

**Maiju Nousiainen**

**TYÖHYVINVOINTIA TAITEESTA & TEATTERI-ILMAISUSTA**

**Tutkimus ja eräs ratkaisukokeilu hoiva-alan työhyvinvoinnin tukemisen puolesta**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Esittävän Taiteen koulutusohjelma  
Huhtikuu 2016**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Yksikkö</b> Kokkola-Pietarsaari	<b>Aika</b> huhtikuu 2015	<b>Tekijä/tekijät</b> Maiju Nousiainen
<b>Koulutusohjelma</b> Esittävän taiteen koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> TYÖHYVINVOINTIA TAITEESTA JA TEATTERI-ILMAISUSTA Tutkimus ja eräs ratkaisukokeilu hoiva-alan työhyvinvoinnin tukemisen puolesta		
<b>Työn ohjaaja</b> Minna Koivula	<b>Sivumäärä</b> 31+2	
<b>Työelämäohjaaja</b> -		
<p>Opinnäytetyö on laadullinen tapaustutkimus teatteri-ilmaisun merkityksestä hoiva-alan työhyvinvoinnin tukemisessa. Tutkimus perustuu moniammatilliseen kirjallisuuteen, työpajaan Intiön hoivakodissa Oulussa, sekä kirjoittajan omiin kokemuksiin lähihoitajan ammatista sekä teatteri-ilmaisusta ja sen vaikutusmahdollisuuksista. Kirjallisuutena toimi hoivatyöstä ja työhyvinvoinnista kertovat, sekä teatteri-ilmaisua ja draamapedagogiikkaa avaavat teokset. Kirjoittaja pohti lähdekirjallisuutensa lomassa sitä, missä hoivapuolella tarvittaisiin juuri teatteri-ilmaisua ja miksi. Hän kokosi muutamia konkreettisia keinoja joilla teatteri-ilmaisun ohjaaja voi tukea hoivatyössä jaksamista omilla taidoillaan. Tutkimus osoitti kirjoittajalle teatteri-ilmaisun olleen hyvä lisä hoivatyöntekijöiden arkeen ja, että teatteri-ilmaisulla on oma paikkansa hoiva-alan työhyvinvoinnin tukemisessa. Pajaan osallistuneet hoiva-alan työntekijät kokivat yhteisen tekemisen mielekkäänä ja työhyvinvointia sekä yhteisöllisyyttä tukevana. Pajaan osallistuneista henkilöistä osa koki, että pajoja saisi olla useampia.</p>		

**Asiasanat**

Hoiva-ala, perustarpeet, teatteri-ilmaisuu, työhyvinvointi, työpaja

**ABSTRACT**

<b>UNIT</b> Kokkola-Pietarsaari	<b>Date</b> April 2015	<b>Author</b> Maiju Nousiainen
<b>Degree programme</b> Performing Arts		
<b>Name of thesis</b> ART AND DRAMA INSTRUCTING AS A PART OF CARE TAKERS' INDUSTRIAL HEALTH Research and, one experiment aiming to increase industrial health among care workers		
<b>Instructor</b> Minna Koivula		<b>Pages</b> 31+2
<b>Supervisor</b> -		
<p>The thesis is a qualitative case study of the role of drama instructing in supporting the health care sector. The study is based on multi-professional literature, workshop in the Intiö Nursing Home in Oulu, as well as the author's own experience as a practical nurse and theater expression and the possibilities of empowerment. Literature in this thesis is about care taking and well-being at work, as well as theatrical expression and drama instructing. Author investigated where in the health care, drama instructing and theatrical expressions are needed and why. She brought some concrete ways in which a drama instructor can support the management of caretaking with learned skills. The study showed the author that theatrical expression is a good addition to everyday care with workers and that theatrical expression has its place in supporting the well-being care sector. Workers that participated in the workshop, experienced the common tasks to be meaningful and supporting well-being at work and community. People involved in the workshop felt that there should be more workshops.</p>		

**Key words**

Basic needs, drama instructing, health care, well-being, workshop

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>1</b>
<b>2 ONGELMAN KUVAUS.....</b>	<b>3</b>
<b>3 HOITOTYÖN ERIKOINEN.....</b>	<b>4</b>
<b>4 HYVINVOINTI.....</b>	<b>6</b>
4.1 Työhyvinvointi ja sen uhkat.....	7
4.2 Työhyvinvoinnin osatekijät.....	9
<b>5 TAITEESTA HYVINVOINTIA.....</b>	<b>12</b>
<b>6 INTIÖN HOIVAKODISSA.....</b>	<b>14</b>
6.1 Työpajan kuvaus.....	15
6.2 Toimiva organisaatio.....	16
6.3 Hoivakodin työntekijöiden hyvinvointi.....	16
6.4 Työntekijöiden oma hyvinvointi.....	17
6.5 Työhyvinvointi kysely.....	19
<b>7 POHDINTAA.....</b>	<b>21</b>
7.1 Yhteenveto.....	21
7.2 Ammatillinen kasvu.....	23
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>25</b>
<b>LIITTEET</b>	
LIITE 1. Pajani runko työhyvinvointi vastauksineen	
LIITE 2. Kyselylomake	
<b>KUVIOT</b>	
KUVIO 1. Työhyvinvoinnin kuvaus	
KUVIO 2. Työ-toiminnan taloudelliset vaikutukset	
<b>KUVAT</b>	
KUVA 1. Kuva pajan piirroksista	
KUVA 2. Unelmaorganisaatio	
<b>TAULUKOT</b>	
TAULUKKO 1. Kysymysten vastaukset prosentuaalisesti	

## 1 JOHDANTO

Tämä työ käsittelee hoiva-alan työhyvinvointia ja taiteen vaikutusta siihen. Aihetta käsitellään muun muassa työhyvinvoinnin laitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön aineistoihin pohjautuen. *Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia* sekä *voimaa taiteesta*-hankeet ja niiden raportit ovat myös toimineet tämän työn tukena. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat asioita, joita hoiva-alalla tulee ottaa jatkuvasti huomioon. Työ on sekä henkisesti, että fyysisesti raskasta ja työvuorot suhteellisen pitkiä. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työuria pyritään pidentämään. Tämän mahdollistamiseksi on kiinnitettävä erityistä huomiota työhyvinvointia tukeviin seikkoihin. Tilastokeskuksen (2016) väestöennusteen mukaan ikääntyvän väestön osuus on koko väestöstä vuonna 2030 noin neljännes. Se tarkoittaa, että hoiva-alalla riittää töitä. Työn päämäärä on tuoda esille hyvinvoinnin ja tarkemmin hoiva-alan työhyvinvoinnin merkitys sekä sen millä keinoin teatteri-ilmaisun ohjaaja voi tukea työssä jaksamista. Kirjoittaja on aiemmalta ammatiltaan lähihoitaja ja aiheen valinta tuntui luontevalle ja merkitykselliselle.

Tavoitteena on myös tuoda teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatti ihmisille tutummaksi ja havainnollistaa miten teatteri-ilmaisun ohjaaja asettuu moniammatilliseen kenttään. Kirjoittaja pyrkii tarkastelemaan tekstiä puolueettomasti ja toimimaan enemmänkin tutkijan roolissa. Lähdekirjallisuutena ovat toimineet muun muassa, Juhani Räsänen *Voimaantuminen ja elämänpolitiikka* 2014, Tanja Kurosen omakohtaisiin hoiva-alan kokemuksiin pohjautuva *Hoivapommin purkajat* 2015 sekä Marjo-Riitta Ventolan ja Micke Renlundin *Draamaa ja teatteria yhteisöissä* 2005 teokset. Kirjallisuus on antanut tärkeän tietopohjan tutkimukselle.

Työn taiteellinen osuus, eli työpaja, tapahtui Intiön hoivakodissa, Oulussa. Työssä kuvataan sen kulku sekä saadut tulokset. Yksi tärkeimmistä lähteistä pajan rakennuksessa oli Ritva Piispasen *Kohtaamisen iloa*. Pajan tavoite oli sekä kerätä tietoutta työhyvinvoinnin merkityksestä, että antaa kohderyhmälle mahdollisuus vaikuttaa ja vaikuttua. Yhdessäoloa ilman työn tuomia paineita. Osallistujat tekivät pajan aikana useita kirjallisia tehtäviä, joita

on nimettöminä hyödynnetty työssä. Ryhmä sai lopuksi antaa konkreettisia parannusehdotuksia lähimmälle esimiehelle. Tekijä toimitti nämä esimiehelle pajan jälkeen. Pajasta saaman palautteen perusteella voi sanoa, että harjoitteet olivat olleet hyödyllisiä ja aitoa kohtaamista ja asioista yhdessä päättämistä, tarvittaisiin enemmän.

## 2 ONGELMAN KUVAUS

Suomen perustuslain 731/1999 mukaan on jokaiselle taattava ihmisarvoisen elämän edellyttämä turva, jos ihminen ei pysty sitä itselleen takaamaan. Jokaisella on siis oikeus riittäviin sosiaali- ja terveyspalveluihin. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan, vuoteen 2020 mennessä elinikäisen työssäoloajan tulisi olla kolme vuotta nykyistä pidempi. Työuria pyritään pidentämään keskittymällä työkyvyttömyyden ehkäisyyn, sairauspoissaolojen vähentämiseen, työolojen parantamiseen sekä osatyökykyisten työmahdollisuuksien lisäämiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) 2016.)

Suomalaisten elinikä on pidentynyt ja jatkaa pidentymistään. Ketä me siis hoidamme? Eliniän piteneminen ei tarkoita etteikö olisi sairauksia. Suomalaisilla on elintasosairauksia ja yhä enenevässä määrin muistisairauksia. (Vihreät 2010.) Tilastokeskuksen väestöennuste (2016) arvioi, että vuonna 2030, ikääntyviä (65-) olisi väestöstä noin 25,6%, se tarkoittaa noin neljäsosaa maamme väestöstä, eli yli 1,3 miljoonaa ihmistä. Mikäli katsotaan taas vaikkapa ennustetta vuodelle 2060, kattaa sama ikäryhmä jo 28,8% väestöstä. Työikäisiä kun taas esimerkiksi 2060 on 56,9%, mutta on mahdotonta ennustaa täysin missä ammatissa. (Tilastokeskus 2016.) Kuilu tarvittavan hoidon ja resurssien välillä kasvaa (Vihreät 2010).

Työterveyshuoltolain 1383/2001 mukaan työnantaja on velvollinen takaamaan työntekijöilleen työterveyshuollon. Sen tehtävänä on edistää työterveyttä ja ehkäistä ammattitauteja sekä turvattomuutta. Kattava työterveys pidentää työuria ja lisää työssä jaksamista. (STM 2016.) Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan tällä hetkellä rahaa menee enemmän ennen aikaiseen eläköitymiseen, työkyvyttömyyteen sekä sairauspoissaoloihin kuin ennalta ehkäiseviin, työkykyä ylläpitäviin toimenpiteisiin. Organisaation menestymisen kannalta on siis välttämätöntä edistää työhyvinvointia. (Susitaival 2013.) Paula Risikon mukaan palvelurakenteisiin tarvitaan uudistuksia, erilaisia, toimivia työkäytäntöjä ja toimintatapoja. Palveluiden turvaamiseksi on saatava osaava ja työhönsä motivoitunut henkilöstö pysymään sosiaali- ja terveysalalla. (Ilkka 2015.)

