympäristön tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän yksilöllisiin kokemuksiin työstään, siihen osallistumisesta ja työtehtävistä suoriutumisista. Haasteellista työn analyysissä on tunnistaa yksittäisen työntekijän kokemuksesta ja tulkinnasta riippumattomia työn ominaisuuksia ja vaatimuksia. (Hautamäki 2010, 2-9.)

6 PALVELUTUOTTEEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Projektimme tavoitteena oli kehittää uusi palvelutuote eli työhyvinvointiryhmäsuunnitelma toimintaterapeuttien käyttöön, yhteistyöyrityksen tarpeisiin. Palvelutuotteen tarkoitus on tukea ja ylläpitää työhyvinvointia ja ennaltaehkäistä työssä uupumista. Palvelutuotteen suunnittelu toteutettiin yhdessä yrityksen työntekijöistä koostuvan suunnitteluryhmän kanssa, joka kokoontui kolme kertaa. Teimme suunnitteluryhmän kanssa käyttäjälähtöisen suunnitelman toimintaterapian teoriaan, Inhimillisen toiminnan malliin sekä PEO- malliin pohjautuen. Suunnitteluryhmässä ideoimme yhdessä alustavia teemoja ja tavoitteita työhyvinvointiryhmälle, joka voidaan tulevaisuudessa toteuttaa yrityksessä toimintaterapeutin toimesta. Inhimillisen toiminnan malli sekä PEO –malli antoivat struktuurin projektille. Teoriatieto tuki yrityksen tavoitteita ja tarpeita. Seuraava kuva kertoo työhyvinvointiryhmän suunnittelun vaiheet.



Kuva 2. Työhyvinvointiryhmän suunnittelun vaiheet

6.1 Suunnitteluryhmän suunnittelu

Palvelutuotteen asiakaslähtöisyyden ja käyttökelpoisuuden takaamiseksi päätettiin toteuttaa suunnitteluryhmä, joka koostuu yrityksen työntekijöistä. Suunnitteluryhmää suunniteltiin yhdessä yhteistyöyrityksen johtoryhmän kanssa. Suunnittelun pohjalta tehtiin kirjallinen projektisuunnitelma, joka toimitettiin yrityksen johtoryhmälle ennen suunnitteluryhmän toteutusta. Suunnitteluvaiheessa kirjoitettiin yhteistyösopimus suunnitteluryhmän toteutuksesta. Suunnitteluvaiheessa työlle luotiin laatuksiterit; näyttöön perustuvan tiedon käyttäminen, asiakaslähtöisyys sekä hyödynnettävyys. Näyttöön perustuvaa tietoa suunnitteluryhmistä, ryhmämuotoisesta toimintaterapiasta sekä toimintaterapian teorioista tutkittiin suunnitteluvaiheessa. Projektisuunnitelmaan kirjattiin suunnitteluryhmän tarkoitus ja tavoitteet, jotka asetimme yhdessä johtoryhmän kanssa etukäteen pidetyissä palavereissa. Projektisuunnitelma sisälsi myös esittelyä toimintaterapian teorioista. Tavoitteeksi suunnitteluryhmälle muodostuivat yrityksen työhyvinvointiin liittyvien tarpeiden sekä tärkeiden teemojen nimeäminen. Lisäksi suunnitteluryhmän tarkoituksiksi nimettiin alustavien tavoitteiden ideointi ja hahmottaminen tulevaisuudessa mahdollisesti toteutuvalla työhyvinvointiryhmälle.

6.2 Suunnitteluryhmän toteutus

Suunnitteluryhmä toteutettiin projektisuunnitelman laatimisen jälkeen. Tavoitteena oli tehdä suunnitteluryhmän kanssa käyttäjälähtöinen suunnitelma toimintaterapian teoriaan, Inhimillisen toiminnan malliin sekä PEO- malliin pohjautuen. Suunnitteluryhmässä tavoitteena oli ideoida alustavia teemoja ja tavoitteita työhyvinvointiryhmälle, joka voidaan tulevaisuudessa toteuttaa yrityksessä toimintaterapeutin toimesta. Tavoitteena oli tarkastella Inhimillisen toiminnan mallin avulla suunnitteluryhmän kanssa kokonaisvaltaisesti yrityksessä jo toteutuvaa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä sekä tuoda esille toimintaterapian ennaltaehkäisevää näkökulmaa työhyvinvoinnin tukemisessa. Työtä oli tarkoitus tarkastella toiminnan analyysin avulla.

Suunnitteluryhmään osallistui 10 vapaaehtoista työntekijää yrityksen eri osastoilta sekä osa johtoryhmää. Ryhmä koottiin yrityksen toimesta, vapaaehtoisuuteen perustuen ja kutsu suunnitteluryhmään osallistujille lähetettiin sähköpostitse. Ensimmäinen kokoontumiskerta toteutui toukokuussa 2018. Suunnitteluryhmän sisältöä suunniteltiin keväällä 2018. Tavoitteet tarkentuivat suunnitteluryhmän aikana, yhdessä suunnitteluryhmän sekä johtoryhmän kanssa. Suunnitteluryhmän yhteiset

toimintaperiaatteet sovittiin yhdessä ryhmään osallistujien kanssa ensimmäisellä kokoontumiskerralla. Suunnitteluryhmä kokoontui yhteensä kolme kertaa. Yhden tapaamiskerran kesto oli 90-120 minuuttia. Ensimmäinen kerta toteutui toukokuussa 2018. Toinen ja kolmas tapaamiskerta toteutuivat syyskuussa 2018.

Ensimmäisen tapaamiskerran tavoitteena oli orientoitua alkavaan suunnitteluryhmään, esitellä toimintaterapiaa, tutustua toisiimme, saada tietoon ryhmäläisten toiveita ja odotuksia ryhmälle. Ensimmäisellä kerralla mukana oli yrityksen henkilöstöpäällikkö kertomassa työnantajan näkökulmaa työhyvinvointia ylläpitävään suunnitteluryhmään liittyen. Tapaamiskerran tarkoituksena oli asettaa tavoitteet suunnitteluryhmälle, tehdä alustava aikataulu tuleville kerroille sekä nimetä ja tunnistaa tarpeita työhyvinvointiin liittyen.

Toinen tapaamiskerta toteutui syyskuussa 2018, jolloin käsitelimme työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, työn itseanalyysia ja sen merkitystä PEO-mallin avulla. Lisäksi jatkoimme työyhteisön tarpeiden nimeämistä ja tunnistamista sekä työn analyysin tarkastelua. Saimme koottua teemoja sekä tehtyä ensimmäisen tavoitteen alustavaan ryhmäsuunnitelmaan, työhyvinvointiryhmälle.

Kolmannella kerralla työstimme ideoita ja teemoja sekä mietimme loput tavoitteet alustavaan ryhmäsuunnitelmaan. Jokaisen ryhmäkerran päätteeksi pyysimme palautetta, jotta pystyimme kehittämään tarvittaessa toimintaamme ja ryhmänohjausta.

