



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Taidetta, luovuutta ja iloa työelämään

Taiteen ja kulttuurin työhyvinvointivaikutukset varhaiskasvattajien työssä

Riitta Kujanpää

Kulttuurituottaja (240 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 9 / 2018

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Riitta Kujanpää	Sivumäärä 50 ja 8 liitesivua
Työn nimi Taidetta, luovuutta ja iloa työelämään Taiteen ja kulttuurin työhyvinvointivaikutukset varhaiskasvattajien työssä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Arto Lindholm	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada uusia näkemyksiä ja työkaluja arjen työhyvinvoinnin johtamiseen. Tavoitteena oli myös löytää niitä elementtejä, joilla työyhteisö ja yksilöt voimaantuivat ja mitkä seikat mahdollistivat oman luovuuden, inspiroitumisen ja innostuneisuuden käyttämisen varhaiskasvattajien työssä.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä esitettiin taiteen ja kulttuurin hyvinvointia parantavia tutkimuksia ja teoriatietoa työyhteisön hyvinvoinnista ja siitä, miten voimme päästä yhdessä voimaantuvan työyhteisön äärelle. On erityisen tärkeää vaikuttaa siihen, kuinka saadaan työyhteisö innostumaan ja kehittämään yhdessä erilaisia luovia tapoja tehdä työtä. Esille nostettiin myös taiteen fysiologisia vaikutuksia ja kulttuurisen hyvinvoinnin yhteiskunnallisia merkityksiä. Työhyvinvoinnin johtaminen on ollut myös keskiössä, koska tutkimukseni toivotaan hyödyttävän erityisesti esimiestyötä tekeviä kollegoitani. Kansainvälisten tutkimusten mukaan taiteen ja kulttuurin harrastamisen on todettu lisäävän sekä inhimillistä, että taloudellista hyvinvointia. Suomen hallituksen yksi kärkihanke on taiteen lisääminen jokaisen suomalaisen elämään.</p> <p>Opinnäytetyössä tehtiin kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus ja suunniteltiin kokeileva toimintatutkimus. Määrällisessä tutkimusosiossa tutkittiin webropol-kyselyn avulla, onko liikunnan ja kulttuurin harrastamisella yhteyttä varhaiskasvattajien työtyytyväiseen, esimerkiksi työnimnoon. Toisessa osiossa tutkittiin teemahaastatteluin, mitkä asiat olivat auttaneet työntekijöitä voimaan hyvin ja nauttimaan työstään. Kolmas tutkimusosio tullaan toteuttamaan edellisten tutkimusten perusteella. Tavoitteena on saada varhaiskasvatuksen arkeen helppo työkalu, jonka avulla voidaan edetä kohti voimaannuttavaa työyhteisöä. Työkaluksi muotoutuivat taideperustaiset kokeilevat taideinterventiot, jotka suunniteltiin teemahaastatteluisissa ilmenneiden toiveiden perusteella.</p> <p>Määrällisessä tutkimuksessa näkyi liikunnallisen ja kulttuurisen aktiviteetin positiivinen vaikutus työntekijän terveydentilaan. Laadullisessa tutkimuksessa toteutettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriassa päädyttiin Juha Siitosen vuonna 1999 lanseeraamaan voimaantumisteoriaan, josta kumpuavat kokeiluinterventioiden aiheet. Luovuutta ja innokkuutta tukeviksi voimavaroiksi muodostuivat yhteisöllisyyden vahvistaminen, positiivinen vuorovaikutus, sitoutuminen perustehtävään ja omien vahvuuksien mahdollisimman laaja käyttäminen arjen työssä. Opinnäytetyön aineistosta tärkeimmiksi hyvinvointia parantaviksi kehittämiskohteiksi nousivat avoimuuden, rohkeuden ja ilon lisääminen yhteisen tekemisen kautta. Tutkimustuloksissa nousivat kehittämistarpeiksi myös oman vastuun ja sopimukseen sitoutumisen tärkeys sekä mahdollisuus saada ja antaa palautetta. Kokeileva toimintatutkimus tulee olemaan iteratiivinen ja elävä prosessi, joka tulee muotoutumaan matkan varrella keväällä 2019 ottaen kehittämisen elementtejä opinnäytetyön tutkimusaineistosta.</p> <p>Opinnäytetyöni tuottama tieto on käytettävissä kaikissa työyhteisöissä. Työyhteisön esimiehellä on tärkeä rooli nostaa esille asioita, jotka vievät työyhteisöä kohti luovaa ja innostunutta toimintakulttuuria. Taideperustaisten menetelmien käyttäminen työpaikoilla on tulevaisuudessa lisääntyvä hyvinvoinnin edistämismuoto, joka vaatii verkostoitumista taidekentän ja työpaikkojen välillä.</p>	
Asiasanat Varhaiskasvatus, hyvinvointi, työhyvinvointi, kehittäminen, taide, kulttuuri	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Riitta Kujanpää	Number of Pages 50
Title Art, creativity and joy at work Welfare effects of the arts and culture on the early educators' work.	
Supervisor(s) Arto Lindholm	
Subscriber and/or Mentor	
Abstract <p>The aim of this thesis was to gain new insights into everyday well-being at work and find tools to guide it. Further aims were to identify the elements which empower a work community and its individuals and to find the factors which enable early educators to use their own creativity, inspiration and enthusiasm in their work context.</p> <p>In this thesis, studies and theories about how art and culture can improve the well-being of a work community were presented and the question of how we can achieve an empowering work community was addressed. It is especially important to influence the factors that inspire the work community to together develop a variety of creative ways of working. The physiological effects of art and the social significance of cultural prosperity were also brought up. Leadership of work well-being has also been focused on because my research is expected to especially benefit my supervisor colleagues. In international studies the occupation with art and culture has been shown to increase both mental and economical well-being. One of the top projects of the Finnish government is to add art to the life of every Finn.</p> <p>This thesis combined a quantitative and qualitative research and an experimental activity research was designed. In the quantitative research section, the Webropol survey was used to determine if sports and culture activities correlate with job satisfaction, such as work drive. The second part looks through interviews into what helps employees to feel well and enjoy their work. The third research section will be implemented on the basis of previous studies. The goal is to find easy tools for early educators to move towards a more empowering work community. Based on the comments that popped up during the interviews at the earlier stage, the tools were shaped to be art-based experimental interventions.</p> <p>The quantitative study showed the positive impact of sports and cultural activity on the health of employees. Theoretical content analysis was carried out as a qualitative study. Theorywise we settled upon Juha Siitonen's empowerment theory from 1999, from which the topics of experimental interventions stem from. Supporting the sense of community and positive interaction, the commitment to work tasks and the widest possible use of one's abilities in everyday work were the elements that enhanced creativity and enthusiasm. This thesis shows that the most important factors that can improve well-being at work are an environment in which individual opinions are welcomed and openly discussed and encouraged, and that individuals enjoy working as a team. It is also vital that individuals appreciate their responsibilities and commitment to agreements and are able to give and receive feedback. The experimental action study will be an iterative and organic process and will take shape along the way in the spring of 2019, taking the elements of development from this thesis.</p> <p>The information produced by my thesis can be applied to all work communities. The head of the work community plays an important role in raising issues that take the work community towards more creative and enthusiastic work culture. The use of art-based methods at workplaces will be increasing in the future to enhance well-being and will require networking between the art field and workplaces.</p>	
Keywords Early childhood education, welfare, occupational well-being, development, art, culture	

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen tausta	5
1.2 Ajankohtainen tarve taideperustaiselle toiminnalle	7
1.3 Tutkimusmenetelmät	8
2 TYÖSKENTELY-YMPÄRISTÖNI ORGANISAATIOSSANI	9
2.1 Varhaiskasvatus kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla	9
2.2 Tutkimuksen suuntaaminen Kampinmalmi-Lauttasaari-Töölö varhaiskasvatusalueelle	10
3 HYVINVOINNIN ÄÄRELLÄ	11
3.1 Mitä on hyvinvointi?	11
3.2 Kulttuurinen hyvinvointi ja sen yhteiskunnallinen merkitys	12
3.3 Työhyvinvointi	13
3.4 Työhyvinvoinnin johtaminen ja voimaantuva työyhteisö	15
4 KULTTUURIN TYÖHYVINVOINTIVAIKUTUKSIA	17
4.1 Mikä taiteessa ja kulttuurissa voimannuttaa?	18
4.2 Taiteen fysiologisista vaikutuksista	20
5 KVANTITATIIVINEN TUTKIMUS	21
5.1 Taustatiedot	22
5.2 Liikunnan ja kulttuurin harrastaminen	23
5.3 Johtaminen työyhteisössä	26
5.4 Terveystila ja työssä jaksaminen	26
5.5 Tarkempaa analysointia ja pohdintaa	28
5.6 Mistä kasvattajat voimaantuvat?	29
6 KVALITATIIVINEN TUTKIMUS	31
6.1 Teemahaastattelut ja teoriaohjaava menetelmä	31
6.2 Ala- ja yläluokat ja voimaantumisteoria	33
6.3 Taiteen tuominen työpaikalle	38
7 TAIDEINTERVENTIOIDEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA	38
7.1 Taideinterventioiden kokeilu	38
7.2 Yhteinen tekeminen taideinterventioiden kautta	39
7.3 Taidetuokioiden toteuttamissuunnitelma	41
8 LOPUKSI	43
LÄHTEET	47
LIITTEET	51
Liite 1. Webropol- kyselylomake	
Liite 2. Teemahaastattelukysymykset	
Liite 3. Toimintatutkimuksen arviointikaavake	
Liite 4. Taidelähtöisten menetelmien vaikuttavuus	

1. JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Sosiaali- ja terveysministeriön erityisasiantuntija lausui Pohjoismaisessa työseminaarissa mieleenpainuvasti: ”On tärkeää tuottaa tutkimustietoa taiteen vaikutuksista ihmisen hyvinvointiin, levittää tutkimustietoa ja hyödyntää sitä uusin toimintakäytäntein ja toisenlaisin lähestymistavoin” (Koskinen 2017). Tämä on myös minun opinnäytetyöni yksi tavoite. Haluan tutkia ja löytää uusia näkökulmia ja kehittämishaasteita sekä uusia toimintatapoja työhyvinvoinnin johtamiseen päiväkodinjohtajana ja jakaa sitä toimialani käyttöön. Tutkimuksessani kartoitan varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tilaa ja niitä elementtejä, jotka edistävät työn imua ja mitkä asiat vähentävät sitä. Tutkimukseni perustuu työhyvinvointia edistäviin tekijöihin, joiden perusteella laaditaan taidepainotteinen kehittämissuunnitelma. Kehittämistehtävä tulee haastamaan minut uudenlaisen kokeilevan kulttuurin pariin ja kehittämään taideperustaista johtamiskulttuuria arjen työelämässä.

Tutkimuksellista ja dokumentoitua faktaa on jo paljon saatavilla taiteen ja kulttuurin parantavasta ja voimaannuttavasta vaikutuksesta (Ansio, Houni, Seppälä & Turunen 2017). Maamme hallituksen yksi kärkihankkeista on lisätä taiteen mahdollisuuksien kehittämistä jokaisen suomalaisen saataville (Taiteen edistämiskeskus 2018). Työhyvinvoinnin parantaminen taiteen keinoin vaikuttaa tutkimusten mukaan epäsuorasti terveydenhoitomenojen vähentymiseen. Tulevaisuudessa kulttuurinen hyvinvointi tulee olemaan monimuotoinen ja kaikkien ulottuvilla oleva yhteinen osallisuuden muoto. (Ansio ym. 2017).

Olen työskennellyt varhaiskasvatuksen parissa yli 30 vuotta ja heti lastentarhanopettajaksi valmistumiseni jälkeen päiväkodinjohtajan työtehtävissä. Opinnäytetyötä tehdessäni olen tiedostanut subjektiivisen suhteeni aiheeseen. Kirjallisuutta lukiessani olen myös peilannut omia kokemuksiani ja työhistoriani aikana tehtyjä havaintojani prosessiin, koska työhyvinvoinnin johtaminen ja alaan liittyvä kirjallisuus on aina kiinnostanut minua erityisen paljon. Patrik Ikkäläisen (2017, 14) mukaan taide on juuri mieleen

ja kehoon vaikuttava omakohtainen kokemus ja sen parantava funktio ei ole riippuvainen ulkopuolisen tulkinnasta. Olen saanut myös toteuttaa taidesuuntautuneita projekteja omassa päiväkodinjohtajan työssäni. Tämä kaikki luo pohjaa ja antaa rohkeutta uusille toimintakokeiluille.

Valtakunnallisessa TAIKA- hankkeessa vuosina 2008–2013 tutkittiin ja edistettiin taidelähtöisten menetelmien käyttöä työelämässä yli 20 työpaikalla. Organisaation, työyhteisön ja henkilöstön kanssa käytettiin musiikin, kuvataiteen, tanssin, kirjoittamisen ja teatterin keinoja. Näihin projekteihin osallistui yli 600 ihmistä. Kehittämistoimenpiteet ja tulokset kertovat taidelähtöisen toiminnan auttaneen työntekijöitä löytämään uudenlaista ilmapiiriä työpaikalla ja uusia näkökulmia asioihin. Avoimuus, vuorovaikutus, luottamus ja erilaisuuden hyväksyminen työyhteisöissä olivat vahvistuneet selvimmin. (Korhonen, Liski, Rantala, Sainio, & Vanhanen 2013, 5.) Hankkeessa päämääränä oli erityisesti lisätä innovatiivista ja taidelähtöistä toimintaa työelämässä, jotka Opetus- ja kulttuuriministeriö halusi nostaa teknologisten ja sosiaalisten innovaatioiden rinnalle (mt.11). Taidetoiminta ei ole koskaan patenttiratkaisu, mutta saatu hyöty työyhteisön muiden kehittämisprosessien osana on saatu todennettua. Hankkeessa paneuduttiin sekä taidetoimintaa edistävien, että sitä estävien tekijöiden esille tuomiseen (mt.11-12).

Taideperustaisia toimintojen vaikutuksia on tutkittu teoreettisin ja metodologisin välinein, esimerkiksi diskurssianalysoitujen haastattelujen ja havainnoinnin, kuvantamisen ja sadatuksen avulla. Näin on saatu kokemuksellista tietoa ja tutkimuksellista analyttistä tietoa, joista on tehty muun muassa kolme tohtoritason tutkimusta. Soveltavan taiteen kentällä tavoitteena ovat olleet hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä osaamisen ja innovaatioiden vahvistaminen. (mt.17-24.)

Kaarinassa toteutettiin TAIKA- hanke myös kahden päiväkodin työntekijöiden keskuudessa. Hankkeessa kuvataideterapeutti ja kirjailija soluttautuivat keskelle päiväkodin arkea ja työpajoihin osallistui jokainen työntekijä mahdollisuuksiensa mukaan. Päiväkodinjohtajan kokemukset henkilöstön voimaantumisen olivat positiiviset, tavoitteena oli nimenomaan henkilökunnan jaksamisen tukeminen. Työntekijät kokivat tullessa nähdyiksi ja kuulluiksi ja he olivat löytäneet itsestään uusia taitoja kirjoittamisen ja valokuvauksen avulla. Esimiehen mukaan työntekijöiden asenne on hankkeen jälkeen

ollut rennompia ja sallivampia. Työntekijät sitoutuivat hankkeeseen hyvin ja osallistuivat aktiivisesti työskentelyrypeamiin. (Salminen 2011, 118.)

TAIKA- hankkeeseen osallistuvat esimiehet kokivat myös avoimuuden, luottamuksen ja vuorovaikutuksen lisääntyneen oman työnsä näkökulmasta. Parhaiten hyöty näkyi arjen työssä ja työhyvinvoinnissa ja esimiehet kokivat sen integroituvan osaksi työyhteisön muita kehittämisprosesseja. Muutokset tapahtuvat kuitenkin hitaasti, koska nuo prosessit kestävät kauan aikaa. (Korhonen ym. 2013, 13.)

1.2 Ajankohtainen tarve taideperustaiselle toiminnalle

ArtsEqual- hankkeen tuore toimenpidesuositus (2017) on suunnattu työnantajille ja sen ovat laatineet Työterveyslaitoksen tutkijat. Taide vahvistaa työhyvinvointia- suositus pohjaa tutkimuksiin taiteen terveysvaikutuksista ja sen mukaan työpaikoilla toteutettavalla taidetoiminnalla voitaisiin vähentää sairauspoissaoloja. Pienikin osa sairauspoissaolojen vähenemisessä tuo mittavia säästöjä sekä työpaikoille, että yhteiskunnalle. Toimenpidesuosituksessa viitataan Liettuassa, Englannissa ja Ruotsissa tehtyihin tutkimuksiin, joissa näkyi taiteen mahdollisuudet stressin ja uupumuksen hoidossa.

Vuonna 2012 on arvioitu sairauspoissaolojen aiheuttavan Suomessa 3,4 miljardia euroa menetettynä työpanoksen kustannuksina. Summa on 1590 euroa yhtä palkansaa- jaa kohden. Menetettyyn työpanokseen lasketaan sairauspoissaolot, työtapatu- mat, ammattitaudit ja työntekijöiden terveydenhuoltomenot. Pääosa menoista aiheutuu kuitenkin sairauspoissaoloista. (Kaseva, Elisa 2-11.)