### 3 HOITOTYÖN ERIKOINEN

*“Sisar hento valkoinen” on mielikuvana täysin harhainen (Kuronen Tanja 2015, 9).*

Hoiva edellyttää fyysistä työtä. Asiakkaan ollessa nälkäinen, tulee etsiä tarvikkeet, valmistaa ruoka ja syöttää asukas. Mikäli asukas ei kykene liikkumaan, on hänet huolehdittava hyvään ruokailuasentoon. Hoidon toteutuminen edellyttää vielä sitä, että tarjous menee hoivansaajalle läpi. Mikäli ruoka ei asukkaan mielestä maistu, niin häntä ei voi pakottaa syömään. Hoitotyö perustuu usein asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin ja niiden ollessa vaikeitakin, hoivatyö on välttämätöntä ja tärkeää. Kysymys herää mitä kaikkea hoivatyön tulisi pitää sisällään, kun viitekehyksiä yksilön välttämättömille tarpeille on miltei mahdotonta vetää. Välttämättöminä nähdään selkeimmin esimerkiksi peseytyminen, syöminen ja erittäminen sekä niiden tukeminen, mutta kun puhutaan siivouksesta tai eläinten ruokkimisesta, ollaan jo pois ensisijaisten tarpeiden läheisyydestä. Kuitenkin useissa hoivapaikoissa toteutetaan näitäkin. (Kuronen 2015, 59-62.) Miten toisen ihmisen välttämättömyydet määritellään? Toimintakyvytön ihminen on ainakin osittain toisten määrittämisen armoilla, samoin kuin työntekijä hoivattavan tarpeiden ja organisaation armoilla. Hoiva-alan työntekijällä on paljon vastuuta. Hänen kuuluu pitää yllä oma ammattitaito, lisätä omalta osaltaan organisaation virtaustehokkuutta eli tässä tapauksessa asiakastyytyväisyyttä sekä resurssitehokkuutta eli tuottajatyytyväisyyttä ja toteuttaa organisaation ensisijaista tarkoitusta, toimien samalla etiikkaa kunnioittaen ja ergonomisesti. (Hirvonen 2012. 20.) Työ vaatii myös luovan ajattelun taitoa ja ongelmanratkaisua. Se on kokonaisvaltaista, yhteiskunnallista ja silti yksilökeskeistä ja sensitiivistä. (Talentia 2016.) Tasapaino tulisi säilyttää ja se onkin vaikeaa. Miten saada toteutettua tarvittava hoito sekä samanaikaisesti hoivattava tuntemaan itsensä arvokkaaksi, edes osittain omatoimiseksi yksilöksi? (Kuronen 2015, 59-62.)



Milloin tehdään liikaa? Liika tekeminen voi olla sitä, että aikaa kuluu tarpeettomasti yhteen paikkaan vaikkapa kukkia kastellessa. Liika tekeminen voi ilmetä myös vahingollisena siten, ettei tueta hoivattavan omia voimavaroja vaan holhoavalla toiminnalla tukahdutetaan omatoimisuuden halu. Tasapaino tulisi säilyttää ja se onkin vaikeaa. Miten saada hoivattava tuntemaan itsensä arvokkaaksi, edes osittain omatoimiseksi yksilöksi ja kuitenkin samalla oikeutettua hoidon tarpeellisuus? Hoivatyö on täynnä kysymysmerkkejä, mutta harvoin sellaisia mitä ei yhdessä pystyittäisi purkamaan. (Kuronen 2015, 59-62.)

## 4 HYVINVOINTI

Jotta pysymme hengissä, meidän tulee ensisijaisesti tyydyttää omat fysiologiset tarpeemme. Niihin kuuluu eloonjäämisen takaamiseksi tärkeimpinä: ravinto, vesi sekä uni. Elintoimintojen ylläpitämiseksi on saatava ravintoa. Proteiinit eli valkuaisaineet, hiilihydraatit ja rasvat ajavat kaikki omia tärkeitä tehtäviään ihmiskehossa ja niiden riittävä saaminen on turvattava (Aro 2015.) Vettä tarvitaan, jotta keho pystyy säätelemään lämpötilan normaaliksi, kuljettamaan erilaisia ravintoaineita elimistössä ja ylläpitämään solujen toimintoja. (Terve 2016.) Uni takaa latautumisen ja valmistautumisen uuteen päivään. Nukkuessa hermojärjestelmän synapsit siirtävät tietoa hermosolujen välillä. Ikään kuin korjaa uusiutuvia varojamme ja siten mahdollistaa asioiden muistamisen- ja uuden oppimisen. Unen aikana poistuu myös meille haitallisia kuona-aineita. (Päivi Saarijärvi 2015.)

Hyvinvointi voidaan kuvata monin eri tavoin. Sosiaalipolitiikka kuvaa sitä sanalla *welfare*, joka tarkoittaa sitä, että selviytyy hyvin. Se tarkoittaa henkisten ja aineellisten seikkojen yhdistelmää. Terveys ja elintaso. Siihen liittyy ajatus siitä, että valtio tarjoaa mahdollisuuden hyvinvointiin, mutta siihen vaaditaan aktiivinen ihminen toteuttamaan omaa hyvinvointiaan. *Wellbeing*-hyvinvointi puolestaan vastaa enemmän yksilön kokemusta hyvinvoinnista. Näiden kahden termin rinnalle on noussut myös aktiivisen työn tuotos *workfare*-hyvinvointi. (Toikko 2012, 22.)

Jos ajattelemme hyvinvoinnin eri osa-alueisiin, se voi aueta paremmin. Fyysinen hyvinvointi tarkoittaa sitä, että pitää huolen omasta ruumiistaan, jotta se jaksaa vaativat fyysiset suoritukset työssä. Emotionaaliseen puoleen kuuluu tunteet ja niiden hallinta. Hallitsenko tunteitani vai hallitsevatko ne minua? Kognitiivinen hyvinvointi puolestaan tarkoittaa sitä, että hyödyntää muistia ja oppeja itselle eduksi. Henkinen terveys auttaa ymmärtämään

yksilön vapauden tehdä valintoja, ohjaamaan haluaman elämän suuntaan. Taloudellinen hyvinvointi on riittävän toimeentulon omaamista. Taloudellinen hyvinvointi vaikuttaa siihen voimme turvata monia perustarpeita. (Räsänen 2014, 82-83.)

Professori Carol Ryff on jakanut psykologisen hyvinvoinnin kuuteen osaan. Itsensä hyväksymiseen, positiivisiin ihmissuhteisiin, autonomiaan, elämän tarkoituksellisuuteen, henkilökohtaiseen kasvuun sekä ympäristön hallintaan. (Martela 2014.) Psykologisesta hyvinvoinnista on kuitenkin useita määritelmiä, joista viiden eri osion määritelmä kuuluu Martin Seligmanille. Hän listaa intensiivisen tekemisen, aikaansaamisen, hyvät ihmissuhteet, positiivisuuden sekä merkityksellisyyden. ( Martela 2014 [Seligman 2012].)

#### **4.1 Työhyvinvointi ja sen uhkat**

Työhyvinvointi tarkoittaa terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä. Työntekijät ovat ammattitaitoisia ja työorganisaatio on hyvin johdettu. Työyhteisö ja tekijät kokevat työn palkitsevaksi ja mielekkääksi. Organisaatioon heijastuvat myönteiset vaikutukset. Työhyvinvoinnin pohjalla on fysiologiset perustarpeet, turvallisuus, yhteenkuuluvuus, arvostus ja itsensä toteuttaminen. Hyvinvoiva työntekijä tuntee, että tarpeet tyydyttyvät työssä ja elämässä. (Työturvallisuuskeskus 2016.) Työntekijällä riittää innostusta ja työn iloa, töihin on mukava lähteä. Ollaan valmiita tarjoamaan työtovereille apua ja tukea sekä heitä arvostetaan. (Manka, Hakala, Nuutinen, & Harju 2010.)

Kohtaamisen ollessa tasavertaista, mielipide-erot eivät estä vuorovaikutusta tai oikeastaan dialogisuutta toteutumasta. Vuorovaikutus on sanana hieman kömpelö, koska se edellyttää vaikutuksen tapahtumista. Tarkoittaen, että kohtaamisella olisi aina tarkoitus vaikuttaa toiseen, muuttaa jotakin. Kunnioittava kohtaaminen voi näkyä esimerkiksi vastuun antona. Eriarvoisessa maailmassa, olemme ne jotka voivat omalta osaltamme estää sen toteutumista

omassa vaikutuskentässä. (Ventola & Renlund 2005, 38-49 [Sennet 2004, 59-69].) On tärkeää ymmärtää, että tulosvastuu organisaatiossa on kaikkien vastuulla. Erilaisuus ymmärretään voimavarana ja innovatiivisuutta edistävänä. (Manka ym. 2010.)

Työhyvinvoinnin toteutumisesta vastuussa ovat niin työnantaja kuin työntekijät. Työterveyslaitoksen (2015) mukaan hyvinvoinnin edistäminen tapahtuu yhteistyönä johdon, esimiesten sekä työntekijöiden välillä. Työhyvinvointia tukevat luottamusmiehet ja työsuojeluhenkilöstö. Työterveyshuolto ylläpitää työntekijän työkykyä ja työterveyttä. Se on myös taloudellisesti kannattavaa. Työhyvinvointiin kannattaa satsata, sillä on tutkittu, että se maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin. Laskelmien mukaan, työhyvinvointia lisääviin toimenpiteisiin tehty panostus kannattaa. Niistä saatu hyöty on niihin verraten noin kuusinkertainen. Osa talousvaikutuksista on välittömiä, osa välillisiä. (Kuvio 2.) Kun työn tehokkuus ja työntekijän keskimääräinen työikä pitenee, lisääntyy toiminnan kannattavuus. (Työterveyslaitos 2015. )

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super kuvaa työhyvinvointia ja sen uhkia seuraavasti:

Työhyvinvoinnin toteutuessa, organisaatio takaa terveellisen, mielekkään ja turvallisen työn. Työtä tekevät työntekijät, jotka omaavat tarvittavan ammattitaidon ja heitä johdetaan hyvin. Uhkakuvina nähdään esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat, pitkät työajat, työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus, työntekijöiden väliset konfliktit sekä väkivalta ja sen mahdollisuus. Työväkivalta tarkoittaa työmatkalla, työtehtävien aikana tai työhön liittyvissä oloissa väkivallan uhan tai väkivallan kohteeksi joutumista. Se voi kohdistua suoraan henkilöön tai esimerkiksi henkilön läheisiin. Se voi olla sanallista tai fyysistä erilaisten vammojen tuottamista. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2016.)

Työntekijä voi vaikuttaa omalta osaltaan hyvinvoinnin toteutumiseen, esimerkiksi oman työn organisoinnilla, tekemällä suunnitelmia ja asettamalla työtehtävät tärkeysjärjestykseen. Omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta on myös työntekijä itse vastuussa. (Männikkö

2012, 14-15 [Hämäläinen & Niemelä 2006, 25].) Työn rytmitykseen on hyvä kiinnittää huomiota. Rytmityksellä voi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Päivän aikana olisi hyvä haasteellisten tehtävien vastapainoksi tehdä vähemmän vaativia, mutta yhtä tärkeitä töitä. Liiaksi rutinoitunut työ voi alkaa puuduttamaan tekijäänsä ja pahimmillaan esineellistää rutiinitoimenpiteen kohdetta, eli asiakasta. (Männikkö 2012 [Toivio & Nordling 2009, 186].)