Suunnitteluryhmässä sovelsimme ryhmämuotoisen toimintaterapian teorioita ja toiminta pohjautui näyttöön perustuviin menetelmiin, kuten PEO-malliin, Inhimillisen toiminnan malliin sekä Toiminnallisen ryhmätyön malliin (kts s.19-24). Ryhmämuotoinen työskentely mahdollisti vuorovaikutuksen ryhmäläisten kesken sekä palautteen toisilta ryhmäläisiltä. Suunnitteluryhmän kanssa suunnitelimme ennaltaehkäisevää työhyvinvointiryhmätoimintaa. Suunnitteluryhmän tapaamiskerrat rakentuivat Linda Finlayn ryhmäkerran rakenteen perusteella. Projektin tuloksista on tiedotettu yrityksen projektiryhmälle ja opinnäytetyön ohjaaville opettajille. Viestintä projektiryhmän kesken hoidettiin sähköpostitse, puhelimitse, yhteisillä palavereilla sekä kokoontumiskerroilla.

6.3 Työhyvinvointiryhmän alustava suunnitelma

Palvelutuotteena syntyi toimintaterapian teorioihin perustuva työhyvinvointiryhmän suunnitelma. Ryhmäsuunnitelmasta tehtiin tiivis 14 sivun mittainen tuote, joka sisältää johdannon, suunnitteluryhmän tulokset, työhyvinvointiryhmän kokonaistavoitteet, ryhmän rakenteen, toimintaterapian teorian, ryhmämuotoisen toimintaterapian perustelut sekä vaikuttavuuden arviointiin liittyvää asiaa.

Ryhmäsuunnitelma perustuu toiminnallisen ryhmätyön malliin (Functional Group Model). Malli pohjautuu ihmiskäsitykseen, jonka mukaan ihminen on toiminta- ja tehtäväorientoitunut. Mallin mukaan ihmisellä on tarpeita, joihin sosiaalinen systeemi eli ryhmä voi vastata. Toiminnallisen ryhmätyön mallin keskeisiä käsitteitä ovat ryhmädynamiikka, vaikuttavuus, tarvehierarkia, tarkoituksenmukainen toiminta sekä mukautuminen. Lisäksi keskeistä on ”tässä ja nyt” -tilanteessa tapahtuva ryhmäkeskeinen toiminta. (Barnes ym. 2008, 38, 83–84.)

Ryhmäsuunnitelmaan kirjattiin työhyvinvointiryhmälle alustavat tavoitteet. Alustavat tavoitteet ovat asetettu johtoryhmän palaverien sekä suunnitteluryhmässä tehtyjen toimintojen ja ideoinnin pohjalta. Tavoitteiden asettelussa on käytetty SMART-periaatteita. SMART lyhenne tulee sanoista tarkka (specific), mitattavissa (measurable), saavutettavissa (achievable), merkityksellinen (relevant) ja aikaan sidottu (time-based). Tavoitteiden laadinnassa SMART-periaatteiden mukaisesti tarvitaan ammattilaisten osaamista ja asiakasymmärrystä sekä asiakkaan arjen asiantuntijuutta. Suunnitelmaan kirjatut kokonaistavoitteet tarkentuvat työhyvinvointiryhmässä. Tavoitteiden avulla voidaan varmistaa, että ryhmässä käytetyt toiminnot ovat tarkoituksenmukaisia sekä luodaan struktuuria ryhmän tapaamiskerroille. Tavoitteet on tehty PEO-mallin (person-environment-occupation) sekä Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuen. PEO-malli kuvaa hyvin toimintaterapian keskiössä olevaa työntekijän toimijuutta. Malli kuvaa kolmen omassa ympyrässään olevan osatekijän: työntekijän, työympäristö ja työn välistä vuorovaikutusta. (Law ym. 2005, 14, 45–46.) Inhimillisen toiminnan malli on yksi toimintaterapian käytetyimmistä käytännön työn malleista. Mallissa on kolme kokonaisuutta; työntekijä, työ toimintana ja työympäristö (Kielhofner 2008, 12–14, 21. Hautala ym. 2013, 234–248).

Työhyvinvointiryhmä muodostetaan yrityksen työntekijöistä, eri osastoilta. Ryhmäläisten valinta perustuu vapaaehtoisuuteen ja kiinnostukseen työhyvinvointia ja sen kehittämistä kohtaan. Ryh-

män tapaamiset toteutuvat yrityksen tiloissa ja ne ovat sisällytettynä työntekijän työaikaan. Tapaamiskertojen määrä suhteutetaan käsiteltäviin teemoihin ja tavoitteisiin. Ryhmän tapaamiset sovi-
taan etukäteen ja ne voivat toteutua kertaviikkoisena tai harvemmin, esim. 1-2 kertaa kuukaudessa.
Ryhmä perustuu toimintaterapian teoriapohjaan, joka edellyttää ohjaajaksi toimintaterapeutin tai
toimintaterapian opiskelijan. Ryhmäprosessin aluksi ja lopuksi tehdään toimintaterapiamenetel-
min arviointi työhyvinvointiryhmään osallistujille, jonka avulla voidaan mitata mahdollisia muutok-
sia. Palautetta kerätään osallistujilta suullisesti, säännöllisesti ryhmäprosessin edetessä, joka
mahdollistaa toiminnan mukauttamisen tarpeiden mukaisesti. Ryhmäläiset saavat tehdä myös jat-
kuvaa itsearviointia ryhmässä. Tavoitteiden saavuttaminen toimii myös yhtenä mittarina vaikutta-
vuudelle. Ryhmäsuunnitelma on esitelty yhteistyöyritykselle.

7 PROJEKTIN ARVIOINTI

Projektin tuloksellisuutta kuvaa asetettujen välittömien tavoitteiden saavuttaminen. Vaikuttavuutta kuvataan projektin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisella. Tuotoksia kuvaavat konkreettiset tuotokset, joita projektilla pyritään saavuttamaan. Mittareina toimivat ne tekijät, joilla seurataan tavoitteiden saavuttamista ja projektilla aikaansaamaa muutosta. Seurantaan tarvitaan yleensä sekä laadullisia että määrällisiä mittareita. Mittarille on aina määriteltävä seuranta menetelmä, esimerkiksi tilasto tai haastattelututkimus. (Silfverberg 2007, 150, 155.)