Varhaiskasvattajien työ on melko vaativaa ja haasteellista ihmissuhdetyötä. Oman kokemuksen mukaan infektiosairaudet, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja jaksamisen ongelmat ovat yleisimmät sairauspoissaolojen syyt. Työssä kiire, työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja arjen muuttuvat tilanteet luovat paineita työssä jaksamiselle. Työntekijöiden hyvinvoinnista tulee huolehtia, koska työurat tulevat pidentymään ja työelämässä on jaksettava pidempään. Suunnittelen taideperustaista toimintakulttuuria varhaiskasvatuksen kontekstiin, koska päivähoiton työntekijät ovat hyvin luovia ja kekseliäitä

alansa ammattilaisia. Heille on luontevaa ja helppoa lähteä erilaisiin projekteihin innokkaasti mukaan. Päiväkoti-yhteisö kontekstina on täten hyvin helppo ja tutkijallekin innostava ympäristö toteuttaa taideperustaista kokeilukulttuuria. Varhaiskasvattajat ovat myös sitoutuneet työhönsä hyvin ja kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä lasten ja perheiden hyvinvoinnin hyväksi.

On huomattu, että taidekokemukset vaikuttavat myönteisesti mielialaan ja tunteisiin, etenkin vähentämällä ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. Myös stressinhallinta, havaintokyky ja muisti ovat parantuneet taidekokemuksen myötä. Ihmisen relienssin tunteen on todettu myös parantuneen, joka tarkoittaa parempaa sietokykyä ja sopeutumista tilanteisiin. Sekin on todennettu, että sitä suurempi on hyöty, mitä enemmän taidekokemuksia ihminen on saanut kokea. (Lehikoinen 2017, 87-88.) Neljännessä luvussa esittelen taiteen ja kulttuurin voimaannuttavia elementtejä. Jokainen ihminen tarvitsee tässä ajassa uudenlaisia energisoivia keinoja, jotta mielikuvitus, uudenlainen tietoisuus, kriittisyys ja luovuus pääsisivät kukoistamaan.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni on kolmivaiheinen tutkimus, jossa lähestytään aihetta määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin sekä tehdään suunnitelma toimintatutkimukselle. Alun perin innostukseni kvantitatiiviseen tutkimukseen lähti kiinnostuksestani saada tuntumaa siitä, onko kulttuurin ja liikunnan harrastamisella yhteyttä parempaan työkykyyn. Ensimmäisessä tutkimusosiossa kartoitetaan webropol-kyselyn avulla Helsingin kaupungin varhaiskasvattajien kulttuuri- ja liikuntakäyttäytymistä sekä työmotivaatiota ja luovuuden käytön mahdollisuuksia työtehtävissä. Lisääkö kulttuurin ja liikunnan harrastaminen työntekijän innostuneisuutta ja luovuutta? Lisääkö se hyvinvointia työssä lasten parissa ja vapaa-aikana?

Toisessa tutkimusosiossa lähestytään tutkimusta sisällönanalyysin keinoin eli etsitään teemahaastattelujen avulla toimenpiteitä ja ideoita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Haastatteluissa kohdennetaan huomio sellaisiin toimenpiteisiin, jotka lisäävät työhyvinvointia ja sellaista ilmapiiriä, jossa nimenomaan innostus ja luovuus voisi kukoistaa.

Työntekijältä kysytään myös toiveita siitä, minkälainen taiteen tuokio tai taiteen tekemisen prosessi on haastateltavalle sellainen, että se tuo hyvinvointia arjen työhön. Miten työntekijä voi itse siihen vaikuttaa ja jakaa osaamistaan toisillekin? Minkälainen taiteen tuokio tuo voimaantumista ja hyvää oloa arkeen?

Kolmas tutkimusosio on edellisten tutkimusten perusteella suunniteltu kehittämissuunnitelma taideinterventioiden toteuttamiselle. Se tulee olemaan samalla toimintatutkimus, joka elää ja kehittyy matkan varrella. Lopputulema on iteratiivinen ja elävä prosessi. Kokeilut eli taiteen tuokiot synnyttävät uutta tietoa, jota hyödynnetään tutkimuksellisin ottein koko prosessin ajan. Koko opinnäytetyöni tutkimusprosessi on itselleni aloittelevana tutkijana erilaisten tutkimusmenetelmien oppimispolku, jossa saadaan triangulaatio eli monimenetelmällisyys näkyväksi.

Voisiko taidetyöskentely toimia katalysaattorina siten, että se saisi uusia prosesseja ja asioita liikkeelle? Kannustaisiko se harrastamaan taidetta ja kulttuuria myös vapaa-aikoina? Kolmannen osion taidetyöskentelyyn liitän myös filosofisia pohdintoja, johon sain kannustusta Työterveyslaitoksen tutkija Pia Hounilta (Houni 2108). Ajattelua ja tietoa jäsennetään toiminnan kautta. Inspiroituminen taiteesta uusien ajatusten siivittämänä tuo ihmisille uudenlaisen peilin peilata omaa työtään ja päästä sellaiseen luovaan tilaan, joka tuo jotain uutta ja ainutkertaista myös koko työyhteisölle.

2 TYÖSKENTELY-YMPÄRISTÖNI ORGANISAATIOSSANI

2.1 Varhaiskasvatus Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla

Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala vastaa Helsingissä varhaiskasvatuksesta, esiopetuksesta, perusopetuksesta ja lukiokoulutuksesta. Myös suomenkielinen ammatillinen koulutus ja vapaa sivistystyö kuuluvat kasvatuksen ja koulutuksen toimialan piiriin. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen palvelukokonaisuus huolehtii varhaiskasvatuksesta, esiopetuksesta, koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnasta sekä leikkiopistotoiminnasta. Varhaiskasvatusalueita on Helsingissä yhteensä kymmenen ja itse olen työskennellyt koko työurani eteläisessä Helsingissä, nykyisin

Kampinmalmi- Lauttasaari- Töölö- varhaiskasvatusalueella. Alueellani on 22 päiväkotia, kahdeksan ryhmäperhepäiväkotia ja muutama kotona työskentelevä perhepäivähoitaja.

Varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista kasvatusta, opetusta ja hoitoa, jossa erityisesti pedagogiikka painottuu. Valtakunnallinen Opetushallituksen vuonna 2016 laatima Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on velvoittava lakiin nojaava asiakirja, joka ohjaa pedagogiikkaa. Lisäksi kaikki kunnat ovat tehneet omat varhaiskasvatussuunnitelmansa ja jokainen päiväkotia laatii vuosittain omat toiminta- ja esiopetussuunnitelmansa. Jokaiselle lapselle laaditaan yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelma yhdessä vanhempien kanssa. Työyhteisössä lastentarhanopettaja tai erityislastentarhanopettaja vastaa tiimensä pedagogiikasta ja toiminnasta, joka toteutetaan yhdessä lastenhoitajien kanssa. Nykyisin lastentarhanopettajien koulutuksesta vastaa yliopisto ja lastenhoitajien enemmistö on kouluttautunut lähihoitajiksi. Perhepäivähoidossa ja ryhmäperhepäivähoidossa työntekijä on yleensä suorittanut perhepäivähoitajan tutkinnon. (Opetushallitus 2017.)

Päiväkodinjohtajan työ koostuu varhaiskasvatuksen pedagogiikan, asiakasprosessin, talouden ja henkilöstön johtamisesta sekä moniammatillisesta yhteistyöstä. Henkilöstöjohtamisen yksi merkittävä osio on työyhteisön toimivuudesta ja työhyvinvoinnista vastaaminen.

2.2 Tutkimuksen suuntaaminen Kampinmalmi- Lauttasaari- Töölö- varhaiskasvatusalueelle

Kampinmalmi- Lauttasaari-Töölö- varhaiskasvatusalueen henkilöstön työhyvinvointi on kokonaisuudessaan hyvää. Työhyvinvointikyselyjen ja Kunta 10- kyselyn tulokset ovat verrattuna koko Helsingin ja varhaiskasvatuksen henkilöstöön erittäin hyviä. Alueen esimiehet ovat taitavia ja työhönsä sitoutuneita, esimiesten keskinäinen tuki ja luottamus sekä yhteistyö on erinomaista. Myös päiväkodinjohtajilla on johdon tuki ja mahdollisuus vaikuttaa työhönsä. Silti sairauspoissaoloja on paljon. Työssä pitää tulevaisuudessa jaksaa kauemmin ja jatkuvasti muuttuva työelämä on pysyvä tila,

johon kuuluu arjen hektisyys ja uusien asioiden jatkuva haltuunotto.