Työhyvinvoinnin toteutumisen uhkana voi olla myös ympäristö joka ei mahdollista sen toteutumista. Mikäli esimerkiksi tiedon hankkiminen on vaikeaa tai kommunikoinnissa on ongelmia, on työntekijän hankala toteuttaa tehtäviä täydellä kapasiteetilla. Tiedon hankinnan ja kommunikoinnin esteenä voi olla esimerkiksi toimimaton teknologia tai ihmisten välinen luottamuspula yhteiskuntaan ja toisiinsa. (Räsänen 2014, 93.) Mitä tarpeita meillä on ja miten voisimme ne ymmärtäessä edesauttaa hyvinvoinnin toteutumista?

## 4.2 Työhyvinvoinnin osatekijät

Tähän kappaleeseen on listattu tarpeita ja tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin toteutumiseen.

Yhteenkuuluvuuden tunne. Kaikki ihmiset kuuluvat maailmaan ja siten olemme yhteenkuuluvia. Olemme yhteenkuuluvia ja dialogissa myös muiden olemassa olevien kanssa. Yhteenkuuluvuutta lisää kuulluksi tuleminen. On tärkeä antaa toisen kertoa asiansa loppuun ennen kuin ehdottaa ratkaisua jota toinen ei ole edes välttämättä hakenut. Kuuntelemiseen vaikuttaa monta asiaa, eikä kukaan ole parhaimmillaan aina. Ponnistelu asian suhteen ja katse tulevaisuuden kehittämiseen, kuitenkin kannattaa. Jos jotakin asiaa ei ymmärrä, kannattaa kysyä. Kysymyksellä toiselle osoitetaan, että halu ymmärtää on olemassa ja, että yhteisen asian ajaminen, oikealla tavalla, on tärkeää. Usein kysymyksen avulla aukeaa myös uusia näkökulmia, joita ei välttämättä muuten olisi käyty läpi. (Jäntti 2015.)

Täytyy luottaa siihen, että ihminen on kyvykäs ja hänen omat ominaisuutensa riittävät hänen parhaaseen kehittämiseen. Ihmisessä on valmiina kaikki välineet siihen, että hän voi tavoitella ja saavuttaa omat haaveensa sekä suoriutua annetuista tehtävistä. (Ventola & Renlund 2005, 34-44.) Kyvykkyyteen luottaminen on usein myös arvostusta. Toisen ihmisen arvostus näkyy välittämisenä ja tasa-arvoisena käytöksenä toista kohtaan. Toisia kunnioitetaan ja otetaan huomioon heidänkin tarpeensa. Arvostus voi ilmetä myös maineena, suosiona tai esimerkiksi valta-asemana. Sen korkeampi taso käsittää itsekunnioituksen, itsevarmuuden, itsenäisyyden sekä vapauden. Korkeammaksi tasoksi se on nimetty, koska on vakavampaa menettää itsekunnioitus, kuin esimerkiksi valta-asema. (Lappavirta 2009.)

Työhyvinvointia lisää myös mahdollisuus itsensä toteuttamiseen. Maailmamme muuttuu koko ajan ja tarjoaa uusia mahdollisuuksia, mutta myös uusia haasteita. Mikäli emme huomaa ja ymmärrä sekä mahdollisuuksia, että haasteita, meidän on hankala toimia ja toteuttaa itseämme tässä maailmassa. (Hämäläinen & Michaelson 2014, 17.) Ihminen voi toteuttaa itseään yhteisen tekemisen kautta. Kun tekemisessä on mahdollisuus kehittyä, säilyy siinä mielenkiinto. Jatkuvasta kehittymistarpeesta mainitseminen ei lisää kehittymishalua ja siksi yhdessä tekemisessä kuuluisi vallita positiivisten näkökulmien kulttuuri. Itseä on helpompi toteuttaa arvostavassa ja luovassa työympäristössä. Tämä ei tarkoita, ettei välttämättömyksiä olisi olemassa, mutta niiden toteutuksessa voidaan kuunnella erilaisia mielipiteitä. Antaa siten itselle ja toisille hieman liikkumatilaa. (Jäntti 2015.)

Pajaani osallistuneet hoivatyön tekijät kokivat, että he saavat toteuttaa itseään niin töissä kuin vapaa-ajalla. Vapaa-ajalla käsityöt, vesijuoksu, hyvät dekkarit tai vaikkapa shoppailu tuottivat kokemuksen omaan elämään vaikuttamisesta. Työssä oli tärkeää saada osallistua työn suunnitteluun ja saada palautetta. Itsensä toteuttamisen koettiin lähtevän pitkälti omista haluista. Kotiaskareet ja vaellus sekä maalaaminen antoivat positiivisen kokemuksen

luovasta itseilmaisusta. Johtaminen ja luovuuden käyttäminen töissä edesauttoi itsen toteuttamista työympäristössä. Turvallisuuden tunne kulki käsikädessä itsensä toteuttamisen kanssa.(Nousiainen2016.)

Dialogisuus on myös käsite jonka avaamisen koen tärkeäksi. Freiren [2005] mukaan ihminen on dialogissa maailman ja toisten kanssa. Dialogi ei riipu iästä, älyllisyydestä, rodusta, tai vaikkapa varallisuudesta. Pyrkimys kehittää ja parantaa dialogisuutta maailman ja ihmisten välillä on hyvin tärkeää. Kun dialogisuus toteutuu, tulee toinen ihminen kuulluksi ja arvostetuksi. (Ventola & Renlund 2005, 36-37.) Yksi mahdollisuus on kerronnalliset menetelmät. Kertomuksien ja kerronnallisten käytäntöjen avulla voimme luoda samaistuttavia olosuhteita ja tutkiessa näitä, aitoa vuorovaikutusta. Yksilön ja työyhteisön kokemukset tulevat näkyviksi ja tapahtumiin voidaan yhdessä luoda merkityksiä. (Estola & Oulun yliopisto 2013, 4.)

Dialogisuuden toteutuminen ei kuitenkaan ole välttämättä yksinkertaista, vaikka niin voisi kuvitella. Mezirow [1991] listaa toteutuneen dialogisuuden elementeiksi sitoutumisen, vastavuoroisuuden, luottamuksen, vilpittömyyden & rehellisyyden sekä osallistumisen. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisella on oikeus osallistua, puhua ja tulla kuulluksi. Vaikka dialogisuus ei olekaan aina sanoja vaan kohtaamme maailmaa ja muita myös kehomme kautta. Kohtaaminen ei ole alistavaa tai riippuvaista, vaan avointa ja kunnioittavaa, jopa huolta pitävää. Omataan halu uskoa vilpittömyyteen ja mahdollisuuksiin, sekä ymmärretään se, että reflektiivisyys eli itsekriittisyys on joskus tarpeen jokaisen kohdalla. (Ventola & Renlund 2005, 34-44. )

## 5 TAITEESTA HYVINVOINTIA

Taiteen vaikutus hyvinvointiin on moninainen. Taide tuottaa nautintoa ja tarjoaa elämyksiä. Tämän lisäksi taide edistää verkostojen muodostumista ja yhteisöllisyyttä. Taide lisää omalta osaltaan myös viihtyvyyttä omassa elinpiirissä sekä sen koetaan omaavan yhteyden hyvään terveyteen. (Malte-Colliard & Lampo 2015.) Brandenburgin (2009) mukaan taide voi tarjota jotakin suurempaa, jotakin joka saa unohtamaan arjen vaivat. Se avaa ikään kuin ikkunan eri kokemuksille ja kokija voi päättää mitä näkemästään ja kokemastaan ajattelee. Kokijalle tarjoutuu mahdollisuus löytää samaistumisen kohtia ja siten tukea omia arvojaan ja luoda merkityksiä elämäkokemuksille, taiteen avulla. (Brandenburg 2009, 45-51.)

Taide on väistämättä osa elämäämme. Kenties juuri se onkin se merkityksellinen huomio. Taide kiinnittää huomion tärkeimpiin asioihin ja siten kohottaa sekä yksilön, että yhteisön elämänlaatua. Taiteen avulla voimme rinnastaa olemassa olevat tarinat toisiinsa niin, että koemme yhteenkuuluvuutta maailman ja toisten ihmisten kanssa. ”Minulle on tapahtunut samoja asioita” kuin esimerkiksi näytelmässä olevalle roolihenkilölle- tyyppisesti. Taide paljastaa meille mitkä asiat ovat intiimejä ja mitkä henkilökohtaisia. Sen avulla saamme raameja, mutta myös vapautta. Taide auttaa ymmärtämään, mitä maailmassa olo oikeastaan tarkoittaa. (Opetusministeriö 2008, 18-19.)

Hyvinvointialalla taide ajaa tärkeää roolia. Teatterin soveltavia menetelmiä hyödynnetään hyvinvointialalla yhä enemmän. *Voimaa taiteesta-* hanke on oiva esimerkki hyvinvoinnin tukemisesta taiteen keinoin. Teatterin, mutta myös kuvataiteen, musiikin ja esimerkiksi sanataiteen avulla voidaan tukea hoiva-alalla sekä henkilökunnan yhteisöllisyyttä, että asiakkaiden hyvinvointia. Tarjota nautintoa ja elämyksiä. *Voimaa taiteesta-* hanke koostui kuudesta projektista eri hyvinvointialojen organisaatioissa. Toiminta oli soveltavaa ja jokainen projekti omasi omat erikoispiirteensä. Hoiva-alalla taiteen onnistunut käyttö vaatii perusteellista ja pitkäjänteistä suunnittelutyötä, mutta palkitsee tekijänsä. (Malte-Colliard & Lampo 2015.)



*Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia* – hanke on myös hyvä osoitus siitä, että taiteella on todella merkitystä. Hankkeen loppuraportissa todetaan, että monipuoliset taidelähtöiset menetelmät ovat osoittaneet hankkeen aikana sosiaali- ja terveydenhuollossa merkityksensä. Tulevissa sote- uudistuksissa taidetoiminta tulisi ottaa huomioon osana ennalta ehkäisevää työtä. Myös työterveyteen sillä on suuri vaikutus. Ministeri Pia Virtanen totesi hankkeen loppuun, että työ on vasta alussa ja jatkossakin tulee taata moniammatillista asiantuntijuutta, jotta taidealan ja sosiaali- ja terveyssektorin toimijat saadaan yhteistyöhön. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

*Draaman tarkoitus on vakava, mutta muoto ja toteutus usein leikittelevä* (Heikkinen 2005, 33).

## 6 INTIÖN HOIVAKODISSA

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön taiteellisen osuuden toteutuspaikka sekä työpajan kulku. Työpajaan (Liite 1) osallistuneet henkilöt tekivät kirjallisia tehtäviä pajan aikana, sekä sen lopuksi täyttivät vielä erillisen kyselyn (Liite 2), joita analysoin suhteessa kerättyyn tietoon ja omiin havaintoihin. Työpaja suunniteltiin kirjoittajan toimesta ja lähdemateriaalin pohjalta. Toiminta oli valmiiksi suunniteltua, mutta eteni kuitenkin ryhmän ehdoilla. Sillä oli tietty teema *hyvinvointi*, mutta paja keskittyy myös oman organisaation tutuksi tulemiseen sekä yhteistyötahoihin.