7.1 Projektin tavoitteiden saavuttamisen arviointi

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi yhteistyöyritykselle alustava työhyvinvointiryhmäsuunnitelma. Suunnitteluryhmältä sekä johtoryhmältä tulleen palautteen avulla pystyimme arvioimaan projektin sekä ryhmäsuunnitelman onnistumista. Tavoittelimme käyttäjälähtöistä palvelun suunnitelmaa, joka on toimiva ja toteutettavissa. Suunnitteluryhmän tapaamisten pohjalta voitiin tehdä yrityksen tarpeita vastaava työhyvinvointiryhmän suunnitelma. Suunnitteluryhmässä käsiteltiin yritykselle tärkeitä teemoja sekä muodostettiin konkreettisia kehitysideoita työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tuote on suunnitelma ryhmäkokonaisuudesta, joka jakautuu useammalle ryhmäkerralle. Suunnitelma sisältää suunnitteluryhmän tuottamia ideoita ja heille tärkeitä teemoja sekä alustavia tavoitteita tulevalle ryhmälle. Ryhmäsuunnitelman pohjalta voidaan toteuttaa yhteistyöyrityksessä työhyvinvointia tukeva toimintaterapian teorioihin perustuva ryhmä. Toimintaterapian teoriaan perustuvan ryhmän ohjaajana tulee toimia toimintaterapeutti tai toimintaterapian opiskelija.

Pääsimme projektissamme välittömään tavoitteeseen, joka oli suunnitella ja toteuttaa toimintaterapian PEO-malliin sekä Inhimillisen toiminnan malliin perustuva suunnitteluryhmä yhteistyöyrityksessä. Saimme tehtyä suunnitteluryhmän ideoiden pohjalta asiakaslähtöisen palvelutuotteen eli alustavan ryhmäsuunnitelman tulevaisuudessa mahdollisesti toteutuvalla työhyvinvointiryhmälle. Projektin avulla saimme tietoa ja ennen kaikkea positiivista palautetta ennaltaehkäisevän toimintaterapian merkityksestä osana yhteistyöyrityksen työhyvinvointia. Suunnitteluryhmän mukaan projektimme koettiin tarpeelliseksi ja hyödylliseksi, työntekijöiden oli mahdollista pysähtyä tarpeellisten

asioiden äärelle työajan puitteissa. Suunnitteluryhmän kanssa tekemämme tuote eli ryhmäsuunnitelma on esitelty yrityksen johtoryhmälle sekä suunnitteluryhmään osallistuneille. He olivat kiinnostuneita toimintaterapeutin toteuttamasta työhyvinvointiryhmästä yrityksessä. Työhyvinvointiryhmän mahdollista toteutumisajankohtaa käsitellään 2019 alkuvuodesta järjestettävässä palaverissa yhteistyöyrityksessä.

Oppimistavoitteenamme oli oppia ennaltaehkäisevän toimintaterapian mahdollisuuksista työhyvinvoinnin tukemisessa ja ylläpitämisessä. Koimme, että ennaltaehkäisevällä toimintaterapialla voidaan tukea ja ylläpitää työhyvinvointia monin tavoin. Toimintaterapian viitekehykset ja menetelmät tukevat työikäisen toimintakykyä hyvin kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon niin työntekijän, työympäristön kuin työn itsessään. Oppimistavoitteenamme oli saada myös tietoa ryhmämuotoisesta ennaltaehkäisevästä toimintaterapiasta, ryhmätyön malleista ja ryhmän suunnittelusta työikäiselle kohderyhmälle. Toimintaterapian toiminnallisen ryhmätyön malli yhdistettynä Finlayn ryhmäkerran rakenteeseen antoivat selvät raamit ja struktuurin jokaiselle ryhmäkerralle. Saamamme palautteen mukaan suunnitteluryhmän tapaamiset olivat onnistuneita ja ohjaajina onnistuimme olemaan läsnäolevia sekä kuuntelemaan jokaista ryhmäläistä. Palautteen mukaan onnistuimme hyvin kokonaan yhteen kullakin kerralla käsitellyt asiat.

Tavoitteenamme oli tehdä laadukas opinnäytetyö hyvässä yhteistyössä. Yhteistyö tekijöiden välillä onnistui hyvin, toisia tukien koko projektin ajan. Mielestämme saimme luotua hyvän ja luottamuksellisen yhteistyösuhteen yhteistyöyrityksen kanssa. Toiminnallisen opinnäytetyön prosessin vaiheiden kautta opimme ymmärtämään paremmin projektityön aikataulutuksesta, yhteistyökumppanuudesta, kustannusarvioista ja vaikuttavuudesta.

7.2 Projektin työvaiheiden toteutumisen arviointi

Projektin ensimmäinen työvaihe oli suunnittelu, joka tapahtui keväällä 2018. Tuolloin suunniteltiin yhteistyöyrityksessä toteutettavaa suunnitteluryhmää. Yhdessä yrityksen johtoryhmän kanssa keskusteltiin suunnitteluryhmän tavoitteista sekä toteutumisen ajankohdista ja käytännönasioista. Suunnitteluryhmän tavoitteiksi muodostuivat yrityksen työhyvinvointiin liittyvien tarpeiden sekä tärkeiden teemojen nimeäminen. Lisäksi suunnitteluryhmän tarkoitukseksi nimettiin alustavien tavoit-

teiden ideoiminen ja hahmottaminen tulevaisuudessa mahdollisesti toteutuvalla työhyvinvointiryhmälle. Kutsut suunnitteluryhmälle lähetettiin lyhyellä varoitusaikalla, sillä projektisuunnitelman tekeminen vei odotettua kauemmin aikaa.

Toisena työvaiheena oli suunnitteluryhmän toteuttaminen. Tavoitteena oli toteuttaa suunnitteluryhmä aikavälillä toukokuu-lokakuu. Ryhmän tapaamiset toteutuivat ajalla touko-syyskuu. Saimme toteutettua suunnitteluryhmän tapaamiset tarkoituksenmukaisesti ja pääsimme jokaisella kerralla tavoitteeseen. Aloitimme jokaisen suunnitteluryhmän tapaamisen ohjaajien esittelyllä, sillä ryhmässä oli välillä uusia osallistujia. Ensimmäisellä tapaamiskerralla tavoitteena oli esitellä opinnäytetyön ja suunnitteluryhmän tarkoitus ja tavoitteet, joita yhdessä ryhmän kanssa tarkennetaan. Tavoitteena oli myöskin keskustella odotuksista ja toiveista tulevalle suunnitteluryhmälle. Ensimmäisen kerran tavoitteisiin päästiin ja suunnitteluryhmään osallistuvilta saatiin hyvää palautetta. Kaikilla kolmella tapaamiskerralla tavoitteena oli kertoa toimintaterapiasta sekä työssä käytettävistä teorioista. Suunnitteluryhmän toiminnallisissa vaiheissa tavoitteena oli saada tietoa työntekijöiden ajatuksista, kokemuksista ja työnteosta sekä tarkastella tämänhetkistä tilannetta työyhteisössä. Menetelminä oli tarkoitus käyttää luovia menetelmiä. Lopuksi tavoitteena oli koota kunkin tapaamiskerran tuotokset ja käsitellyt asiat yhteen. Suunnitteluryhmän kolmen tapaamisen aikana päästiin näihin yllä mainittuihin tavoitteisiin. Toinen ja kolmas tapaamiskerta suunniteltiin edellisen tapaamisen jälkeen, kullakin kerralla nousseiden ja käsiteltyjen asioiden pohjalta. Suunnitteluryhmän kanssa tarkasteltiin yrityksessä jo toteutuvaa työhyvinvointia Inhimillisen toiminnan mallin avulla. Työtä tarkasteltiin toiminnan analyysin avulla.