Helsingin kaupungilla on jo pitkään ollut käytössä varhaisen tuen malli työpaikkojen työhyvinvoinnin edistämiseksi, joka koostuu kolmesta eri vaiheesta. Ennaltaehkäisevässä vaiheessa esimies seuraa työyhteisönsä tilannetta ja havainnoi mahdollisia muutoksia työyhteisön toimivuudessa, ilmapiirissä tai työtehossa. Toisessa vaiheessa esimies havahtuu mahdollisiin ongelmiin ja käyttää työyhteisöä osallistavia keinoja erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja kehittämällä. Tässä vaiheessa on tärkeää hyödyntää kaikkia tukiverkostoja sekä yhteistyökumppaneita, esimerkiksi työterveyshuoltoa ja työsuojelua. Kolmas vaihe on tehostetun puuttumisen ja tuen vaihe, jolloin ongelmatilanne on saattanut pidentyä ja tarvitaan jo laajempaa tilanneanalyysiä. Tehostettu tuki vaatii pitkäjänteistä yhteistä suunnittelua ja toimintaa (Työterveys Helsinki 2016.) Taideperustaiset interventiot sopivat hyvin etenkin varhaisen tuen ensimmäiseen ja toiseen vaiheeseen, jolloin osallistavat keinot voivat lujittaa yhteisöä ja lisätä positiivista ilmapiiriä.

3 HYVINVOINNIN ÄÄRELLÄ

3.1 Mitä on hyvinvointi

Suomalaisen sosiologin, Erik Allardtin mukaan hyvinvointi on kokonaisvaltaista elämänlaatua, "having, being and loving". Siihen liittyy paljon kokemuksellisia tarpeita ja kykyä elää itselleen merkityksellistä elämää. Ihminen itsessään on luova, itseään ilmaiseva ja sosiaalisesti kommunikoiva olento. (Lehikoinen & Vanhanen 2017, 15-16.) Jeremy Benthamin (1748-1832) mukaan Ihminen pyrkii pääsääntöisesti yleiseen hyvään ja välttää mielipahaa. Tämä ihmisen elämän päätarkoitus on Benthamin mielestä utilarismia. Pyrkimys on sekä yhteiseen, että yksilön hyvinvointiin. (Hyypä & Liikanen 2005, 50.) Terveys on hyvinvoinnin tila, johon vaikuttavat tunteet eli emootiot. Emootiot kehittyvät juuri ihmissuhdeverkostoissa ja tunne-elämässä ihminen on samanaikaisesti yksilö ja oman yhteisönsä jäsen. (mt. 2005, 54-55.) Myönteisten emootioiden luominen ja tuottaminen koehenkilöille on todettu vähentävän henkisen rasituksen kehollisia vaikutuksia. Myös myönteiset emootiot ja elämykset pidentävät

ihmisen elämää. (mt. 2005, 70.)

Jo Aristoteles korosti aktiivista toimintaa ihmisen hyvinvoinnin saavuttamisessa ja säilyttämisessä. Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, kulttuuri, sosiaalinen pääoma, valtaistaminen ja osallistaminen olivat jo hänen aikoinaan hyvinvoinnin tukipilareita. Valtaistaminen tarkoittaa tapahtumaa, jossa ihminen osallistuu kulttuuri- ja taidetoimintaan, jonka tarkoitus on lisätä hänen hyvinvointiaan. (mt. 2005, 35.)

3.2 Kulttuurinen hyvinvointi ja sen yhteiskunnallinen merkitys

Kulttuurinen hyvinvointi on holistinen, kokonaisvaltainen olotila (wellbeing), johon liittyy sosiaalisen turvan käsite (welfare). Suomessa hyvinvointia edistävät terveys- ja liikuntapalvelut pyrkivät hyvän olon edistämiseen (wellness). Hyvinvoiva ihminen haluaa tulla hyväksytyksi, kokea yhteisöllisyyttä ja tuntea itsensä tarpeelliseksi. (Von Brandenburg 2017, 243-244.)

Ihmiset luovat ja kehittävät koko ajan uutta kulttuuria. Tulevaisuudessa avainsana on sosiokulttuurinen innostaminen, jossa ihmisillä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan lähiympäristönsä toimintakulttuuriin. Kokemus, että on osa kulttuuriympäristöä ja että saa luoda ja kehittää sitä yhdessä toimijoiden kanssa, lisää kansalaisen hyvinvointia. (Gustafsson 2017.) Helsingin kaupungin (2017) uudessa osallisuusmallissa määritellään osallisuuden vuorovaikutusmalli vuosille 2018-2021. Avoin ja osallistava Helsinki- mallissa on kuusi osiota ja niitä periaatteita noudattaen rakennetaan osallisuutta kaikilla kaupungin toimialoilla. Myös tutkimusten mukaan osallisuus ja yhteisöllisyys ovat tärkeimpiä hyvinvoinnin elementtejä ja Suomi on ollut Pohjoismaista pisimmällä uusien ihmisten osallistamisessa (Lund 2017).

Taiteen ja kulttuurin näkeminen yhteiskunnallisena voimavarana on tällä hetkellä lisääntymässä, ja sitä pidetään nyt osana innovaatiopolitiikkaa (Von Brandenburg, 243). Jo vuosina 2011-2014 Kulttuuri- ja opetusministeriön Kulttuurin hyvinvointivaikutusten toimintaohjelma pyrki terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen kulttuurisin keinoin. Myös osallisuutta toivottiin jo tuolloin lisättävän yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön tasolla. Tässä ohjelmassa painotettiin myös työhyvinvoinnin

tukemista kulttuurin keinoin. (Liikanen 2010, Brandenburgin 2014, 243 mukaan.)

Valtioneuvoston Taide- ja taiteilijapoliittinen ohjelma ja sen periaatepäätös vuodelta 2003 näki jo taiteen soveltavan käytön mahdollisuudet ja sen taloudelliset vaikutukset. Yhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollon ja koulutuksen kanssa sekä alueelliset yhteistyömahdollisuudet soveltavan taiteen käytöstä nähdään voimavarana tulevaisuuden kehittämistyössä. (Hyyppä ym. 2005, 112.) Soveltavia taideinterventioiden kokeiluja on myös tehty erilaisissa sosiaali- ja terveyspalvelujen konteksteissa hyvin tuloksin (Bardy, Haapalainen & Isotalo 2007, 9-11).

3.3 Työhyvinvointi

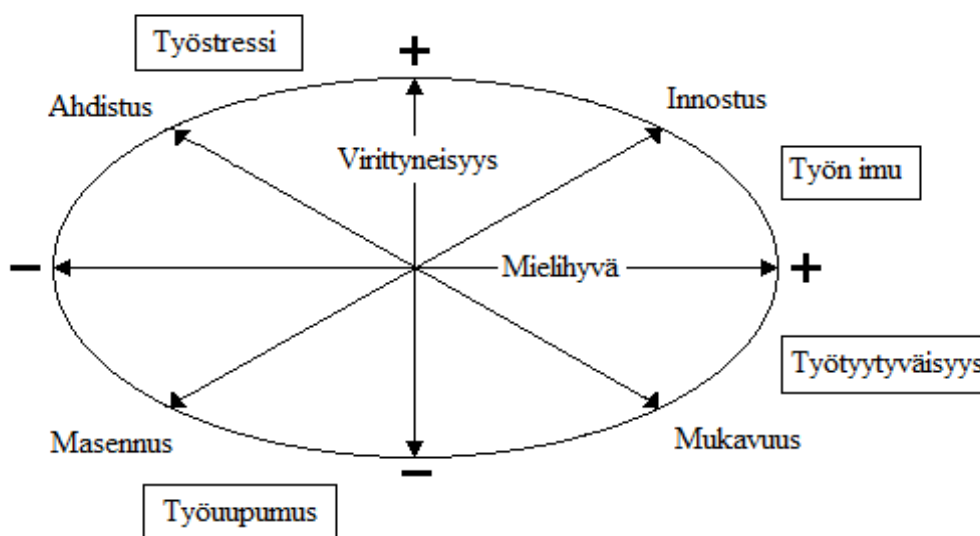
Lähtökohta työhyvinvoinnille on, että ihminen voi hyvin fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti. Jos työssä ihmisen psyko-fysiologiset perustarpeet, esimerkiksi turvallisuuden tarve ja liittymisen tarve on huomioitu, on työyhteisöllä mahdollisuus edetä oppivan organisaation ylimmälle ”portaalle”. Tällöin mahdollistetaan ihmisille edellytykset kehittyä kohti luovuutta ja innovatiivisuutta. (Saarikoski 2006, 12-13.) Organisaation työhyvinvoinnin tukena on lainsäädäntöön perustuva työsuojeluorganisaatio, jossa tärkeässä roolissa on työterveyshuolto. Työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio ovat työntekijöille ja esimiehille voimavara, joiden tehtävinä on työpaikan turvallisuuden ja terveellisyys turvaaminen ja kehittäminen.