Taiteellinen osuus toteutui hoivatyöntekijöiden kanssa Intiön hoivakodissa Oulussa. Hoivakoti on kolme osastoinen, 90 paikan, ikääntyvien hoivakoti. Se tarjoaa ympärivuorokautista hoitoa ja on tarkoitettu asukkaille joiden hoitoa ei voida turvallisesti muualla järjestää. Asukasta kohden on aina yksi oma hoitaja, jonka vastuulla on hoidon suunnittelu. Laitoshoidosta on pyritty tekemään kodinomaista ja tavoitteena on tyytyväinen ja hyvinvoiva asukas. Omaiset saavat olla arjessa mukana. Yhteiset tilat mahdollistavat yhteisen ajanvieton. Hoivakodissa koetaan yhdessä ilot ja surut ja halutaan taata asukkaille arvokas vanhuus. (Oulun kaupunki 2016.)

Työntekijät hoivakodissa koostuvat muun muassa perushoitajista, lähihoitajista, sairaanhoitajista, fysioterapeuteista sekä työnjohdollisissa tehtävistä olevista henkilöistä. Henkilöstöön kuuluu paljon muitakin, kuten laitoshuoltajat, atk-tuki jne, mutta keskityn kohderyhmääni, hoitajiin. Hoitajien työpäivät, vuorosta riippuen, ovat usein noin kahdeksan tuntisia ja vaativat monenlaista hoiva osaamista. Näitä moniosaajia pajaan osallistui viisitoista, esimies mukaan lukien. Se on varsin riittävä määrä yhden pajan osalta. Osallistujilla oli tieto, että heillä on erilainen työpäivä tulossa, mutta he eivät tienneet tarkalleen mihin kaikkeen tullaan perehtymään. Päivä kuului heidän työaikaansa. Ryhmälle kerrottiin, että tutkimuskohteena on työhyvinvointi ja että pajan aikana tehtävät kirjalliset tehtävät, sekä lopuksi tehtävä nimetön kysely tulevat osaksi työtä.

## 6.1 Työpajan kuvaus

Aloituksessa sovittiin, että puhelimet jäävät pois ja toisia tulee kuunnella. Ensimmäinen harjoitus oli tutustumisharjoitus. Jokaisen tuli kertoa aamustaan ennen töihin tuloa. Huomasin osallistujien omaavan hyvin erilaisia vastauksia, sekä kiinnostavan erilaisiin asioihin huomiota aamunsa aikana. Toiset kertoivat konkreettisia asioita ja tapahtumia, kun taas toisille mieleen oli jäänyt enemmän aamun olotilat ja tunteet. Toinen, toisensa jälkeen he kuitenkin kertoivat ryhmälle aamustaan, jakoivat jotain henkilökohtaista. Toisen harjoitteen myötä jatkoimme tutustumista. Tarkoituksena harjoitteessa on, että jokaisesta osallistujasta tehdään taideteos ja siihen laitetaan myöhemmin positiivisia ominaisuuksia. (Kuva 1.) Kunkin osallistujan paperi kiertää ryhmässä koko ajan uudelle ihmiselle ja siten omakuva onkin koko ryhmän yhteinen luomus. Ikään kuin ”minä työtovereiden silmin.” Toista piirtäessä, tulee katsoa piirrettävää ihmistä tarkkaavaisesti. Harjoitus nauratti osallistujia ja tuntui, että he rentoutuivat alun pienestä jännityksestä.

Taideteosten valmistuttua osallistujat menivät pareittain tai pienryhmiin. Heitä pyydettiin valitsemaan itselleen sihteri ja vastaamaan organisaatiota koskeviin kysymyksiin. Aluksi osallistujat miettivät yhdessä mistä juuri heidän organisaationsa koostuu ja mitkä ovat yhteistyökumppanit. Ryhmien yhteistä pohdintaa oli miellyttävä seurata ja tuntui, että he koettivat löytää yhdessä mahdollisimman kattavasti kaikki organisaatiota koskevat puitteet, henkilöstön ja yhteistyötahot. Keskustelu saattoi hieman rönsyillä välillä, mutta sitä ei oltu ohjeistuksessa kielletty ja se ei häirinnyt kenenkään tekemistä. Yhteistyötahoja on hoiva-alalla todella paljon ja niiden kaikkien tärkeyden ja välttämättömyyden huomaaminen voi arjessa sumentua. Tehtävän tarkoitus oli luoda osallistujille selkeyttä oman organisaationsa suhteen ja tutkia asiaa organisaatiossa työskentelevän kollektiivin voimin.

## 6.2 Toimiva organisaatio

Mikä tekee organisaatiosta toimivan? Yhteisen selkeät pelisäännöt sekä jaetut arvot nähtiin tärkeinä. Luottamus sekä esimiehiin on toimivan organisaation kulmakiviä. Tasapuolisuus nähtiin hyvänä, mutta tasapäistäminen huonon organisaation merkinä. Esimieheltä, mutta myös työntekijöiltä kaivataan hyvää ja selkeää päätöksentekokykyä. Itsensä jatkuva kehittäminen ja koulutus ovat edellytys tuottavalle ja ajan hermoilla pysyvälle organisaatiolle. Avainasemassa on myös jokaisen työntekijän oikeanlainen itsensä johtaminen. (Nousiainen 2016.) Organisaatio ei ollut varsinainen tarkastelukohde työssä, mutta ajaa työntekijöiden kannalta tärkeää asiaa. Tästä syystä, organisaatiota koskevat tehtävät avattu lyhyesti.

## 6.3 Hoivakodin työntekijöiden työhyvinvointi

Organisaatioon ja yhteistyökumppaneihin tutustumisen jälkeen lähdimme kohti omaa työhyvinvointia. Osallistujille jaettiin kymmenen pientä paperiliuskaa, jotka olivat toistaiseksi tyhjiä. Kaikki saivat kirjoittaa liuskaa kohden yhden, omaa työssä jaksamista tukevan elementin, joista puolesta tuli luopua myöhemmin. Jäljelle jäi pääelementit. Hoivakodin työntekijät eivät olisi halunneet luopua mistään elementeistä ja se on täysin ymmärrettävää. Jokainen oli kirjoittanut itselleen kymmenen tärkeintä elementtiä, joita ei kenties edes pysty laittamaan paremmuusjärjestykseen. Tilassa alkoi lennellä kommentteja kuten *“En voi luopua mistään!”*, *“Olisit heti sanonut, että kaikkia ei saa pitää!”* kuten myös *“Tämä on nyt tärkeää.”* He halusivat tuntea yhteenkuuluvuutta ja siten ongelma oli kenties helpompi ratkaista. En ole tilanteessa yksin, muut ovat saman asian äärellä. Tehtävänantoa noudattaen he saivat kuitenkin itselleen ja työryhmälle työssä jaksamisen pääelementit.

Työyhteisössä risteävät omat sekä toisten arvot, mutta mitä arvot oikein tarkoittavat? Arvot ovat asioita, joita yksilö pitää tärkeinä. Ne voi määrittää myös yksilön valinnoiksi. Voidaan myös ajatella, että arvoja ei olisi ilman valintoja. Valintamme paljastavat meistä jotakin ja tämän jonkin toistuessa, olemme ennustettavia. Nämä ennustettavuudet ovat arvoja. ( Lappavirta 2009 [Aaltonen&Junkkari 2003, 60.]) Syrjäpalon [2006, 30] mukaan arvoihin sisältyy positiivinen tunnelataus, halu jonkin teon toteutukseen. Ne ohjaavat valintojamme ja voidaan määrittää yhteisön tai yksilön päämääräksi tai motivaatioksi. ( Lappavirta 2009.)

Seuraava harjoite tutki ryhmäläisten omia ominaisuuksia ja arvoja. Kaikille annettiin viisi paperilappua, jossa oli valmiiksi erilaisia arvoja ja ominaisuuksia. Mikäli osallistujat eivät kokeneet näitä itseään kuvaaviksi, he saivat alkaa käydä niillä kauppaa toisten osallistujien kanssa. Kaupankäynti aiheutti sen, että oli otettava kontakti toiseen ihmiseen ja kenties annettava hieman vihjeitä siitä millaisena näkee itsensä ja toisen. Siinä tapahtui erilaisten ja kenties eriävien mielipiteiden kohtaamista. Tilanne oli kuitenkin rauhanomainen ja sovitteleva. Vaikea sanoa vaikuttiko siihen se, että kauppatavarana oli paperilappu vai se, että dialogisuus toteutui. (Korhonen & Östern 2001, 127-129.)

#### **6.4 Työntekijöiden oma hyvinvointi**

Pajalaisille jaettiin paperia ja kynät. He alkoivat kirjoittaa vastauksia kysymyksiin jotka tulivat suhteellisen nopealla tahdilla. Kysymysten suunnittelussa hyödynnettiin sekä Maslowin tarvehierarkian teoriaa, että myös työturvallisuuskeskuksen ja Suomen lähi-ja perushoitajien liiton tarjoamia työhyvinvointia tukevia elementtejä. Alla muutamia kysymykset ja koottuja elementtejä.

Mikä tuo minulle hyvää mieltä?

*Huumori. Rakkaus. Positiivinen palaute. Onnistuminen. Hyvä ruoka. Riittävä uni. Onnistunut vuorovaikutus. Hyvät ihmissuhteet. Tasapainoinen elämä. Läheisyys, Kykeneväisyys. Lepo. Ruoka. Koti. Seksi. Liikunta. Harrastukset. Lapsenlapsi. Luonto, siellä liikkuminen ja rauhoittuminen. Musiikki. Lukeminen. Lapsenlapsi. Kaverit. Terveys ok. Mielekäs arki. Puoliso. Tasapaino. Puhelut lastenlapsilta. Herkut. Henkinen tasapaino. Kiitollisuus. Lapsenlapset. Perhe & suku. Mukavat kohtaamiset työssä ja muualla. Ystävät. Työ. Hevoset ja koira. Lapset. Ulkomaat. Shoppailu. Musiikki. Rauhallinen, tasainen elämä. (Nousiainen 2016.)*

Asiat koostuivat sekä fysiologisista tarpeista kuten *ruoka* ja *uni*, että turvallisuutta tuottavista, kuten *tasapaino*, *koti* ja yhteenkuuluvuutta lisäävistä tekijöistä, *perhe*, *puoliso*, *lapsenlapset*. Arvostuksen tarvetta ilmensivät *mukavien kohtaamisien* ja *onnistuneen vuorovaikutuksen* mainitseminen. Sekä omaa itseään kehittävinä ja itsen toteuttamisen tarpeina *onnistuminen*, *ulkomaat* kuin myös *shoppailu*. (Maslow 1943.)

Milloin koen tullessi kuulluksi? hoivakodin henkilöstön kokemuksia kuulluksi tulemisesta, löytyi paljon yhtäläistä yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja siihen, että ymmärtää yhteisen edun ajamisen, ajavan omaakin hyvää. *Kun vastapuoli reagoi keskusteluun. Kun asiani otetaan käsittelyyn. Kun huomaa saaneeni asian perille (ratkaisu). Toinen huomioi minunkin mielipiteitä. Kun saan palautetta. Kun joku tekee jotain kivaa puolestani. Kun kuuntelija ei tyrmää eikä esitä heti omaa mielipidettään.* (Nousiainen 2016.)