Tapaamisilla oli paljon antoisia keskusteluja, hyviä ja käyttökelpoisia ideoita syntyi. Suunnitteluryhmän osallistujamäärät eivät kuitenkaan toteutuneet odotustemme mukaisesti. Suunnitteluryhmään ilmoittautuneita oli kaikkiaan kymmenen, joista kolme henkilöä ei päässyt osallistumaan ryhmän toteutuksiin lainkaan. Toteutuksemme aikaväli oli touko-syyskuu, joten oli mahdollista suunnitteluryhmäläisten vaihtuminen tai poisjäänti, mikäli esimerkiksi joku heistä lopettaa työnsä yrityksessä. Yksi osallistujista jäi suunnitteluryhmästä pois, lopetettuaan työsuhteen yrityksessä. Haasteita ryhmän toteutukseen toivat myös eri osastojen sekä työn arjen yhteinen aikataulukaus. Toisella tapaamiskerralla osallistujia oli yhteensä neljä ja viimeisellä kaksi. Olimme sopineet projektin alussa, että työntekijöiden osallistuminen mahdollistetaan työvuoroissa huomioiden.

Ohjaajilla on suuri merkitys ryhmän onnistumisen kannalta. Tavoitteena on luoda ryhmään myönteinen ja avoin ilmapiiri, jolloin ryhmäläisten on helppo oppia uusia ja erilaisia taitoja sekä tuoda

esille omia kokemuksiaan. Ryhmänohjaajan roolissa on tärkeää havaita syntyviä ryhmäilmiöitä, huolehtia ilmapiiristä, raameista sekä ohjata ryhmää toimimaan asetettuja tavoitteita kohden. (Cole 2005, 13–15.) Ohjaajilla täytyy olla kyky ilmaista lämpöä ja solidaarisuutta ryhmäläisiä kohtaan (Barnes ym. 2008, 14). Vuorovaikutus ja kommunikaation mallit voivat vaihdella ohjaajien sekä ryhmäläisten välillä ryhmästä ryhmään. Ne voivat olla pääosin verbaalista, fyysistä sekä toimintakeskeistä. Ryhmän tarkoitus ja tavoitteet sekä ohjaajien tyyli voivat vaikuttaa ryhmäläisten rooleihin. (Barnes ym. 2008,13.)

Viimeisenä työvaiheena oli palvelutuotteen eli alustavan ryhmäsuunnitelman kokoaminen. Palvelutuotteen suunnitteleminen oli suunnitteluryhmän tavoitteena. Tavoitteen mukaisesti suunnitteluryhmän ideoinnin pohjalta tehtiin käyttäjälähtöinen suunnitelma toimintaterapian teoriaan, Inhimillisen toiminnan malliin sekä PEO- malliin pohjautuen. Yritykselle tärkeitä teemoja ja tavoitteita koottiin palvelutuotteeseen. Palvelutuotetta eli ryhmäsuunnitelmaa alettiin työstämään jo toisen suunnitteluryhmän tapaamisen jälkeen. Tavoitteena oli tehdä suunnittelun perusteella alustava suunnitelma toimintaterapeutin ohjaamasta työhyvinvointiryhmästä. Yrityksen suunnitteluryhmän kanssa työskentely mahdollisti asiakaslähtöisen toiminnan, joka on yksi perusedellytys sille, että tuotteesta tulee käyttökelpoinen ja hyödynnettävä. Ryhmäsuunnitelmaa työstettiin suunnitteluryhmän päätyttyä. Suunnitteluryhmän kanssa tehtiin tavoitteet tulevaisuudessa mahdollisesti toteutuvalla työhyvinvointiryhmälle, jotka kirjattiin ryhmäsuunnitelmaan. Konkreettisia kehittämisideoita sekä yritykselle tärkeitä teemoja työhyvinvointiryhmää ajatellen nousi esille suunnitteluryhmän tapaamisilla, jotka tulivat osaksi palvelutuotetta. Palvelutuotteeseen eli ryhmäsuunnitelmaan koottiin tavoitteiden mukaisesti yritykselle tärkeät teemat työhyvinvoinnin kannalta. Ryhmäsuunnitelma esiteltiin suunnitteluryhmään osallistuneille työntekijöille sekä yrityksen johtoryhmälle. Tuotteesta saadun palautteen mukaan tuote on toteutettavissa ja käyttökelpoinen. Tuotteen mahdollisesta käyttöönotosta päätetään tämän raportin julkaisun jälkeen, joten ryhmäsuunnitelman käyttökelpoisuutta ja hyödynnettävyyttä ei voida tässä vaiheessa arvioida.

7.3 Tuotteen laatuksiteerien toteutumisen arviointi

Ryhmäsuunnitelman laatuksiteereistä **asiakaslähtöisyys** toteutui suunnitelmien ja tavoitteidemme mukaisesti. Asiakas eli yhteistyöyritys osallistui aktiivisesti palvelutuotteen suunnitteluun projektin alusta alkaen. Työmme yksi tarkoitus oli toteuttaa suunnitteluryhmä yhteistyöyrityksessä. Suunnitteluryhmän kanssa tavoitteena oli tarkastella asiakaslähtöisesti juuri heidän yritykselleen

merkityksellisiä tavoitteita sekä tarpeita, joiden pohjalta voitiin tehdä tuote juuri heidän tarpeisiinsa. Asiakaslähtöinen suunnittelu ja toiminta perustui yrityksen tarpeisiin. Suunnitteluryhmän tapaamis-kerroilla otettiin huomioon jokainen osallistuja yksilöllisesti ja jokaisen mielipidettä kuunneltiin ja kunnioitettiin. Jokainen tapaamiskerta perustui toimintaterapian näyttöön perustuvaan käytäntöön, mikä jo itsessään luo vaikuttavuutta eri toiminnoille. Asiakaslähtöisyyden kriteerinä oli, että asiakas on itse osana suunnitteluprosessia. Tämä toteutui suunnitelman mukaisesti.

Palautetta suunnitteluryhmältä:

“Ohjaajat olivat innostuneita, aidosti kuunteli, motivoituneita, osasivat tulkita meidän ajatuksiamme, vaikka emme itse tarkkaan tienneet mitä tarkoitimme.”

“Mielestäni hoiditte tosi hyvin hommat. Suomensitte ammattisanaston hyvin arkikielelle. Olitte pe-rehtyneet minusta aiheeseen hyvin ja olitte valinneet teitä kiinnostavan aiheen. Teistä oikein huokui innokkuutta saada vastauksia ja kehittää työyhteisöämme.”

“Järjestitte tämän todella hyvin. Oman kokemuksen ja muilta kuulemani mukaan teitte mahtavaa työtä! Kiitos teille tästä.”