Hyvässä työilmapiirissä työntekijät ovat terveitä, aloitekykyisiä ja tekevät paljon yhteistyötä. Yrityksen yksi tärkeimmistä voimavaroista on nimenomaan henkilöstöstä huolehtiminen. Henkistä työhyvinvointia edistävät arvostus, onnistumisen tunteet, huolenpito, ilo ja huumori, jotka luovat yhteisiä myönteisiä tunnekokemuksia. Työkykyä uhkaavia tekijöitä ovat kritiikki, loukkaantumiset, epäonnistumiset ja muut vastoinkäymiset. (Furman & Ahola 2002, 17.)

Huumorilla on todettu olevan elämänlaatua parantavia vaikutukset. Se lisää luovuutta, kekseliäisyyttä, työviihtyvyyttä ja edistää sekä psyykkistä että fyysistä terveyttä. Se auttaa sietämään hankaliakin tilanteita ja yhdistää ihmisiä keskenään. (mt. 2002, 33-

36.) Ihmisillä on yleensä halu kehittyä ja muuttua (mt. 2002, 109). Työyhteisössä onkin tärkeää puhua ongelmien sijaan tavoitteista, joista on aina helpompi synnyttää rakentavia keskusteluja (mt. 68-69). Jos ihminen on tyytyväinen työssään, hän jatkaa pidempään työelämässä ja eläkkeelle jääminen siirtyy (Heinonen, Hytti, Kautonen & Bögenhold, 2011. 136-138). Bailey'n (1995) mukaan ihmisen tulee erityisesti saada työpaikallaan tyydyttää sosiaalisen liittymisen tarvettaan. Muutoin vaikutukset voivat johtaa tyytymättömyyteen, heikkoihin suorituksiin ja masentuneisuuteen (Heikkilä & Heikkilä 2005, 297-298).

Peter Warr on luokitellut hyvinvoinnin virittyneisyyden ja mielihyvän mukaan (kuvio 1). Innostus ja viihtyvyys vievät kohti työn imua ja vastakohtana ahdistus ja masennus tuovat työstressiä ja työuupumusta. Affektiivinen eli tunnetiloihin perustuva työhyvinvoinnin malli ottaa huomioon sekä positiiviset, että negatiiviset tunnetilat. Mahdollisuus kehittyä työssä, esimiehen tuki ja työn arvostus ovat nykytutkimusten mukaan positiivisessa yhteydessä työn imuun. Työn imussa ihminen on positiivisesti virittyneessä tilassa, tarmokkaana ja työhönsä uppoutuneena. Useissa tutkimuksissa on aikaisemmin käsitelty paljon esimerkiksi stressiä ja työuupumusta. On hyvin tärkeää tutkia myös työn innostukseen vaikuttavia asioita ja kohdentaa voimavaroja siihen, mikä toimii ja mikä kehittyy hyvään suuntaan. Itse asiassa aivan tavallisia ja inhimillisiä hyveitä, joilla on positiivisia psykologisia vaikutuksia. (Hakanen 2004, 27-29.)



KUVIO 1. Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin malli (Tanskanen 2010, 9).

Työn imun on havaittu olevan yhteydessä parempaan työkykyyn ja työtyytyväisyyteen ja työuupumus puolestaan on yhteydessä stressiin sekä ero- ja eläkeajatuksiin. On tärkeää saada synnytettyä ja vahvistettua voimavarojen saavuttamisen sekä vahvistamisen spiraaleja ja samalla katkaistava vastoinkäymisten ketjuja sekä työssä, että muussa elämässä. (Hakanen 2004, 14-15.)

3.4. Työhyvinvoinnin johtaminen ja voimaantuva työyhteisö

Esimiehen merkitys on keskeinen työyhteisön hyvinvoinnille. Kannustava ja ihmisten toimintaa tukeva johtaja nostaa ihmisten voimavarat esille niin, että innostuneet, osaavat ja terveet ihmiset saavat aikaan hyviä tuloksia. Avoimessa ja keskustelelevassa työyhteisössä on tyytyväisiä työntekijöitä ja mielekäs työ on hyvinvoinnin lähde. (Juuti ym. 2002, 15-22.)

Työhyvinvoinnin johtaminen lähtee oikeudenmukaisesta ja tavoitteellisesta johtamisesta, johon kaikki työntekijät sitoutuvat. Oikeudenmukainen päätöksenteko, oikeus tulla kuulluksi omassa asiassa, sääntöjen johdonmukaisuus, päätösten puolueettomuus, korjattavuus ja selkeys ovat yhteydessä henkilökunnan hyvinvointiin.

Johtaminen on sosiaalinen prosessi, jossa kuormitus jaetaan tasaisesti ja kaikki ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään. Toisten auttaminen, reiluus ja psykososiaalinen työympäristön yhteisöllisyys ovat tärkeitä ja tavoittelemisen mukaisia asioita, jotka vievät kohti hyvää työhyvinvointia. (Elovainio & Heponiemi 2011, 100-101.) Toimintaa ohjaavat tavoitteet, arvot ja visio on yhdessä keskusteltu ja avattu toiminnan perustaksi, jossa työntekijän on mahdollista tehdä perustehtävänsä mukaista työtä. Työtä tulee myös arvioida jatkuvasti ja ihmisillä tulee olla mahdollisuus kouluttautua ja kehittyä ammatissaan.

Maailman muuttuessa tarvitsemme uusia ongelmanratkaisutaitoja ja meidän tulee luoda tilaa uudentilaisille tavoille tehdä työtä. Ihmisellä on uskomattoman paljon voimavaroja, kun ne saadaan esille (Juuti ym. 2002, 99-101.) Jos esimies ymmärtää aidosti yksilöiden erilaisuuden ja osaa toimia tämän mukaisesti, työyhteisö pääsee parempiin ja kestävämpiin tuloksiin. Voi olla, että nykyinen työn luonne haastaa työntekijän persoonallisuutta enemmän kuin ennen. Tämä kaikki vaatii jokaiselta työntekijältä täyden ja terveen panostuksen työhön, jonka takana on hyvinvoiva yksilö. (Hakanen 2004, 163.) Hyvinvointiin työyhteisössä tarvitaan aina kaikkien työntekijöiden yhteistä työtä ja sitoutumista, esimies ei voi yksin tuota työtä tehdä.

Pekka Himanen (2010) on analyysissään johtamis- ja työkuulttuurin haasteista päätenyt siihen, että menestynyt johtaminen on kuin pyramidi. Pohjalla on luottamus, ja yhteiset pelisäännöt. Vallalla on reiluus ja avoimuus, joka mahdollistaa luovuuden käytön yhdessä toisten kanssa. (Liski 2011, 84.) Kaikesta tästä on kuitenkin vastuussa työpaikan esimies, jolla tulee myös olla mahdollisuus saada tukea omalta johdoltaan ja kollegoiltaan. Ei ole aiheellista kategorisoida työyhteisöjä hyväksi tai huonoiksi, koska aallonpohjia ja harjanteita on kaikissa työyhteisöissä, tulee ollakin. Työyhteisö ei ole koskaan valmis, sen kuuluukin olla välillä kompleksinen ja ristiriitainen. Joitakin voimaantuneen työyhteisön erityispiirteitä tuon kuitenkin esille, koska työn imu ja flow-tila ovat työelämän varrella tavoittelemisen arvoisia asioita. Haluan erityisesti korostaa innovoinnin ja yhteisöllisen asenteen merkitystä, joita myös lähdekirjallisuuteni painotti.

Voimaantuvassa työyhteisössä on hyvän työyhteisön tunnuspiirteitä, mutta se on astetta luovempaa yhteistyötä ja ihmistä kannustetaan enemmän vaikuttamaan työhön

ja toimintaympäristöön. Intensiivinen osallistuminen ja vahva yhteistyö sekä itseohjautuvuus ennakkoluulottoman ja uutta luovan asenteen kanssa tuo tiiviimmän ja luovemman työotteen. Voimaantuvassa organisaatiossa työn laatu paranee, toiminta on joustavaa ja työntekijöiden motivaatio sekä työtyytyväisyys ovat korkealla. (Heikkilä ym. 31-32.)