Hyvinvoinnista siirryimme takaisin taideteoksien pariin. Tällä kertaa kuitenkin jokainen sai kirjoittaa työkavereistaan positiivisia asioita. Tekemisen fokus oli työilmapiiriä parantavissa ja eheyttävissä harjoitteissa ja kuvien ääreen palaaminen teki teoksista vieläkin arvokkaammat. Arjessa unohtuu toisinaan kehua ja kiittää, joten sen toteuttaminen kirjallisesti ei luo tekijöilleen niin paljon ylimääräistä painetta kommentin vastaanottamisesta tai vaadi vastaanottajalta myöskään vastausta tulleeeseen kommenttiin.

## 6.5 Työhyvinvointi kysely

Työpajan päätteeksi jokainen osallistuja täytti kyselyn työhyvinvointiin ja pidettyyn pajaan liittyen. Kysely oli nimetön. Kerroin, että tulen hyödyntämään kyselyä työssäni. Kyselyn tulokset auttoivat työn rakentamisessa. Tärkeää oli saada tietoon teatteri-ilmaisun merkitys työhyvinvoinnin tukemisessa.

Kyselyssä pohdittiin mitä työhyvinvointi kullekin osallistujalle tarkoittaa. Tärkeäksi koettiin kohtuullisen työmäärän ja sopivan työtahdin kohtaaminen. Aikaisemmin mainitsemani superliiton kuvaus työhyvinvoinnista pitää sisällään paljon samoja ominaisuuksia. Työstä tarvitaan ja halutaan jatkuvaa palautetta. Hyvä työilmapiiri lisäsi kokemusta hyvinvoinnista. Turvallinen ja miellyttävä ilmapiiri takaa työntekijälle puitteet toteuttaa yhteisön pääasiallista tehtävää. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

On haastava keskittyä organisaation päätavoitteeseen, mikäli puitteet eivät mahdollista sitä (Räsänen 2014). Hoiva-alalla tietoa välitetään koko ajan ja siksi sen oikeanlainen kulku on äärimmäisen tärkeää. Vääränlaisen tiedon etenemisellä voi hoiva-alalla olla myös vakavia seurauksia, mikäli tieto koskee vaikkapa asiakkaan lääkitystä. Selkeys työnkuvassa ehkäisee ennalta turhia tapaturmia ja lisää hyvinvointia työssä. Ammattimaisuus nousi myös tärkeänä hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Ammattimainen työntekijä tekee asiakaslähtöisesti työtä, ottaen huomioon kuitenkin myös kanssa-työskentelijät. Ammattimaisuus tarkoittaa kykeneväisyyttä vuorovaikutukseen, sopeutumista eri tilanteisiin sekä yhteistyön mahdollisuutta eri-ikäisten ja eri elämänvaiheessa olevien ihmisten kanssa. (Ammattinetti 2016.)

Onko teatteri-ilmaisulla jalansijaa työhyvinvoinnin tukemisessa? Osallistujat kokivat, että teatteri-ilmaisun keinoin voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja että paja oli tarpeellinen. Paja oli hauska ja pohditut asiat tärkeitä sekä jättivät mietittävää. Teatteri-ilmaisu tuo vaihtelevuutta, uskallusta ja huumoria arkeen. Teatteri-ilmaisullisin keinoin saa ajatuksen liikkeelle ja on

helpompi avautua mieltä painavista asioista. Itsensä ja toisten tunteminen lisääntyy luovuuden kautta. Pajan rakenne koettiin toisaalta hyväksi ja “matalan kynnyksen” pajaksi, toisaalta liikettä olisi voinut olla enemmänkin.

Pajan aikana osallistujat havaitsivat kaipaavansa luovuutta arkeen. He myös kokivat jatkuvan itsensä kehittämisen sekä ihmisenä kasvamisen tärkeänä. Itselle tärkeiden asioiden läpikäynti tuntui hyvälle ja oli mukava kuulla muista ihmisistä uusia asioita. Omaan jaksamiseen ja omiin voimavaroihin tulisi kiinnittää useammin huomiota, jotta osaisi mennä omissa rajoissa, mahdollisuuksien mukaan. Paja herätti myös ajatuksen siitä, mihin nyt tulisi keskittyä omassa elämässä.

Työkavereista heräsi myös ajatuksia. Työkaverit ovat persoonallista ja hauskaa porukkaa. Tulee hyväksyä kunkin omat voimavarat ja toimia yhdessä toista tukien. Osa työkavereista ei ollut kovin tuttuja, joten oli mukava päästä tutustumaan heihin ja oppia uutta toisten luonteista. Jotkut mielikuvat ja ajatukset työkavereista vahvistuivat entisestään. Työympäristöä saisi tutummaksi jos olisi enemmän yhteistä tekemistä. Ympäristö koettiin hyväksi vaikka jatkuva kehittyminen onkin tarpeen. Tarvittaisiin innovatiivisuutta ja sallivaa sekä hyväksyvää yhteisöllisyyttä. Esimies on loistava tuki ja työpaikka turvallinen. (Nousiainen 2016.)



## 7 POHDINTAA

Tässä osuudessa teen yhteenvedon kerätyistä tiedoista, kerron aiheen valinnasta ja projektin kulusta sekä mietin omaa ammatillista kasvuani.

### 7.1 Yhteenveto

Työuria Suomessa pyritään pidentämään kolmella vuodella (STM 2016). Hoiva-alan työ on hyvin haastavaa sekä henkisesti, että fyysisesti. Kuitenkin enenevässä määrin ikääntyvä väestö (Tilastokeskus 2016) tarvitsee ja tulee tarvitsemaan hoitajia. Palvelurakenteisiin kaivataan uudistuksia, erilaisia käytäntöjä, jotta osaava henkilökunta pysyy sosiaali- ja terveysalalla (Ilkka 2015) . miten työntekijöiden hyvinvointia voi edistää? Jotta voimme hyvin fysiologisten tarpeet, kuten ruoka, vesi ja uni, tulee tyydyttää (Aro 2015). Taloudellinen hyvinvointi auttaa meitä tyydyttämään perustarpeita ja henkinen terveys taas ohjaamaan elämäämme haluttuun suuntaan (Räsänen 2014, 82-83). Kaipaamme ympärille luotettavan ja positiivisen verkoston psykologisen hyvinvoinnin mahdollistamiseksi (Martela 2014). Hyvinvointiamme lisää myös se, että voimme olla aktiivisesti toteuttamassa omaan elämään liittyviä asioita (Toikko 2012, 22.)

Työhyvinvointi koostuu kaikista edellä mainituista vaikuttajista välillisesti. Siihen vaikuttaa kuitenkin myös työpaikan puitteet, työkaverit, yhteistyötahot sekä työn johtaminen (Työturvallisuuskeskus 2016). Työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiin esimerkiksi jaksottamalla päivän (Männikkö 2012). Kaikkeen ei kuitenkaan voi vaikuttaa kuten toimimattomaan teknologiaan (Räsänen 2014, 93). Uhkakuvina työhyvinvoinnille nähdään myös pitkät työajat, sekä työntekijöiden väliset konfliktit (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2016). Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan rahaa menee tällä hetkellä enemmän työkyvyttömyyteen ja sairauspoissaoloihin kuin ennalta ehkäiseviin työkykyä ylläpitäviin toimiin (Susitaival 2013).

Taiteen on todettu lisäävän hyvinvointia. Se tuottaa nautintoa ja tarjoaa elämyksiä. Se edistää yhteisöllisyyttä ja verkostoitumista sekä lisää viihtyvyyttä omassa elinpiirissä. (Malte-Colliard & Lampo 2015.) Brandenburgin (2009) mukaan taide voi tarjota jotakin joka saa unohtamaan arjen ongelmat. Paikan jossa on vapaus omille havainnoille. Paikan samaistua ja kokea yhteenkuuluvuutta. (Brandenburg 2009, 45-51.)

Taiteen on todettu olevan hyvä työkalu hoiva-alan työssä jaksamisen tukena. Teatterin soveltavia menetelmiä hyödynnetään hyvinvointialalla kokoajan enemmän. *Voimaa taiteesta*-hanke on vain yksi esimerkki siitä. Taiteella tuetaan henkilökunnan yhteisöllisyyttä ja siten välillisesti asukkaiden hyvinvointia. Hyvinvointialalla taide ajaa tärkeää roolia. Teatterin soveltavia menetelmiä hyödynnetään hyvinvointialalla yhä enemmän. *Voimaa taiteesta*-hanke on oiva esimerkki hyvinvoinnin tukemisesta taiteen keinoin. Teatterin, mutta myös kuvataiteen, musiikin ja esimerkiksi sanataiteen avulla voidaan tukea hoiva-alalla sekä henkilökunnan yhteisöllisyyttä, että asiakkaiden hyvinvointia. (Malte-Colliard & Lampo 2015.)

Tämän työn tekijälle idea työn aiheesta syntyi helposti, koulutustaustani ja kiinnostuksen kohteiden pohjalta. Kahden ammattikentän yhdistäminen tuntui merkitykselliselle ja hyödyttävälle tekijää ja osallistujia ajatellen. Tavoitteena oli selvittää miten taide ja teatteri-ilmaisu voisivat olla hyödyksi työterveyden ylläpidossa ja edistämisessä hoiva-alalla. Prosessiin kuului monipuolisesta lähdekirjallisuudesta koostuva teoriaosuus sekä yksi työpaja Intiön hoivakodin moniammatilliselle työryhmälle. Työpajassa tutustuttiin toisiin, omaan organisaatioon sekä pohdittiin, mistä oma hyvinvointi koostuu.

Intiön hoivakoti otti idean avosylin vastaan ja taiteellinen osuus mahdollistui projektin alkuvaiheessa. Palaveri hoivakodissa ennen varsinaista pajaa, antoi tarvittavia tietoja pajan

toteutusta koskien ja tekijällä oli mahdollisuus esittäytyä kohdeorganisaatiolle. Pajaan osallistui viisitoista työntekijää. Harjoitteet ja lopuksi tehty kysely auttoi ymmärtämään, mitä työhyvinvointi heille todella tarkoittaa ja mistä se koostuu. Työpaja herätti osallistujia ajattelemaan hiukan uudesta kuvakulmasta. Kyselyn tutkimustuloksia hyödynnettiin nimettöminä, joten osallistujilla ei ole henkilöitymisen vaaraa. Kysely sopi aineistonkeruu menetelmäksi ajan vähäisyyden vuoksi. Kysely auttoi koko työn tutkimuskysymykseen vastatessa ja auttoivat hyvinvoinnin määrittämisessä.

Tutkimus taiteen ja teatteri-ilmaisun vaikutuksesta ei ole niin kattava, että sen tulosta voisi yleistää. Se on kuitenkin kattava kyseisessä työpaikassa. Sen lisäksi toteutetun työpajan osallistujien mielipide teatteri-ilmaisullisten menetelmien merkityksestä työterveyden ylläpidossa oli 93% ”tällaista tarvitaan.” (Taulukko 1.)