Toisena laatukriteerinämme oli **näyttöön perustuvan teorian käyttäminen**. Tämä laatukriteeri toteutui myöskin tavoitteiden mukaisesti. Käytimme suunnitteluryhmän toteutuksessa sekä itse palvelutuotteessa taustateoriana PEO-mallin ja Inhimillisen toiminnan mallin lisäksi Barnesin, Howen ja Schwarzbergin (2008) Toiminnallisen ryhmätyön mallia. Suunnitteluryhmän kokoontumiset perustuivat toimintaterapiassa käytetyn Finlayn (1993) ryhmäkerran rakenteeseen. Samaa rakennetta voidaan hyödyntää myös työhyvinvointiryhmässä ja tämä ryhmäkerran rakenne on kirjattu myös ryhmäsuunnitelmaan. Suunnitteluryhmän suunnittelun ja toteutuksen aikana tutkimustietoa hyödynnettiin eri tarkoituksiin, kuten työntekijöiden työtilanteen ymmärtämiseen, työn kuormittavien tekijöiden sekä voimavarojen ja/ tai rajoitusten tunnistamiseen työympäristössä.

Palautetta suunnitteluryhmältä:

“Saimme hyödyllisiä näkökulmia ja vinkkejä toisten osastojen työntekijöiltä. Emme aiemmin osanneet ajatella, kuinka kokonaisvaltaista toimintaterapia voi olla.”

“Sain uutta tietoa toimintaterapeuttien roolista ja työtehtävistä.”

Kolmas laatukriteeristämme oli **käyttäjälähtöinen palvelun suunnitelma ja sen hyödynnettävyys**. Esittelimme valmiin tuotteen yhteistyörytyksessä projektin päätösvaiheessa. Saamamme palautteen perusteella voitiin todeta, että tuote koettiin mielenkiintoiseksi ja sen toteuttamista harmitaan tosissaan. Palautteen mukaan tuote on helposti luettava, selkeä ja konkreettinen. Päätöstä tuotteen käyttöönotosta ei vielä projektin aikana tehty. Tuote on suunniteltu asiakaslähtöisesti juuri yhteistyörytyksen tarpeisiin ja se on hyödynnettävissä sellaisenaan vain ko. yrityksessä.

Palautetta suunnitteluryhmältä:

“Sain työkaluja työyhteisön ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. ”

“Kaikki mikä liittyy työhyvinvointiin, on hyödyllistä. Tahti on nykyään todella kiivas, ulkopuolinen apu sekä näkökanta on tervetullutta.”

8 POHDINTA

Halusimme tehdä projektimuotoisen opinnäytetyön työhyvinvointiin liittyen. Aiheena se kiinnosti meitä molempia aiemman työkokemuksen perusteella. Molemmilta löytyi pitkä työkokemus toiselta ammattialalta ja halusimme yhdistää sen kokemuksen toimintaterapian mahdollisuuksiin. Saimme mahdollisuuden tehdä yhteistyötä kaupan alan yrityksen kanssa, joka antoi projektillämme tarkemman suunnan. Yhteistyö yrityksen kanssa sujui koko projektin ajan mutkattomasti ja mukavasti. Tärkeänä pidimme tiivistä yhteistyötä yrityksen kanssa, joka mahdollisti yhdessä projektin suunnittelun sekä tavoitteiden asettamisen. Hyvä yhteistyö mahdollisti myös asiakaslähtöisyyden sekä valmiin tuotteen hyödynnettävyyden tulevaisuudessa.

Projektin suunnittelun alettua syksyllä 2017, haimme paljon teoria- ja tutkimustietoa projektin vaikuttavuuden kannalta. Teoriatieto vaihtui kesken projektin Lifestyle Redesignistä, PEO-malliin sekä Inhimillisen toiminnan malliin, koska Inhimillisen toiminnan malli on tutkituin ja vaikuttavin toimintaterapian teoria ja se tukee yhteistyöyrityksen tarpeita. PEO-malli valittiin toiseksi teoriaksi tukemaan Inhimillisen toiminnan mallia ja selkeyttämään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Jotta projekti ja sen toteutuminen onnistui sovitussa ajassa, toivoimme tavoittavamme ryhmäläiset hyvissä ajoin ryhmäkutsun avulla ennen ryhmän aloitusta. Ryhmäkutsun tavoitteena oli toivottaa ryhmäläiset tervetulleiksi suunnitteluryhmään. Opinnäytetyömme mahdollisia riskejä olivat aikatauluongelmat. Yrityksen kesäloimat alkoivat jo toukokuussa, joten toivoimme pystyvämme aloittamaan työmme toteutuksen ennen lomien alkua. Toteutuksemme aikaväli oli touko-syyskuu, joten oli mahdollista suunnitteluryhmäläisten vaihtuminen tai poisjäänti, mikäli esimerkiksi joku heistä lopettaa työnsä yrityksessä. Yksi osallistujista jäi suunnitteluryhmästä pois, lopetettuaan työsuhteen yrityksessä. Haasteita ryhmän toteutukseen toivat myös eri osastojen sekä työn arjen yhteinen aikataulutus. Riskinä oli myös ryhmään sitoutumattomuus osan ryhmäläisten epäsäännöllisten työaikojen vuoksi.

Kehittämisideana aikataulutuksen osalta, olisi hyvä toteuttaa projekti tiiviimmällä aikataululla. Kesän yli ulottuvassa aikataulussa on haasteena aikataulujen yhteensovittaminen kesälomien kanssa. Projektiin osallistujien sitoutuminen on tärkeää, jotta prosessi etenee aikataulun mukaisesti. Ryhmään tai projektiin sitoutumattomuus saattaa näkyä niin, että ryhmäkoko vaihtelee. Ryhmän kokoonpanon muutokset vaikuttavat ryhmän dynamiikkaan.

Saamamme palautteen kautta tulevaisuudessa mahdollisesti toteutuva työhyvinvointiryhmä koettiin ryhmäläisten osalta merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin tukemisessa. Suunnitteluryhmään osallistujien palautteesta kävi myös ilmi, että toimintaterapian kokonaisvaltainen ajattelutapa tukee yrityksen työntekijöitä niin työssä, kuin vapaa-ajan toiminnoissakin.

Projektimme tarkoitus oli suunnitella yritykselle toimintaterapiaan perustuva työhyvinvointiryhmä, asettaa sille alustavia tavoitteita sekä nimetä yritykselle tärkeitä asioita työhyvinvoinnin kannalta. Tulevaisuudessa mahdollisesti toteutuvassa työhyvinvointiryhmässä toimintaterapeutti tekee ryhmän kanssa päätökset käytetyistä menetelmistä teemojen käsittelyyn sekä tavoitteiden saavuttamiseen. Yrityksen henkilöstö päättää, ketkä osallistuvat työhyvinvointiryhmään. Toteutumisen kannalta on tärkeää, että työhyvinvointiryhmä kokoontuu työaikana ja tarvittava miehitys on turvattu ryhmän ajaksi osastoilla. Sopiva ryhmäkoko olisi noin 10-15 henkilöä.