Voimaantuvassa työyhteisössä esimies osaa johtaa alaisiaan luovasti kannustaen heitä muuttamaan oma eduntavoittelu kollektiivisiksi tavoitteiksi, joka lisää luovuutta ja innovatiivisuutta, mutta vähentää stressiä ja työuupumusta (mt. 265). Johtaja on mahdollistaja ja osallistaja, joka auttaa ihmisiä aktiiviseen itseohjautumiseen pitäen myös huolta omasta voimaantumisestaan (mt. 2005, 289). Voimaannuttavassa työyhteisössä kompleksisuus ja ajoittainen kaaos ovat rikkaus ja uutta luova voima. Ihmisten vahvuuksia tuetaan ja jaetaan yhteiseen käyttöön ja myös piilo-osaaminen kyetään huomaamaan. (mt. 2005, 79.) Voimaantuvaan organisaatioon kuuluu samanlaisuutta ja erilaisuutta ja siinä *luova kulttuuri-ilmapiiri on ehdoton edellytys*, jossa vaalitaan muutoksen siemeniä (mt. 2005, 66). Ihmiset oppivat tunnistamaan luovuutensa etuja, itseilmaisua ja itsensä toteuttamista (mt. 77). Voimaantuvat organisaatiot verkostoituvat vahvasti myös itsensä ulkopuolelle (mt. 21). Työyhteisö menestyy juuri innokkuudesta ja luovuuteen kannustamisesta, se kasvattaa myönteisen energian kehän, jonka keskiössä on ihmisten sitoutuminen työhönsä (Juuti ym. 148-148).

Myös Antti Niskasen (2016, 209-210) mukaan työssä jaksamista voi auttaa nimenomaan tukemalla työtä tekevän ihmisen innokkuutta ja motivaatiota ja näin auttaa työntekijää saavuttamaan parhaan mahdollisen työpanoksen.

4 KULTTUURIN TYÖHYVINVOINTIVAIKUTUKSIA

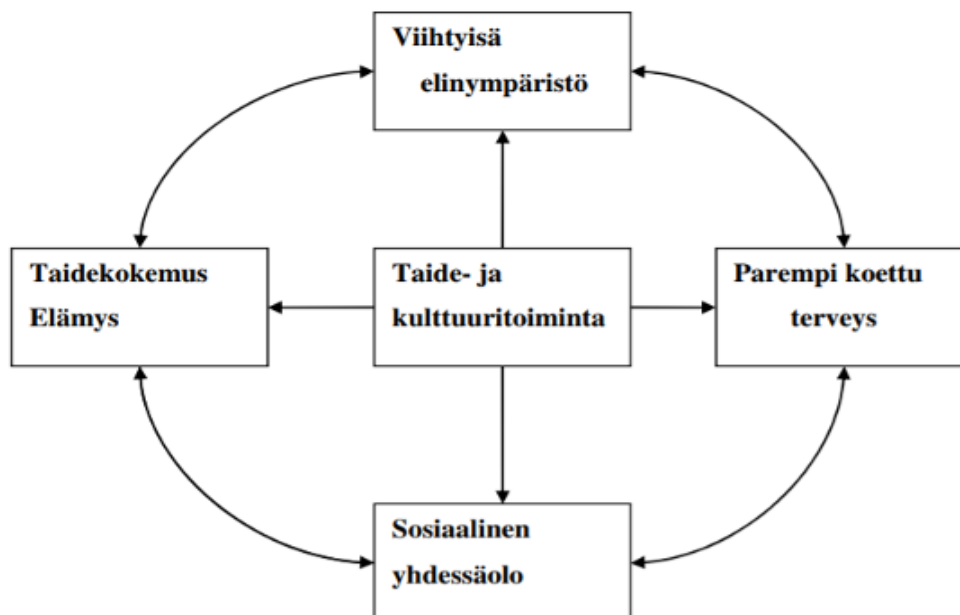
”Taiteella on kyky panna mieli liikkeeseen” (Hyypä ym. 131).

Neurologi ja aivotutkija Markku T. Hyypä havaitsi jo viisitoista vuotta sitten, että kulttuuria harrastava ihminen elää kolme vuotta pidemmän elämän kuin kulttuuria

harrastamaton ihminen. Taide-elämykseen liittyvä ”kanssaihmissyys” tuo vielä enemmän hyvinvointivaikutuksia. Viimeisin Hyypän tutkimus on osoittanut, että erityisesti kaunokirjallisuuden lukeminen virkistää mieltä ja vähentää muistisairauden vaaraa. Romaania lukiessaan ihminen pääsee lähelle toisen ihmisen maailmaa, mutta tietokirjallisuutta lukiessa tuo sosiaalisuuden konteksti puuttuu. (Repo 2018.) Taide antaa mahdollisuuksia aivan uudentlaisille kohtaamisille ja inhimillisille tarpeille. Se voi olla ympäristö, jossa epäonnistumisen pelko jää taakse ja yhteisesti koettu elämys vapauttaa ja tuo ihan uutta kipinää ja onnistumisen kokemuksia. (Åstrand 2017,84-87.)

4.1 Mikä taiteessa ja kulttuurissa voimaannuttaa?

Taide- ja kulttuuritoiminnalla on ainakin neljä välineellistä vaikutusta ihmisen hyvinvointiin (kuvio 2). Ensimmäiseksi taide on elämys ja nautinto sellaisenaan rikastuttaen aisteja ja elämysmaailmaa. Toinen on taidekokemuksen yhteys parempaan hyvinvointiin, työkykyyn ja hyvään elämänlaatuun. Kolmas välineellinen merkitys on ne yhteydet ja verkostot, jotka syntyvät harrastamisen myötä ja auttavat hallitsemaan elämäämme paremmin. Kaunis arkkitehtuuri, ympäristö ja luonto ovat neljäs ulottuvuus, joka koettu auttavan esimerkiksi kuntoutumisprosessissa. (Hyypä ym. 2005, 113.)



KUVIO 2. Taide- ja kulttuuritoiminnan kokemuksellinen ja välineellinen merkitys hyvinvoinnin kehikossa (Hyyppä & Liikanen 2005, 112)

Osallistuminen kulttuuritapahtumaan synnyttää sekä fyysisiä että psyykkisiä terveysvaikutuksia (Lehikoinen ym. 2017, 16). Taide ja kulttuuri vaikuttavat ennen kaikkea mielen hyvinvointiin ja elämään tyytyväisyyteen. On huomattu, että taidekokemukset vaikuttavat myönteisesti mielialaan ja tunteisiin, etenkin vähentämällä ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. Myös stressinhallinta, havaintokyky ja muisti ovat parantuneet taidekokemuksen myötä. Ihmisen relienssin tunteen on todettu myös parantuneen, joka tarkoittaa parempaa sietokykyä ja sopeutumista tilanteisiin. Sekin on todennettu, että sitä suurempi on ollut hyöty, mitä enemmän taidekokemuksia ihminen on saanut kokea. (Laitinen 2017, 87-88.)

Rafael Wardin mielestä taide ei ihmistä paranna, mutta taiteen kautta voi kuitenkin löytää uusia mahdollisuuksia elämään (Hyyppä ym.2005, 105). Amerikkalaisen taideterapeutin Julia Kellmanin mielestä hyvinvointia edistävä taide tulisi olla mukana lääketieteellisessä arvokeskustelussa, koska on todettu kuvataiteen toimivan osana hoitoprosessia vakavastikin sairaille potilaille. Taide voi antaa hetken huolista vapaan

rentoutumisen tilan rakentaen samalla merkitysyhteyksiä kaikkein syvimpiin ja henkilökohtaisimpiin kysymyksiin.

Kuvataide voi myös auttaa ihmistä kertomaan vaikeat elämäkokemuksensa kuvina ja ehkä jakamalla tarinansa kanssaihmiselle tulee auttaneeksi lähimmäistä eteenpäin ongelmissa. Voimakkaita terveysvaikutuksia edistävää taidetta kehitetään edelleen. (Von Brandenburg 2012, 256-257.) Taidekokemus voi hetkittäin auttaa ihmistä unohtamaan kivun jopa lääkkeiden sijaan. Myös aikamme suuret mestariteokset voivat auttaa ihmisiä ja opettaa keinoja elämänhallintaan vaikeuksien kohdatessa. (Smith 2002.)

4.2 Taiteen fysiologisista vaikutuksista

Taiteen ja kulttuurin aiheuttamiin elämysten syntyyn osallistuu aivotoiminta (Hyypä ym. 2005, 59). Juuri nuo aiemmin mainitsemani myönteiset emootiot aiheuttavat aktiivisia muutoksia ruumiin toiminnoissa, joita on mahdollista mitata psykofysiologisin menetelmin. Erilaiset tunteet painottuvat eri aivoalueilla sen mukaisesti, minkä tunteen vallassa ihminen on. Kulttuuri- ja taide-elämysten aiheuttamat positiiviset ja miellyttävät psykofysiologiset vaikutukset ovat osoittautuneet terveydelle edullisiksi. Stressitutkimuksissa stressihormonit erittyivät henkisessä rasituksessa, mutta niiden onnistunut hallinta rauhoitti ja tasapainotti niiden toimintaa. (mt. 61-62.) Ihminen tarvitsee juuri noita hallitsemisen ja tasapainottamisen taitoja elämässään, sekä työssä että vapaa-aikanaan.