## 7.2 Ammatillinen kasvu

Taiteilijan rooli mukautuu ryhmän ehdoilla. Taiteilija tarkoittaa tässä tapauksessa teatteri-ilmaisun ohjaaja eli allekirjoittanutta. Suzanne Lacyn (1995) jaottelun mukaan taiteilija voi olla infoa keräävä, vallitseviin asioihin huomioita herättävä reportteri. Toisaalta käsitteellisiä ideoita tarjoava analyytikko. Kenties sittenkin aktivisti, joka toimii kohti haluttua muutosta. (Ventola & Renlund 2005, 41-43.) Mielestäni taiteilija on kaikkea tuota. Teatteri-ilmaisun ohjaajan (Tio) opinnot pitävät sisällään monipuolisesti kaikkea ryhmätyö- ja viestintätaidoista aina näyttelijäntyöhön ja esiintyjyydestä kulttuurin tuottamiseen. Tiot ovat omaksuneet pedagogista ajattelua ja liikkeellisten, auditiivisten kuin myös visuaalisten opintojen kautta laajentaneet omaa kokemusmaailmaansa. Erilaiset teatterin muodot kuten yhteisöteatteri ja soveltava teatteri kuuluvat myös opetussuunnitelmaan. (Opiskelupaikka 2016, Metropolia 2016.)

Erilaisten taiteellisten, osallistavien metodien avulla toteutetaan niin sanottua sosiokulttuurista innostamista. Se tarkoittaa tekoja kulttuurisen demokratian saavuttamiseen. Tavoitteena parantaa yhteiskuntaa ja ihmisten osallistumisen kautta luoda kasvattava ja solidaarinen, yhteiset arvot omaava yhteiskunta. Keskeisinä käsitteinä toimivat osallistuminen, dialogi, luovuus ja toimintaan sitoutuminen, herkistyminen sekä yhteisöllisyys. (Kurki 2000.) Kenties taide ja taiteilijat ovatkin mahdollistajia ja opastajia. He voivat auttaa yhteisöjä ilmaisemaan tunteitaan uusin, erilaisin teatterin keinoin. Ajankohtaisiin asioihin ja ongelmiin on hyvä tarttua ja syventyä ryhmän mukana. Taiteilija voi ruokkia tilannetta ja tutkia esille nousseita asioita ryhmän kanssa yhdessä. Taiteilija toimii myös puheenvuoron antajana jolloin ryhmällä on kuitenkin jonkinlainen, turvaa tuova viitekehys tapahtuvalle toiminnalle. (Ventola & Renlund 2005, 34-44.)

Projekti mahdollisti aiemman lähihoitajan ammatillisen tietotaidon hyödyntämisen sekä mielekkään luovan työskentelyn arvokkaaksi kokemani aiheen parissa. Huomasin, että hyvinvoinnista löytyi kattavasti kirjallisuutta ja lähteitä, kuten myös hoivatyön työnkuvasta. Taiteen merkitystä oli hankalampi määrittää, koska se ei ole mitattavissa oleva asia. Tämä ei tarkoita, että epäily kohdistuisi taiteen merkitykseen, vaan sen välttämättömyyden perustelu hoiva-alan työhyvinvoinnissa on hankalaa sen luonteen vuoksi. Miten voi mitata ihmisessä esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunteen toteutumista? Itsetuntemukseni on kasvanut projektin aikana, ja koen ymmärtäväni taiteen merkityksen vieläkin paremmin. Haluan jatkaa aiheen parissa työskentelyä.

**LÄHTEET**

Aaltonen, T & Junkkari, L 2003, 60. Yrityksen arvot ja etiikka. Sanoma pro Oy.

Aro, A 15.10.2015. Terveyskirjasto. Saatavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=skr00001](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=skr00001) Viitattu: 10.1.2016

Brandenburg, C 2002. Taiteen merkityksestä hyvinvoinnin edistämässä. Saatavissa: [http://arted.uiah.fi/synnyt/2\\_2009/cecilia\\_von\\_brandenburg.pdf](http://arted.uiah.fi/synnyt/2_2009/cecilia_von_brandenburg.pdf) Viitattu: 7.4.2016

Estola & Oulun yliopisto s4, 2013. Narratiivinen metodologia. 23.5.2013. Saatavissa: [http://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/lapset/seminaari-22.05.2013/4\\_estola\\_syrjaytymisesta-yhteenkuuluvuuteen-23.05.pdf](http://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/lapset/seminaari-22.05.2013/4_estola_syrjaytymisesta-yhteenkuuluvuuteen-23.05.pdf) Viitattu: 17.3.2016

Freire, Paulo 1998. Pedagogy of freedom Ethics, Democracy and Civic Courage. Rowman Litlefield Publ. Lanham

Heikkinen, H. 2005. Draamakasvatus. Opetusta, taidetta, tutkimista. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.

Hirvonen, H. 2012. Lean Management. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/51603/Hirvonen\\_Henri.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/51603/Hirvonen_Henri.pdf?sequence=1)

Viitattu: 20.3.2016

Hämäläinen & Michaelson 2014 Well-being and Beyond. Broadening the Public and Policy Discourse. Edward Elgar Publishing Limited. Sitra, the Finnish Innovation Fund.

Ilkka 30.10.2015. Paula Risikko vastaa. Saatavissa: <http://www.ilkka.fi/mielipide/yleis%C3%B6t%C3%A4/paula-risikko-vastaa-1.1935235> Viitattu: 30.12.2016

Itä-Suomen yliopisto. 2013 Taiten tuottoa. Hyvinvointia kulttuurista-toiminnan vakiinnuttaminen 2011-2013. Saatavissa: <https://aducate.uef.fi/projektit/taitentuottoa/linkki4> Viitattu: 5.4.2016

Jäntti, L. Hyvän kohtaamisen salaisuudet. 15.6.2015.

Saatavissa: <http://www.educons.fi/tag/yhteenkuuluvuus/>

Korhonen, P & Östern, A-L. 2001. Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatus. Jyväskylä: Atena kustannus Oy

Kurki,L. 2000. Kansalaisyhteiskunta. Saatavissa: [http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/osallistuminen\\_ja\\_vaikuttaminen/sosiokulttuurinen\\_innostaminen](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/osallistuminen_ja_vaikuttaminen/sosiokulttuurinen_innostaminen) Viitattu: 20.12.2015

Kuronen,T. 2015 Hoivapommin purkajat. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Lappavirta.2009.Työyhteisön arvot ja työn arvostus.Saatavissa: [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3603/Lappavirta\\_Anneli.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3603/Lappavirta_Anneli.pdf?sequence=1) Viitattu: 8.4.2016

Malte-Colliard, K & Lampo, M 2013. Voimaa taiteesta. Tampereen yliopisto. Saatavissa:

[http://www.voimaataiteesta.fi/uploads/pdf/Voimaa\\_taideesta.pdf](http://www.voimaataiteesta.fi/uploads/pdf/Voimaa_taideesta.pdf)

Viitattu 7.4.2016

Manka, M-L, Hakala, L, Nuutinen, S & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua- työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Saatavissa: <http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/>

[tyhyopas\\_lopullinen.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf) Viitattu:25.3.2016

Martela, F 4.4.2014. Itseohjautuvuusteoria. Saatavissa: <http://frankmartela.fi/2014/04/>

[itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/](http://frankmartela.fi/2014/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/) Viitattu:

3.3.2016

Maslow, A.H 1943. A theory of human motivation. Saatavissa: <https://docs.google.com/file/d/0B-5-JeCa2Z7hNjZINDNhOTEtMWNkYi00YmFhLWI3YjUtMDEyMDJkZDExNWRm/edit>

Viitattu: 2.4.2016

Metropolia 2016. Saatavissa: [http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-](http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-kulttuuri/esittava-taide-teatteri-ilmaisun-ohjaaja/)

[kulttuuri/esittava-taide-teatteri-ilmaisun-ohjaaja/](http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-kulttuuri/esittava-taide-teatteri-ilmaisun-ohjaaja/) Viitattu: 20.3.2016

Männikkö, J. s. 14. 5/ 2012. Sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi. Saatavissa:

[https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46574/Mannikko\\_Johanna.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46574/Mannikko_Johanna.pdf?sequence=1) Viitattu 15.2.2016

Nousiainen, M 2016. Työpäiväkirja

Opetusministeriö 2008:12 Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä. Saatavissa:

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm12.pdf?lang=fi> Viitattu 5.4.2016

Opiskelupaikka 2016. Esittävän taiteen koulutusohjelma. Teatteri-ilmaisun ohjaus.

Saatavissa:

<http://www.opiskelupaikka.fi/Koulutus/Ammattikorkeakoulu/AMK-Kulttuuriala/Esittavan-taiteen-koulutusohjelma> Viitattu: 5.4.2016

Oulun kaupunki 2016. Ikääntyminen. Laitoshoito. Saatavissa: <http://www.ouka.fi/oulu/ikaantyminen/laitoshoito> Viitattu: 7.3.2016

Rantanen, J. 2015 Vaikuta tunteisiin. Lisää voimaa tekemiseen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Räsänen, H. s.11. 2015 . Keinoja löytyy kun on tahtoa. Hyvinvointia kulttuurista.

Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/65443/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3578-5.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/65443/URN_ISBN_978-952-00-3578-5.pdf?sequence=1) Viitattu: 5.2.2016

Räsänen, J. 2014 Voimaantuminen ja elämänpolitiikka. Voimaantumisen resurssiteoria, Uskaltava vastuullisuus, Valinta, optimointi ja kompensointi. Helsinki: Lector Kustannus Oy.

Saarijärvi, P. 2015. Väsymys työelämässä- riskit ja hallinta. Tartto, Viro: NEIROL-kustannus.

Sennet, R. 2004. Respect in a World of Inequality.

Seligman, M 2012. Flourish. A Visionary New Understanding of happiness and Well-being.



Sosiaali ja terveysministeriö 2015. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/65443/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3578-5.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/65443/URN_ISBN_978-952-00-3578-5.pdf?sequence=1) Viitattu 3.4.2016

Sosiaali ja terveysministeriö 2016. Saatavissa: <http://stm.fi/sotepalvelut/lainsaadanto>  
Viitattu: 4.4.2016

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2016. Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/> Viitattu 10.3.2016

Susitaival, H. 2013. Itä-Suomen yliopisto. Taiten tuottoa loppujulkaisu. 2013. Saatavissa: [https://aducate.uef.fi/projektit/taitentuottoa/pdf/Taiten\\_tuottoa\\_loppujulkaisu.pdf](https://aducate.uef.fi/projektit/taitentuottoa/pdf/Taiten_tuottoa_loppujulkaisu.pdf)  
Viitattu 2.4.2016

Syrjäpalo, K 2006, 30. Arvot ja arvostukset psykiatrisessa hoidossa. Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514280156.pdf> viitattu 5.4.2016

Talentia 2016. Saatavissa: [http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaalialan\\_työ](http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaalialan_työ) Viitattu: 4.3.2016

Terve.fi. Kehon nesteiden määrä. Saatavissa: <http://www.terve.fi/liikunta-ja-kuntoilu/kehon-nesteiden-maara> Viitattu: 15.3.2016

Tilastokeskus 2016. Saatavissa: [http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html](http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html) Viitattu: 20.3.2016

timopurjoatnfg. Wordpress 18.11.2011. 13:15. Saatavissa: <https://timopurjoatnfg.wordpress.com/2011/11/18/yksilollisyys-yhteisollisyys-ja-yhteenkuuluvuus/> Viitattu: 1.4.2016

Toikko Timo. 2012. Sosiaalipalveluiden kehityssuunnitelmat. Tampereen yliopistopaino Oy

Työterveyslaitos. Kohti innostunutta työyhteisöä. 2011. Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti\\_innostunutta\\_tyoyhteisoa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf)  
Viitattu: 6.4.2016

Työterveyslaitos 2013. Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset. Saatavissa: <http://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/tyohyvinvoinnin-taloudelliset-vaikutukset>  
Viitattu 7.4.2016

Työterveyslaitos. 15.4.2015. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> Viitattu: 15.3.2016

Työterveyslaitos. 4.8.2015. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>. Viitattu: 15.3.2016

Työturvallisuuskeskus 2016. Saatavissa: [http://www.tyoturva.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyohyvinvoinnin\\_portaat/tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_-malli](http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli). Viitattu 15.3.2016

Vihreät.9.5.2010. Sosiaali- ja terveystieteellinen ohjelma.