Projekti kokonaisuudessaan oli mahtava oppimiskokemus tekijän molemmille osapuolille. Projektin toteutumista helpotti sen pilkkominen suunnittelu-, toteutus- ja raportointivaiheisiin. Mikäli työhyvinvointiryhmä toteutetaan tulevaisuudessa ja sen tulokset ovat vaikuttavia, voivat muutkin yritykset ja työnantajat kiinnostua ennaltaehkäisevän toimintaterapian mahdollisuuksista työhyvinvoinnissa. Hyödynsaajina ovat työkäisten kanssa työskentelevät toimintaterapeutit sekä muut sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ja toimintaterapeuttiopiskelijat. Toimintaterapeutit ja opiskelijat saavat työmme avulla tietoa ennaltaehkäisevästä toimintaterapiasta sekä työyhteisön tukemisesta toimintaterapian näkökulmasta. Opinnäytetyötämme voivat hyödyntää toimintaterapeutit sekä toimintaterapeuttiopiskelijat käytännön työssään ja sitä kautta myös asiakkaat hyötyvät työstämme. Projektin avulla voimme lisätä myös toimintaterapian tunnettavuutta työhyvinvoinnin alueella sekä mahdollisesti työterveyshuollossa.

Toivomme saavamme näkyvyyttä toimintaterapialle uusien asioiden kokeilulla. Suomessa ei olla ennen juurikaan tehty ennaltaehkäisevää yhteistyötä toimintaterapian ja muun ammattialan välillä. Näkyvyyttä lähdimme tavoittelemaan lehtiartikkelin avulla. Artikkelin julkaisusta ei vielä sovittu opinnäytetyön puitteissa, mutta sen julkaiseminen tulevaisuudessa on mahdollista.

Seurasimme projektin etenemistä projektisuunnitelman mukaisesti sekä teimme tarvittaessa muutoksia suunnitteluryhmän tarpeita vastaten. Pyysimme jokaisen tapaamiskerran jälkeen palautetta, jotta pystyimme kehittämään sekä ammatillisesti että ohjaajina ja jotta työskentely oli koko projektin

ajan asiakaslähtöistä. Ohjausryhmä, eli opettajat hyväksyivät projektin vaiheet ja suunnitelmat ennen niiden toteuttamista. Myös väli- ja lopputulokset hyväksyttiin opettajilla. Projektista raportoitiin yhteistyökumppanille sekä koululle Oulun Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeiden mukaisesti. Opettajien sekä yhteistyökumppanin palaute toimi myös arviointina projektin eri vaiheissa. Teimme myös itsearviointia sekä vertaisarviointia toisillemme projektin edetessä. Pidimme projektipäiväkirjaa koko projektin ajan, johon teimme itsearviointia, pohdintaa sekä ideointia.

Ohjaajina loimme positiivisen, avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin, jotta suunnitteluryhmässä oli mukavaa ja motivoivaa työskennellä. Ohjaajina pidimme vuorovaikutusta yllä kuuntelun, kysymysten ja yleisen keskustelun avulla, jotta oli mahdollista ideoida ja rakentaa sisältöä yhdessä ryhmäsuunnitelmaan. Suunnittelimme tapaamiskerrat huolellisesti ennen ryhmän toteutumista perehtymällä toimintaterapian teorioihin ja käytettäviin menetelmiin, jotta pystyimme perustelemaan toimintamme ryhmäläisille. Pyrimme antamaan sekä ottamaan vastaan palautetta ryhmäläisiltä jokaisen tapaamiskerran lopuksi, jotta pystyimme vastamaan heidän tarpeisiinsa, kehittämään tarvittaessa työskentelytapojamme ja jotta pystyimme kehittyä ryhmäohjaajina.

Projektin toteuttaminen oli kaiken kaikkiaan mielenkiintoista ja antoisaa jo senkin vuoksi, että tämänkaltaista yhteistyötä ei ole tietääksemme toimintaterapian ja kaupan alan välillä aiemmin tehty. Projekti oli meille luova, inspiroiva ja mahdollisti uudenlaista näkökulmaa työhyvinvoinnille. Olimme positiivisesti yllättyneitä yhteistyöyrityksen avoimesta ja rohkeasta vastaanotosta uuden asian pilotoinnissa. Yhteistyöyritys oli alusta asti kiinnostunut toimintaterapian mahdollisuuksista työhyvinvoinnissa ja heidän kanssaan yhteistyö oli antoisaa sekä sujuvaa. Haluamme kiittää yhteistyöyritystä sekä Oulun Ammattikorkeakoulun opettajia hyvästä yhteistyöstä projektin onnistumiseksi.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot -menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.

OTA. 2014. Occupational Therapy Practice Framework: Domain & Process. 3rd Edition. The American Occupational Therapy Association.

Aromaa, A., & Koskinen, S., 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa, Terveystyön ja hyvinvoinnin laitos, Yliopistopaino, Helsinki.

Barnes, M. A., Howe, M.C. & Schwartzberg, S.L., 2008. Groups Applying the Functional Group Model. USA.

Bennett, S. & Bennett, J.W. 2000. The process of evidence-based practice in occupational therapy: Informing clinical decisions. Australian Occupational Therapy Journal, 47, 171-80.

Blanchard, J., Clark, F., Cogan, A., Florindez, L., Gleason, S., Heymann, R., Hill, V., Holden, A., Murphy, M., Niemiec, S., Proffit, R., Sleight, A., & Vigen, C., 2015. Lifestyle Redesign, the intervention Tested in the USC Well Elderly Studies, 2nd Edition, California, The American Occupational Therapy Association, Inc.

Brownson, C. & Scaffa, M. 2010. Occupational Therapy in the Promotion of Health and the Prevention of Disease and Disability Statement. American Journal of Occupational Therapy 55, USA

Canadian Association of Occupational Therapists 2016. Occupational Therapy – Workplace Mental Health. <https://www.caot.ca/site/aboutot/reallifestories?nav=sidebar>. Viitattu 10.4.2018.

Craig, C. & Mountain, G. 2007. Lifestyle Matters. An Occupational Approach to Health Ageing. United Kingdom: Speechmark Publishing Ltd.

Désiron, H.A.M., de Rijk, A., Van Hoof, E. & Donceel, P. 2011. Occupational therapy and return to work: a systematic literature review. BMC Public Health 11, 2-14.

Finlay, L. Groupwork in Occupational Therapy. 2001. Cheltenham: Stanley Thornes Ltd: Nelson Thornes Ltd, England

Gould, R., Ilmarinen J., Järvisalo J., Koskinen S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy, Helsinki.

Hagedorn, R. 2000. Tools for practice in occupational therapy: A structured approach to core skills and processes. Edinburgh: Churchill Livingstone.