Uudet myönteiset mielikuvat vahvistavat aikaisempia hyvän olon mielikuvia ja luovat uusia mieltä virkistäviä mielikuvien virikkeitä, joita aivojen sisässä oleva aistimusjärjestelmä tuottaa. Tämä kaikki kiihdyttää myönteisiä emootioita ja vahvistaa terveyttä. Ilo ja suru vaikuttavat psykofysiologiseen järjestelmään positiivisesti, myös terveyttä edistäen. Surukin voi olla taide-elämyksenä psykofysiologisesti mielen terveyttä parantava. (mt. 63-68.) Ei voida kuitenkaan yksioikoisesti päätellä, että taide-elämykset tuottaisivat vain iloa ja tyytyväisyyttä, taiteella voi joillekin olla myös kielteisiä- tai heijastusvaikutuksia. Näistä asioista tarvitaan tulevaisuudessa

lisätutkimuksia. Etenkin neurotieteen tutkimuksia taiteen kokemiseen ja prosessointiin liittyvistä mahdollisista neurotason muutoksista tarvitaan. (Laitinen 2017, 94.)

5 KVANTITATIIVINEN TUTKIMUS

Ensimmäisessä tutkimusosiossani tavoitteeni oli saada prosentuaalista ja vertailevaa tietoa siitä, onko kulttuurin ja liikunnan harrastamisella yhteyttä työntekijöiden parempaan työhyvinvointiin ja terveyteen. Tutkimusmenetelmäkseni olin valinnut webropol-kyselyn eli kvantitatiivisin tutkimusmenetelmän, joka ei selvitä asioiden syitä, mutta sen avulla voi kartoittaa tilannetta. Tässä kyselyssä halusin saada yleiskäsityksen työhyvinvoinnin tilanteesta ja ihmisten harrastuneisuudesta. Kvantitatiivinen tutkimus on tilastollista tutkimusta ja sen avulla selvitetään nimenomaan prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä asioita. (Heikkilä 2008, 16.) Kyselytutkimukset ovat "survey"- tutkimuksia, joissa aineistoa kerätään tutkimuslomakkeella (Heikkilä 2008, 19). Tässä tutkimusosiossa siihen käytettiin sähköistä webropol- alustaa, joka on www-kyselyjen tekoon käytetty sovellus.

Hain tutkimusluvan Helsingin kaupungin Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta marraskuussa 2017 ja sain luvan varhaiskasvatusjohtajalta 5.12.2017. Webropol-kysely lähetettiin sähköpostitse 315 Kampinmalmi- Lauttasaari- Töölö- varhaiskasvatusalueen varhaiskasvatuksen ammattilaiselle tammikuun alussa. Kysely oli avoinna 5.1.2018 alkaen ja aloitin kyselyn analysoinnin 23.2.2018, jolloin vastauksia oli tullut 94 kappaletta. Alkuperäinen tarkoitus oli lähettää kysely noin 600 työntekijälle, mutta moninaisten syiden vuoksi sain selvitettyä vain 315 sähköpostiosoitetta. Vastauksia tuli 30 prosenttia lähetettyjen kyselyjen määrästä.

Kyselylomakkeen taustakysymyksissä kartoitettiin sukupuolta, ikää, koulutusta, työtehtävää ja työssäoloaika. Kysymyksissä oli suljettuja eli vaihtoehtoja antavia kysymyksiä, joiden tavoitteena oli selvittää liikunnan määrää viimeksi kuluneen vuoden aikana, kulttuurin harrastamista kuukausitasolla, terveydentilaa, sairauspoissaoloja viimeisen vuoden aikana sekä lääkärin diagnosoimien sairauksien määrää. Lisäksi käytin "likertin" asteikkoa. Näissä kysymyksissä kysyttiin

mielipideväittämiä avulla oman luovuuden ja erityisosaamisen käyttämisestä työssä, johtamisesta työyhteisössä, työssä jaksamisesta sekä työn ja henkilökohtaisen elämän tuntemuksista. (Liite 1.)

Kysymyksissä haluttiin erityisesti kysyä yksilön mahdollisuuksia käyttää tai kehittää omaa luovuuttaan työtehtävissä ja yksilön motivoituneisuutta sekä innostuneisuutta työssä. Lomakkeessa oli myös kaksi avointa kysymystä, joiden avulla halusin saada tietoa henkilön muista harrastuksista ja niistä asioista, jotka auttavat työntekijää nauttimaan työstään. Ennen lopullista lomakkeen lähettämistä tein lomakeluonnoksen, jota muokkasin neljältä ihmiseltä (yksi erityislastentarhanopettaja, kaksi lastentarhanopettajaa ja yksi lastenhoitaja) saamani palautteen perusteella.

5.1 Taustatiedot

Vastanneista naisia oli 95 prosenttia, miehiä neljä prosenttia ja muuta sukupuolta oli yksi prosentti. Vastanneista isoin ikäluokka olivat 25-34- vuotiaat, joita oli 27 prosenttia ja seuraavaksi suurin ikäluokka oli 45-54-vuotiaat, joita oli 26 prosenttia vastanneista työntekijöistä. Alle 25-vuotiaita oli 8 prosenttia ja 35-44- vuotiaita 12 prosenttia vastanneista.

Lastentarhanopettajiksi, kasvatustieteen kandidaateiksi tai sosionomeiksi oli kouluttautunut tasan puolet eli 50 prosenttia vastaajista, joista enemmistö on lastentarhanopettajan koulutuksen saaneita. Loput 50 prosenttia ovat koulutukseltaan lastenhoitajia, lastenohjaajia, koulunkäyntiavustajia tai henkilöllä on joku muu koulutus. Päiväkodinjohtajan työtehtävissä työskentelee 10 prosenttia, erityislastentarhanopettajina 6 prosenttia ja lastentarhanopettajina 37 prosenttia vastaajista. Näin ollen kolme prosenttia vastaajista työskentelee epäpätevänä opettajan vakanssilla. Lastenhoitajan työtehtävissä työskentelee 41 prosenttia, erityisavustajina 4 prosenttia ja oppisopimusopiskelijana yksi prosentti vastanneista. Perhepäivähoitajat eivät olleet vastanneet kyselyyn.

Kyselyyn näytti siis vastanneen ahkerammin enemmän koulutusta saanut henkilöstö, vaikka työntekijöinä työskentelee määrällisesti vähemmän lastentarhanopettajan

vakanssin haltijoita. Useiden tutkimusten mukaan enemmän koulutettu väestö harrastaa kulttuuria enemmän kuin vähemmän koulutettu väestö. Koulutus selittää kulttuurikäyttäytymistä myös enemmän kuin sukupuoli. Esimerkiksi Helsingissä tehdyssä tutkimuksessa korkeakoulun suorittaneista oli 70 prosenttia käynyt taidenäyttelyssä viimeisen vuoden aikana. Toinen tutkittava ryhmä, eli perus-, keski- tai ammattikoulun suorittaneista taidenäyttelyssä oli käynyt viimeisen vuoden aikana vain 32 prosenttia. (Lindholm, Simovaara, Cantell & Mielonen 2011.)

Työssäoloaika jakaantui kohtalaisen tasaisesti, enemmistönä 20-30 vuotta työskennelleet varhaiskasvattajat, joita oli 25 prosenttia. Alle viisi vuotta alalla työskennelleitä oli 24 prosentin joukko, muut sijoittuivat melko tasaisesti 5-10 vuotta, 10-20 vuotta ja yli 30 vuotta työtä tehneisiin.