Saatavissa: <https://www.vihreat.fi/sosiaali-terveystieteellinen-ohjelma#21>. Viitattu:26.3.2016

Ventola, M-R & Renlund, M s. 34-44, 2005. Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsinki: Stadia

Yle. Dahl,P. 1.5.2015, 11:12 Saatavissa: [http://yle.fi/uutiset/  
risikko\\_tyohyvinvointiin\\_satsattava/7966641](http://yle.fi/uutiset/risikko_tyohyvinvointiin_satsattava/7966641) Viitattu 3.4.2016

Ylöshanke 2010. Ammattiteattereiden yleisötyön kehittäminen. Saatavissa: [http://  
www.yleisotyö.fi/index.php?page=soveltava-teatteri](http://www.yleisotyö.fi/index.php?page=soveltava-teatteri) Viitattu: 7.4.2016

18.3.2016  
Intiön Hoivakoti  
09:00  
Maiju Nousiainen

LIITE 1/1  
Taiteellinen osuus

### **1. MITÄ PAJA KOSKEE**

Hei. Olen Maiju Nousiainen, viimeisen vuoden teatteri-ilmaisun ohjaaja opiskelija Kokkolasta, kotoisin Kiuruvedeltä.

Olen jutellut lähimmän esimiehenne kanssa, ja hän antoi minulle mahdollisuuden osallistua tähän päivään, toivoen, että tarjoan teille jotain erilaista ja hyödyllistä.

Paja on osa opinnäytetyötäni, jossa tutkin sitä millä keinoin teatteri-ilmaisusta olisi hyötyä hoitotyöntekijöiden työssä jaksamisessa. Päivän aikana teemme kirjallisia tehtäviä sekä lopuksi annan teille täytettäväksi kyselyn. Saatuja nimettömiä materiaaleja käytän tutkimuksessani.

Sopiiko kaikille, että kännykät on tämän ajan poissa ja kuunnellaan ohjeistusta ja toisiamme. Nosta kätesi jos suostut tarjottuihin ehtoihin.

**5min**

### **2.KETÄ PAIKALLA?**

Nyt haluaisin, että jokainen vuorollaan kertoisi oman nimensä ja sen millainen on normaali aamu ennen töihin tuloa. Kun olette kertoneet aamustanne ja vierustoverinne jatkaa, niin miettikää kuunnellessa jokin adjektiivi joka kuvaa sinua. Voitte toistaiseksi pitää adjektiivin mielessänne. Palataan siihen myöhemmin.**15min**

### **3.YHTEISKUVA**

Ollessamme tällaisessa mainiossa piirissä, niin tehdään toinen “sisäpiiri” niin, että kasvonne tulee vastatusten.

Annan kaikille paperit, laittakaa siihen oma nimenne keskelle ylös. Ulkopiiriläiset voivat toistaiseksi jättää paperinsa tilan reunalle ja etsiä henkilön jonka vastapäätä asettua.

Piirtäkää vastapäätä olevaa henkilöä kunnes sanon “vaihtuu” jolloin siirrytte yhden henkilön vastapäivään, eli oikealle.

Viimeisenä kuvaasi viimeistelevä henkilö tekee tulkinnan ryhmän luomuksesta ja kirjoittaa siihen liittyen,kuvan alareunaan oikealle, yhden adjektiivin.

Piirit vaihdetaan toisinpäin. Sisäpiiristä tulee ulkopiiri ja ulkopiiristä sisäpiiri. Uudelle sisäpiirille luodaan kuvat.

Lopuksi voitte palata oman kuvanne luo ja kirjoittaa oman adjektiivinne toisten kirjoittaman adjektiivin edelle. Siinä on uusi nimenne.

**30min**

Mukava tavata kaikki nämä ihanat ihmiset.

Siirrytään nyt niin, että meistä tulee kolme ryhmää. Lähdetään yhdessä miettimään hieman työpaikkamme puitteita.

### **4. ORGANISAATIO**

Osallistujat pienryhmissä.

Valitkaa ryhmästäne sihteeri ja keskustelkaa seuraavasta:

1. Mistä elementeistä ja tahoista työorganisaationne koostuu?

LIITE 2/1

Mitä ja ketä siihen kuuluu?

(Lait, asetukset? Välineistö-tarpeisto? Henkilöstö? jne.)

Sihteeri kirjaa pääpointit.

2. Kun olette kirjanneet ylös ryhmänne ajatukset, pohtikaa seuraavaa:

Mikä on toimiva organisaatio? Ja mikä siitä tekee toimivan? Miksi se toimii?

3. Kun olette pohtineet toimivuuteen liittyvät seikat, luokaa still-kuva  
 unelmaorganisaatiosta.

4. Jos voisitte kuvata tätä työpaikkaanne jollakin metaforalla, niin mikä se olisi?

Voitte keskustella vierustoverin kanssa. Jaetaan metaforat kaikille.

**40min**

**1h30min**

**TAUKO**

**20min**

**1h50min**

### **5.TYÖHYVINVOINTI**

Jaan kaikille kymmenen pientä paperia. Kirjoita niihin sinulle itsellesi tärkeimmät työssä jaksamista tukevat elementit.

Jos sinun olisi luovuttava viidestä, mitkä jäisivät jäljelle?

Nyt kun olet luopunut viidestä, niin keskustele oikealla puolella olevan henkilön kanssa ja luopukaa yhteistuumin viidestä lisää.

Yhdistäkää kaksi ryhmää ja luopukaa yhdessä viidestä.

Jäljelle on jäänyt noin 5 arvoa/ryhmä = 20 arvoa

Kootkaa arvot keskelle ja poistakaa koko ryhmänä sieltä arvoja niin, että jäljellä on 10 pääarvoa. Ne ovat teidän pääelementit/ arvot työssäjaksamiseen. **30min**

### **6. OMAT PÄÄARVONI**

Jaan kaikille viisi lappua joissa kussakin on valmiina jokin arvo.

Kun olen jakanut laput, voit rueta käymään arvokauppaa.

Teillä on siis mahdollisuus vaihtaa lappu toisen osallistujan kanssa, mutta vaihdon tulee olla molemmille mieluinen.

Lopuksi käydään läpi kaikkien omat arvot.

**15min**

### **7. OMA HYVINVOINTI**

Jaan kaikille paperia.

Kirjoita paperille vastauksia seuraaviin kysymyksiin. Kysymykset tulevat aika nopealla temmolla, älä välitä siitä vaan kirjoita ensimmäisenä mieleen tulevat asiat.

Mikä tuottaa minulle hyvää mieltä?

*Huumori. Rakkaus. Positiivinen palaute. Onnistuminen. Aurinko paistaa, kaikki on hyvin. Hyvä ruoka. Riittävä uni. Onnistunut vuorovaikutus. Hyvät ihmissuhteet. Tasapainoinen elämä. Läheisyys, Kykeneväisyys. Lepo. Ruoka. Koti. Seksi. Liikunta. Harrastukset. Lapsenlapsi.*

## LIITE3/1

*Luonto, siellä liikkuminen ja rauhoittuminen. Musiikki. Lukeminen. Lapsenlapsi. Kaverit. Terveys ok. Mielekäs arki. Puoliso. Tasapaino. Puhelut lastenlapsilta. Herkut. Henkinen tasapaino. Kiitollisuus. Lapsenlapset. Perhe & suku. Mukavat kohtaamiset työssä ja muualla. Ystävät. Työ. Hevoset ja koira. Lapset. Ulkomaat. Shoppailu. Musiikki. Rauhallinen, tasainen elämä.*

Milloin koen tulleet kuulluksi?

*Kun vastapuoli reagoi keskusteluun. Kun asiani otetaan käsittelyyn, keskusteluun. Kun huomaan saaneeni asian perille (ratkaisu) Toinen huomioi minunkin mielipiteitä. Kun saan palautetta. Kun joku tekee jotain kivaa puolestani. Kun kuuntelija ei tyrmää eikä esitä heti omaa mielipidettä, vaan kuuntelee. Silloin kun omat ajatukset peilaa toisten sanomaa. Eilen aamulla. Tänään kohdatessa työkavereita. Kun keskitytään sanomaani, eikä puhuta päälle. Hyvä vuorovaikutus, asiat sujuvat. Kun olen avoin ja tavallinen ihminen kommunikoidessani toisten ihmisten kanssa. Sitten kun korotan ääntäni, toinen huomaa, niin ollaan oikeassa. Kun tehdään, kuten sanon tai kun kyseenalaistetaan. Kun minut otetaan todesta. Aito kohtaaminen/aktiivinen kuuntelu/läsnäolo. Päivittäin niin kotona kuin töissäkin. Esimies, työkaverit, kaverit, perhe. Kun minulle vastataan kysymykseeni nyt eikä viiveellä ja minua katsotaan silmiin kun puhun. Yleensä aina. Vaarana on se, etten anna muille puheenvuoroa. Matala puheääni ja nopea tempo aiheuttaa joskus väärinymmärryksiä.*

Milloin tunnen saavani toteuttaa itseäni?

*Remontti. Käsityöt. Saa käyttää luovuutta ja toimia omien mieltymysten (vapaa aika)/tietotaitojen mukaan (työ). Kehitystehtävissä. Käsityöt vapaa-aikana. Johtaminen. Töissä, vapaa-ajalla, hevostallilla. Mielekäs arki. Ei lähde vain toisen tarpeista vaan omista. Kotona, töissä ja harrastuksissa. Saadessani vapaasti päättää mitä teen. Aikataulut eivät rajoita. Päivittäin niin kotona kuin töissäkin. Työsuunnittelussa-työtehtävissä. Kotiaskareissa ja harrastuksissa. Joka päivä. Pikku asioissa. Kun olen saanut palautteen tekemästäni tai tekemäni on huomattu. Omassa luovassa hetkessä (käsityö+maalauk) Vaellusretki. Turvallinen olo kotona. Töissä asiat menevät tasaisesti. Vesijuoksu, luonnossa liikkuminen, hyvät dekkarit. Kun pääsen puhumaan ja juttelemaan asukkaiden kanssa sekä laulamisen. Vastuullisen työn tekeminen, monta rautaa tullessa ettei kyllästy. Vaihtelua. Vesijuoksu < 3 Työssäni. Shoppaillessani. Usein vapaa-ajalla. Henkisesti vapaa. Myös töissä.*

Mistä turvallisuus kohdallani koostuu?