Harra, T. 2003. Toimintaterapianimikkeistön teoreettiset lähtökohdat. Teoksessa T. Holma (toim.) Toimintaterapianimikkeistö 2003. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 16–17

Hautala, T., Hämäläinen T., Mäkelä, L. & Rusi-Pyykönen, M., 2013. Toiminnan Voimaa –Toimintaterapia käytännössä, Edita, Helsinki

Hautamäki, T, 2010. Toimintaterapia työhyvinvoinnin arvioinnissa, opas toimintaterapeuteille, Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Opinnäytetyö

Häkansson, C & Ahlborg, G.2017. Occupations, perceived stress, and stress-related-disorders among women and men in the public sector in Sweden. Scandinavian Journal Of Occupational Therapy 24 (1), 10-17.

Karhula, M., Heiskanen, T., Juntunen, K., Kanelisto, K., Kantanen. M., Kanto-Ronkanen, A., Lautamo, T., 2014. Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa, Arvioinnin lähtökohdat ja suositukset. Suomen toimintaterapeuttiliitto ry, Helsinki

Idänpään-Heikkilä, U., Outinen M., Nordblad A., Päivärinta, E., Mäkelä, M. LAATUKRITEERIT Suuntaviivoja tekijöille ja käyttäjille. Stakesin monistamo, Helsinki 2000. <http://www.stakes.fi/verkojulkaisut/muut/Aiheita20-2000.pdf>. Viitattu 9.4.2018.

Jämsä, K., Manninen, E., 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki Tammi.

Kansainvälinen työjärjestö ILO. <http://tem.fi/kansainvalinen-tyojarjesto-ilo>. viitattu 14.11.2017.

Kennedy-Jones, M., Cooper, J. & Fossey, E. 2005. Developing a worker role: Stories of four people with mental illness. *Australian Occupation Therapy Journal* 52 (2), 116–126.

Kielhofner, G. 2008. *Model of Human Occupation. Theory and Application*. 3rd edition. Lippincott Williams & Wilkins. Penn Sylvania. USA.

Lapikisto, K., & Vehniäinen, S. 2016. Onhan mulla omaakin aikaa! Kyselytutkimus kalenterin käytämisestä itseohjautuvana ajanhallintamenetelmänä. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Law, M. Baum, C. & Dunn, W. 2005. *Measuring Occupational Performance. Supporting best practice in occupational therapy*. Second Edition. Therefore, NJ: SLACK In-corporated.

Law, M. & Macdermid, J. 2008. *Introduction to Evidence-Based Practice*, Teoksesta Law, M. & Macdermid, J.(toim.) 2008. *Evidence-Based Rehabilitation: A Guide to Practice*, Slack Incorporation

Lecours, A & Therriault, P-Y. 2016. Preventive behavior at work – A concept analysis. *Skandinavian Journal Of Occupational Therapy*, published online 13.10.2016.

Leino, I., 2017, *TOimintaterapeutti (2/2017) -Toimintaterapeutit työterveyshuollon asiantuntijoina*. Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry. Painotalo Plus Digital. Helsinki.

Mackenzie, L. & O'Toole, G. 2011. *Occupation Analysis in Practice*. Blackwell Publishing Ltd. Wiley-Blackwell. West-Sussex.

Mosey, A. 1986. *Psychosocial Components of Occupational Therapy*. Philadelphia: Lippincott Raven.F

Nummelin, T. 2008. *Stressi haastaa työkyvyn – Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. WSOYpro, Helsinki.

Nykänen, E. 2009. *Eroon työstressistä*, WSOYpro Oy, Jyväskylä

Oulun ammattikorkeakoulu 2016. Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön ohje. Viitattu 10.10.2018, <https://oiva.oamk.fi/utills/opendoc.php?aWRfZG9rdW1lbnR0aT0xNDMwNzY0Njky>.

Rauramo, P. 2009, Työhyvinvoinnin portaat-työkirja, 2009. Työturvallisuuskeskus TTK. 1. painos. Edita Prima Oy. https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf. Viitattu 15.12.2017.

Rissa, K. 2007. Tulosta ja hyvinvointia, Druvan-malli, Työturvallisuuskeskus, PunaMusta, Iisalmi

Salo-Chydenius, S., 2002. Ihminen oman elämänsä tekijänä - toimintaterapian toteuttamisen kertomuksia, Suomen toimintaterapialiitto ry, Helsinki

Sandqvist J.L. & Henriksson C. M. 2004. Work functioning – a conceptual framework.

Silfverberg, P. 2007. Ideasta projektiksi. Projektityön käsikirja. 1.painos. Edita Prima Oy. Helsinki

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry, 2010, Ammattina toimintaterapeutti, Miksi toimintaterapiaa? viitattu 22.12.2018 <https://docplayer.fi/2533211-Ammattina-toimintaterapeutti-miksi-toimintaterapiaa.html>

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2011, Toimintaterapeutin ammattieettiset ohjeet, viitattu 27.12.2018, https://www.phsopsyk.net/files/omat_julkinen/8_linkit/toimintaterapeutin_ammattieettisetohjeet2011.pdf

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2018, Työkyvyn ja työssä vaadittavien taitojen arviointimenetelmät, viitattu 21.12.2018, <http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia/tyokyvynarviointi/>

Taylor. R., (toim), Ekbladh. E. & Sandqvist. J. 2017, Kielhofner's Model Of Human Occupation, Theory and Application, 5th edition, Lippincott Williams and Wilkins, England

Toimintaterapianimikkeistö 2003. Suomen Kuntaliitto & Suomen Toimintaterapialiitto ry. N.d. Viitattu 5.6.2018. <http://docplayer.fi/4803413-Suomen-kuntaliitto-suomen-toimintaterapeuttiliitto-ry-toimintaterapianimikkeisto-2003-r-rehabilitation-t-toimintaterapia.html>

Työterveyshuollon laatuksely ja laatutasoluokitus –raportti 2017, viitattu 15.11.2018, http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136805/Ty%C3%B6terveyshuollon_laatuksely_ja_tasoluokitus2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi, Viitattu 30.11. 2017. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>, <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>.

Työterveyslaitos. 2017. Työn imu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Viitattu 15.12.2017.

Työterveyslaki, Finlex/1383. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Viitattu 21.12.2017.

Työturvallisuuskeskus. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta. Viitattu 7.12.2017.