*Hyvät ihmissuhteet. Vakaa perhetilanne. Selkeä tavoite ja suunnitelma. Aikaa itselle ja muille. Terveys. Rakkaus. Raha-asiat kunnossa. Lapset voi hyvin. Työpaikka. Säännölliset tauot. Rutiinit. Perhe. Luottamus. Hyvät ihmissuhteet. Tasapainoinen/hyvä perhe. Koti & ystävät. Perheestä. Kodista. Työstä. Perhe, ihmissuhteet. Työpaikka. Terveys. Suomi turvallinen maa. Itseluottamukseen, itsensä*

## LIITE4/1

*hyväksymiseen puutteineen. Epätäydellisyyden hyväksyminen. Terveys. Raha. Luottamus. Pieni halaus. Omasta sisäisestä turvallisuudesta. Perhe, koti, työ. On hakeuduttava tilanteisiin joissa voi käydä hassusti. Hyvä perhe, josta saa voimaa. Suhdeasiat kunnossa. Rakas lapsenlapsi. Luotettava ympäristö. Sääntöjen noudattaminen. Tiedosta miten toimia turvattomustilanteissa.*

Mistä minulla koostuu fyysinen hyvinvointi?

*Liikunta päivittäin. Riittävä uni, riittävä terveys. Herkut. Hyvä peruskunto. Terveellinen ravinto. Lepo, uni, liikunta. Oma kunto ja ihmissuhteet ok. Koiran kanssa ulkoilusta. Liikunta. Ravinto. Riittävä uni. Lepo. Ulkoilu. Uni. Lepo. Ruoka. Aktiivisuus. Liikunta- ratsastus. Riittävä uni. Kävely. Vesijumppa. Liikkuminen nyt rajallista. Uni, lepo, ulkoilu, ravinto, rakkaus, seksi. Lepo. Liikunta. Oma aika. Ravinto*

Mistä psyykinen?

*Työ. Ystävät. Lapset. Hyvät ihmissuhteet. Kiitollisuus, armollisuus myös itseä kohtaan. Itsensä kuuntelu ja toiminta sen mukaan. Perhe, ystävät, oma aika. Mielen lepo töistä. Lepo. Suhteet. Hercule Poirotin seuraaminen. Käsityöt. Hevostelu. Hyvät suhteet ystäviin. Perheeseen. Työpaikan ilmapiiri. Vapaa-aika. Hyvät ihmissuhteet, perhe, ystävät, mielekäs työ, harrastukset, luonto. Tasapainoiset ihmissuhteet. Koiran kanssa ulkoilu, hyvät unet, kivat työkaverit, perhe. Ihmissuhteet kotona, töissä kunnossa, oma jaksaminen kunnossa. Luovuus, mielikuvitus, huumori, läheiset, arvokkaaksi itsensä tunteminen. Talous. Ystävät. Perhe. Terveys. Luovuuden käyttö. Hiljaisuus, rauha, luonnossa liikkuminen. Tasapainossa oman itsensä kanssa. Itsensä hyväksyminen persoonana.*

Mistä sosiaalinen?

*Työ. Ystävät. Lapset. Harrastukset. Tuttavat antavat voimaa. Kulttuuri. Ystävät. Matkustaminen. Järjestötoiminta. Vapaa-aika, kulttuuri. Keskinäinen kunnioitus. Perhe, ystävät, työkaverit ja sukulaiset. Hyvät suhteet toisiin. Toisten yksilöllinen huomiointi omana persoonana. Viihdyn yksin, en ole yksinäinen. Hakeudun seuraan kun siltä tuntuu. Kaverit. Matkat, perhe, mökki, ystävät. Hyväksytyksi tuleminen omana kahelina. Vapaa-aika. Talous. Matkustelu. Yhteydenpito ystäviin. Hyvät perhesuhteet. Olen itse avoin. Työilmapiiri. Eri harrastukset. Ystävien tapaaminen. Elokuvisa. Teatterissa käynti. Oman perheen asiat hyvin. Omaiset. Sukulaiset. Hyvät työkaverit.*

Mitä konkreettisia asioita voin tehdä edellä mainittuihin asioihin liittyen, jotta olisin vieläkin onnellisempi?

*Laihdutus. Pidän kunnostani huolta. Ihmissuhteet kunnossa, joista saa voimaa. Töissä hyvä yhteistyökumppani/ huumori/ kuuntelija. Työtä vähemmän, vapaa aikaa enemmän. Perheen huomioiminen. Perheen kannustaminen. Uudet maisemat. Voi myös purkaa huolia työkaverille. Enemmän aikaa perheen kanssa. Tinkiä siisteydestä-aika enemmän omaa aikaa. Hyväksymällä asiat joihin ei voi vaikuttaa. Turha murehtia etukäteen. Matkustella enemmän. Voittaa lotosta. Lopettaa työnteko ja ehkä muuttaa ulkomaille. Ajatella itsekkäämmin ja kuunnella sisäistä minää. Fyysisen*

## LIITE5/1

*kunnon parantaminen. Painon pudottaminen. Uusien taitojen opetteleminen, esim kielten opiskelu, käsityöt. Ottaa omaa aikaa itselle. Matkustella yksin/ lapsenlapsen kanssa. Pitää itsestäni huolta fyysisesti ja psyykkisesti. Rauhoittaa elämäntilannetta ja osata sanoa EI. Pidän omasta ajasta kiinni. Otan irtiottoja arjesta. Lupaan tutusta ja turvallisesta rohkeasti tarttua uuteen. Opettelen ottamaan elämää rennosti. Opiskelemalla itsetuntemusta ja luottamalla toisiin ja itseen. Ravinto. Sopiva liikunta ja rakkaus <3.*

Purku: Käydään kierros. Kaikki sanoo jotakin fiiliksiä.

**20min**

### **8.OLEN MUILLE**

Ota esille jälleen oma kuvasi. Kaikki ryhmäläiset saavat kirjoittaa siihen kyseisen henkilön positiivisia ominaisuuksia.

**20min**

### **9.TOIVEET PURKKIIN**

Kaikille kynä ja paperia. Kirjoittakaa työhyvinvointia koskevat toiveenne purkkiin. Vetäjä ottaa purkin. Hän voi lähettää **suostumuksen saadessaan** toiveet esimiehelle.

**15min**

### **10.PURKU JA KYSELY**

Kokoontuminen yhteen. Mitä tapahtui päivän aikana. Jaan osallistujille kyselyn jonka liitän opinnäytetyöhön. Pyydän tarkkaavaisuutta ja hyvää käsialaa.

**30min**

Inspiraatiota pajalle antoi Ritva Piispasen *Kohtaamisen iloa*- kirja.



**Opinnäytetyö kysely**  
**18.3.2016**  
**Intiön Hoivakoti**  
**Maiju Nousiainen**

**IKÄ:**  
**SUKUPUOLI:**

1. Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?

2. Tunnetko, että tällä hetkellä tarjottu työterveyshuolto on kokonaisvaltaista /  
holistista?

3. Koetko, että teatteri-ilmaisun keinoin voi vaikuttaa työhyvinvointiin?  
Tarvitaanko tällaista?

4. Heräsikö pajan aikana uusia ajatuksia:

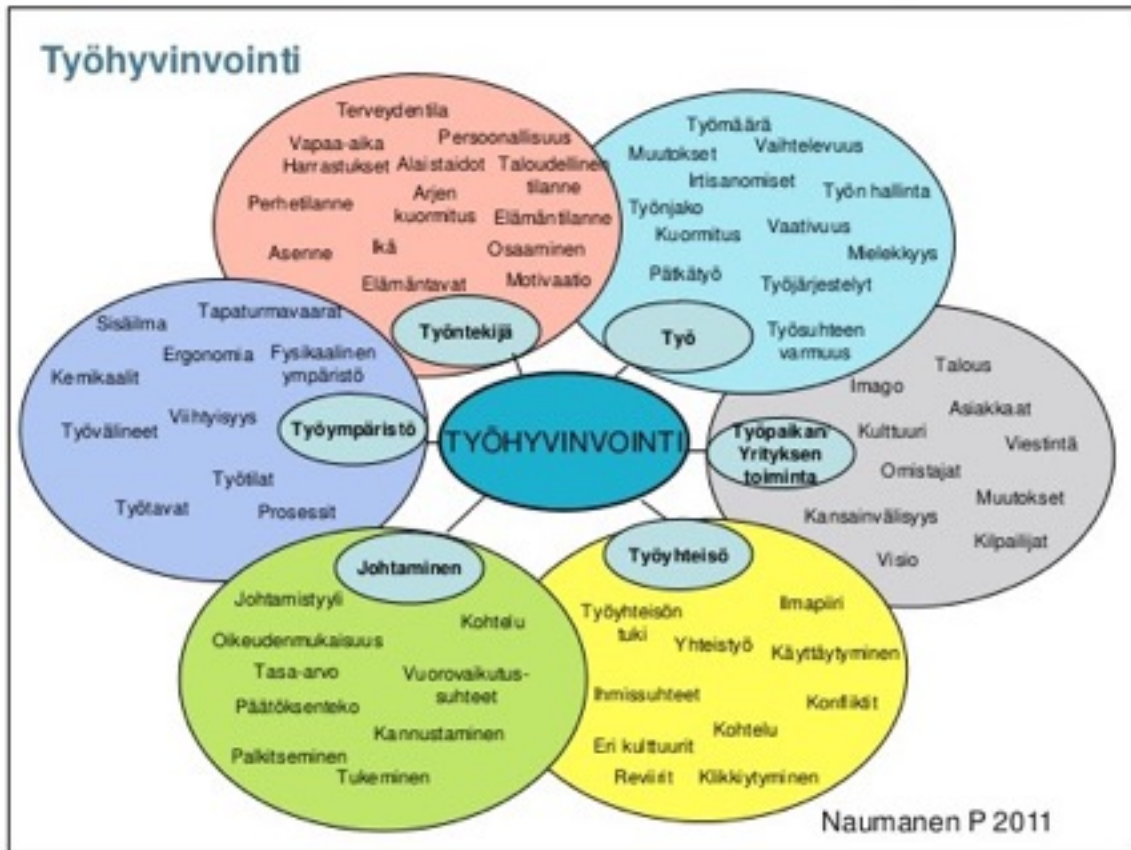
a. itsestä?

b. toisista?

c. työympäristöstä?

5. Viesti vetäjälle

KUVIO 1. Työhyvinvoinnin kuvaus (Työterveyslaitos 2013.)



**KUVIO 2.** Tyky-toiminnan taloudelliset vaikutukset (Työterveyslaitos 2013.)





**KUVA1.** Hoivakodissa tehty taideteos



KUVA 2. Unelmaorganisaatio

**TAULUKKO 1.** Kysymysten vastaukset prosentuaalisesti. Lukemat ovat pyöristettyjä.

KYSYMYS	KYLLÄ %	EN OSAA SANOA %	EI %
Tunnetko, että tällä hetkellä tarjottu työterveyshuolto on kokonaisvaltaista?	87 %	7 %	7 %
Koetko, että teatteri-ilmaisun keinoin voi vaikuttaa työhyvinvointiin? Tarvitaanko tällaista?	93 %	7 %	0 %
Heräsikö pajan aikana ajatuksia a)itsestä?	47 %	47 %	7 %
b) Muista (työkavereista) ?	73 %	0 %	27 %
c) Työympäristöstä?	67 %	0 %	33 %