Värynen, S., Nevala, N. & Päivinen, N., 2004. Ergonomia ja käytettävyys suunnittelussa, Teknologianinfo Teknova Oy, Helsinki

Wilcock, A. A., 2006, An Occupational perspective of health, 2nd edition, Thorofare (NJ): Slack Incorporated

Yalom, Irvin D. & Leszcz, Moly, 2005. The Theory and Practice of Group Psychotherapy, 5th edition, Basic Books, Canada

LIITTEET

LIITE 1. Projektin toteutussuunnitelma

LIITE 2. Kutsu suunnitteluryhmään

LIITE 3. Suunnitteluryhmän ensimmäisen tapaamisen suunnitelma

LIITE 4. Palautelomake suunnitteluryhmäläisille

VAIHEET	Arvioitu toteutus- aika	Toteutunut	Suun. tunnit / opiskelija	Toteutuneet tunnit / opisk.
1. Aiheeseen perehtyminen			85 h	85 h
Ideoiminen ja aiheen valinta	10/2017	10/2017	45 h	45 h
Tietoperustaan tutustuminen	11/2017	11/2017	40 h	40 h
2. Projektisuunnittelu			75 h	96 h
Projektimuotoiseen opinnäytetyöhön perehtyminen ja projektisuunnitelman laatiminen	06/2018	06/2018	50 h	60 h
Projektisuunnitelman esittäminen valmisteluineen yhteistyöryhtymässä	05/2018	05/2018	10 h	10 h
Palaverit ja yhteydenpito ohjausryhmän kanssa	01-06/2018	01-06/2018	10 h	20 h
Yhteistyösopimuksen laatiminen	03/2018	05/2018	5 h	6 h
3. Projektin toteutus			38 h	48 h
Kutsukirjeen laatiminen	05/2018	05/2018	10 h	10 h
Suunnitteluryhmän tapaamisten valmistelu	05-09/2018	05-09/2018	20 h	30 h
Suunnitteluryhmän tapaamiset	05-09/2018	05-09/2018	6 h	6 h
Palautelomakkeiden tekeminen	05-09/2018	05-09/2018	2 h	2 h
4. Ryhmäsuunnitelman tekeminen			33 h	36 h
Tuotteen suunnittelu	05/2018	07/2018	10 h	20 h
Tuotteen kirjoittaminen	09/2018	11/2018	10 h	10 h
Tuotteen viimeistely	11/2018	12/2018	3 h	6 h
5. Projektin raportointi			102 h	113 h
Palautteen kerääminen ja käsittely	05-10/2018	05-11/2018	10 h	10 h

Suunnitteluryhmän toteutumisen arviointi ja yhteenveto	09/2018	12/2018	20 h	25 h
Tuotteen esittely	10/2018	12/2018	2 h	3 h
Opinnäytetyöraportin kirjoittaminen	12/2018	12/2018	60 h	65 h
Opinnäytetyön viimeistely ja palautus	10/2018	12/2018	10 h	33 h
YHTEENSÄ			333 h	401 h

TERVETULOA TYÖHYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄN TOIMINTATERAPIARYHMÄN YHTEISSUUNNITTELUUN



Kutsomme sinut suunnitteluryhmään, jonka tavoitteena on yhdessä suunnitella ja ideoida sisältöä ryhmäsuunnitelmaan, työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Suunnitteluryhmää ohjaa kaksi toimintaterapeuttiopiskelijaa Oulun Ammattikorkeakoulusta

Susanna Hyvärinen,
toimintaterapeuttiopiskelija

Sanni Marttila,
toimintaterapeuttiopiskelija

**Suunnitteluryhmä
työhyvinvoinnin
tukemiseksi ja kehittämiseksi**

**Ryhmä kokoontuu 3-4 kertaa
keskiviikkoisin alkaen
23.5.2018**

**Klo 14.30-16.00
(kuuluu työntekijän
työaikaan)**

**LÄMPIMÄSTI
TERVETULO!**

Ryhmän ohjaamisessa ja työskentelyssä hyödynnetään toimintaterapian vahvaa teoriapohjaa ja toiminta pohjautuu näyttöön perustuviin menetelmiin

Toimintaterapeutit ovat työikäisten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, työkyvyn ja työympäristön asiantuntijoita.

OAMK
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Suunnitteluryhmä 90 min.

Päivämäärä: 23.5.2018

- Tervehditään ja käydään istumaan
- Ohjaajat aloittavat itsensä esittelyllä. Esitellään myös opinnäytetyön ja suunnitteluryhmän tarkoitusta. Sen jälkeen käydään läpi kierros, jossa kaikki esittelevät itsensä (nimi, osasto ja mikä asia sai lähtemään suunnitteluryhmään mukaan).
- Ohjaajat kertovat toimintaterapiasta sekä esittelevät lyhyesti Inhimillisen toiminnan mallin ja PEO-mallin.
- Toimintavaiheen tavoitteena on saada tietoa työntekijöiden ajatuksista, kokemuksista ja työnteosta sekä tarkastella tämänhetkistä tilannetta työyhteisössä. Menetelmänä voidaan käyttää luovaa ”brainstormingia” jossa ryhmäläisiltä tulleet ajatukset sijoitetaan PEO-mallin käsitteiden alle. Apuna voidaan käyttää post-it-lappuja, fläppitaulua tai liitutaalua. Ryhmäläiset voidaan jakaa esim. 2-3 hengen ryhmiin, jotka työskentelevät yhdessä. Lopuksi kootaan kaikkien tekemät tuotokset yhteen.
- Ryhmäläisten ideoimat ajatukset koottuna yhteen niin, että kaikki näkevät lopputuloksen. Ohjaajat käyvät läpi esiin nousseet asiat sijoitettuna PEO-mallin käsitteiden alle. Lopuksi kerataan vielä toiminnan tarkoitus, joka on kerätä tietoa tämänhetkisestä tilanteesta.
- Jakamisvaiheen jälkeen, ryhmän lopuksi käydään läpi ryhmäläisten toiveet ja odotukset suunnitteluryhmälle. Tehdään tavoitteet yhdessä tulevalle suunnitteluryhmälle.
- Ohjaajat käyvät ryhmäkerran jälkeen läpi ryhmässä tapahtuneet asiat, tehdyt toiminnot ja mieleen heränneet ajatukset. Suunnitellaan myös alustavasti seuraavaa tapaamiskertaa.

Opinnäytetyöprojekti

TYÖHYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄN TOIMINTATERAPIARYHMÄN YHTEINEN
SUUNNITTELU

Palautekysymykset suhteutettuna laatukriteereihin

1. Mitkä tekijät vaikuttivat ryhmään osallistumiseen / osallistumattomuuteen? (asiakslähtöisyys)
2. Miten hyödyit projektista? (asiakslähtöisyys, näyttöön perustuvan teorian käyttäminen/hyödynnettävyys)
3. Mitä mieltä olit ohjaajien työskentelystä? (asiakslähtöisyys)
4. Olisiko toimintaterapeutin toimesta toteutettu työhyvinvointiryhmä hyödyllinen yrityksesi-
sänne ja haluisitko olla osallisena ryhmässä? (näyttöön perustuvan teorian käyttäminen/hyödynnettävyys)
5. Kommentteja / vapaa sana / kehitysideoita: (asiakslähtöisyys/ näyttöön perustuvan teorian käyttäminen/ hyödynnettävyys)

Kiitos osallistumisestasi ja panoksestasi tähän opinnäytetyöprojektiin 😊