5.2 Liikunnan ja kulttuurin harrastaminen

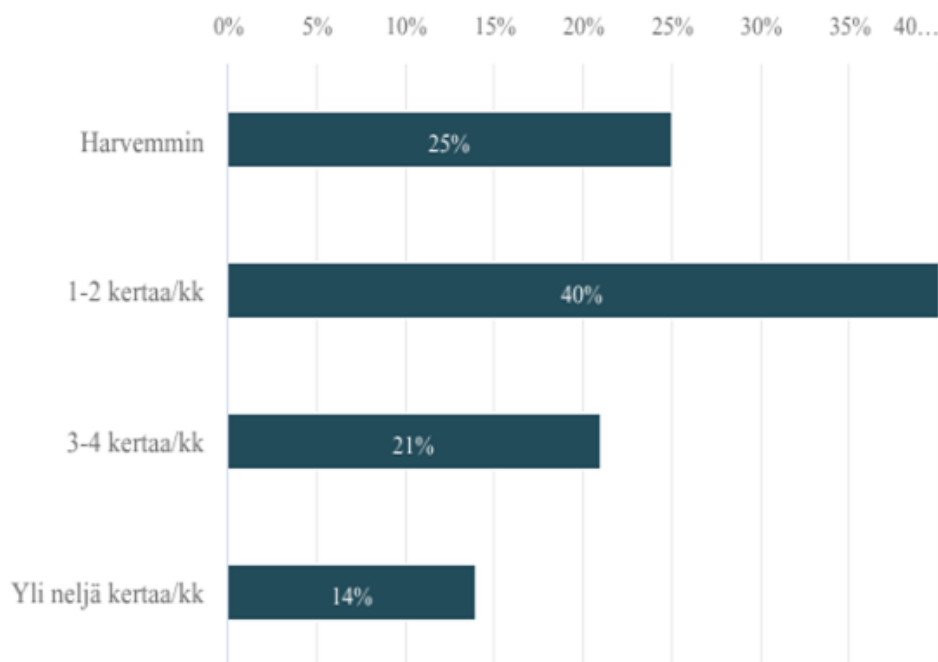
Kyselyyn vastanneet työntekijät liikkuvat kohtalaisen hyvin, reipasta juoksuakin vastaavaa liikuntaa harrasti puolesta tunnista yli neljään tuntiin viikossa yhteensä 37,14 prosenttia kaikista vastanneista. Puolesta tunnista yli neljään tuntiin kevyttä juoksua tai hölkkää vastaavaa liikuntaa harrasti 59,91 prosentin työntekijäjoukko. Tässä kysymyksessä analysoinnin ulkopuolella jää se seikka, että joku saattaa liikkua kaikkia muotoja eli kävelyä vastaavaa, reipasta kävelyä vastaavaa, hölkkää vastaavaa tai reipasta juoksua vastaavaa liikkumista viikoittain. Kävelyä vastaavaa liikuntaa harrasti harvemmin kuin puoli tuntia viikossa vain 1,27 prosenttia ja puolesta tunnista tuntiin 5,06 prosenttia vastanneista, joten melkein kaikki kasvattajat liikkuvat ainakin jonkun verran.

Kävelyä vastaavaa liikuntaa tunnista yli neljään tuntiin viikossa harrasti 93,67 prosenttia vastaajista, joka on jo kuntoa ja omaa työhyvinvointia ylläpitävä liikunnan määrä. Reipasta kävelyä harrastettiin myös kohtalaisen paljon. Tunnista neljään tuntiin viikossa oli arvioinut liikuntamääräkseen jopa 77,50 prosenttia kasvattajista.

Varhaiskasvattajan työ on fyysistä työtä, jossa ulkoillaan ja liikutaan lasten kanssa, joten myös työtehtävissä pääsee liikkumaan. Jokaisen lapsen

varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan lapselle liikuntasuunnitelma, joten työntekijöiden tulee olla hyväkuntoisia. Pienten lasten nostaminen ja hoitaminen kuormittavat tuki- ja liikuntaelimiä, joten vastapainoinen liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla tukee työkykyä.

Kodin ulkopuolella tapahtuvia kulttuurin harrastamismääriä kysyttiin kuukausitasolla, joista esimerkkeinä kysyttäessä mainittiin teatteri, elokuvat, ooppera, tanssi, musiikki tai kirjallisuus. Valtaosa eli 40 prosenttia työntekijöistä harrasti kulttuuria yhdestä kahteen kertaan kuukaudessa ja jopa yli neljä kertaa kuukaudessa harrastavia oli 14 prosenttia. Kodin ulkopuolella tapahtuvia kulttuurin harrastamismääriä kysyttiin kuukausitasolla, joista esimerkkeinä kysyttäessä mainittiin teatteri, elokuvat, ooppera, tanssi, musiikki tai kirjallisuus. Valtaosa eli 40 prosenttia työntekijöistä harrasti kulttuuria yhdestä kahteen kertaan kuukaudessa ja jopa yli neljä kertaa kuukaudessa harrastavia oli 14 prosenttia (kuvio 3).



KUVIO 3. Kulttuurin harrastaminen kuukausitasolla (kodin ulkopuolella).

Muita harrastuksia kysyttäessä avovastauksissa oli 77 vastausta ja luettelo erilaisista

harrastuksista on hyvin laaja. Avovastauksissa löytyi muun muassa seuraavat harrastukset: harrastajateatteri, kuorolaulu, maalaaminen, käsityöt, puutarhan ja pihan hoito, vapaaehtoistyö, kokkaaminen, kirjontatyöt, matkustelu, kuntosali, vesijuoksu, jooga, jumppa ja elokuvien katselu.

Ensimmäinen ajatus alkaessani analysoida aineistoa oli, että kyselyyn vastanneet työntekijähän ovat todella innokkaita kulttuurin ja liikunnan harrastajia, eikä heillä ole sairauspoissaoloja! Avoimissa vastauksissa työntekijät kertoivat erilaista kulttuuriharrastuksistaan ja innostavista sekä nautintoa tuovista asioista hyvin laajasti. Vastaajajoukko on kyselyn mukaan luovia, työtänsä kehittäviä, ideoitansa ja osaamistansa jakavia ammattilaisia. Suurin osa vastaajista oli täysin samaa tai samaa mieltä mahdollisuudesta käyttää luovuuttaan sekä kehittää itseään työssään. Yksi kysymys oli muotoiltu negatiiviseksi väittämäksi omasta vapaudesta päättää, miten työn tekee. Siihen vastattiin etupäässä, että ollaan eri mieltä tai täysin eri mieltä.

TAULUKKO 1. Oma luovuus ja erityisosaaminen työssä.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä
Työssäni saan käyttää luovuuttani.	59,99%	37,63%
Työssäni voin tehdä itsenäisiä päätöksiä	34,41%	55,91%
Minulla on mahdollisuus kehittää työssäni erilaisia asioita.	32,61%	55,43%
Minulla on mahdollisuus kehittää työssäni minulle ominaisia erityiskykyjäni.	31,18%	53,76%
Työssäni voin jakaa osaamistani työtovereilleni.	32,26%	61,29%
Minulla on mahdollisuus saada ideoita työtovereiltani.	55,91%	40,86%
Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni.	4,35%	16,30%

5.3 Johtaminen työyhteisössä

Kyselyn perusteella kyselyyn vastanneet työntekijät ovat tyytyväisiä johtamiseen. Kyselyn mukaan esimies kuuntelee alaisiaan, kohtelee työntekijöitään ystävällisesti ja oikeudenmukaisesti ja esimieheen voi luottaa. Työntekijöillä on kyselyn perusteella oikeus sanoa mielipiteensä ja tehdyt päätökset ovat johdonmukaisia ja niitä voidaan tarvittaessa muuttaa. Mielipideväittämässä ”esimies antaa työntekijöilleen mahdollisuuden käyttää luovuutta työssä” oli 39,56 prosenttia vastaajista täysin samaa mieltä ja 47,25 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä asiasta. Esimiehet kannustavat myös osaamisen jakamiseen, koska tuon kysymyksen kohdalla vastauksissa täysin samaa mieltä oli 36,56 prosenttia ja samaa mieltä 52,69 prosenttia vastaajista. Johtamista koskevista mielipideväittämistä täysin eri mieltä edellä mainituista asioista oli kaikissa vastauksissa vain 0- 2,15 prosenttia vastaajista. Kaikki tämä kertoo, että työyhteisön johtaminen on ammattitaitoista ja siihen on panostettu. Työntekijän työtä arvostetaan ja hänelle mahdollistetaan oman luovuuden ja erityisosaamisen käyttäminen omassa työssään. Tämä korreloi hyvin edellisen kysymyksen kanssa, jossa työntekijät itse kokivat mahdollisuuden luovuutensa ja erityisosaamisensa käyttämiseen. Tämä kaikki tuo työntekijälle juuri aikaisemmin mainittua työn imua. Osaamisen jakaminen ja yhteiset pelisäännöt lisäävät avoimuutta, joka mahdollistaa luovuuden käytön yhdessä ja toisiinsa luottaen.

5.4 Terveydentila ja työssä jaksaminen

Vastanneista varhaiskasvattajista 82 prosenttia koki terveydentilansa hyväksi tai melko hyväksi. Melko huonoksi koki terveydentilansa vain yksi prosentti työntekijöistä. Terveydentila ei ollut huono kenelläkään vastanneista. Viimeisen vuoden aikana sairauspoissaoloja oli koko joukolla maltillisesti, suurin osa oli ollut sairauslomalla yhdestä kymmeneen päivään, joka on prosentuaalisesti 69 prosenttia. Kolmellatoista prosentilla ei ollut lainkaan poissaoloja ja yli 20 päivän sairauspoissaoloja oli vain seitsemällä prosentilla vastanneista.

Tämän aineiston perusteella näyttää siltä, että vastaajajoukko harrastaa joko liikuntaa tai kulttuuria, tekee työtään innostuneena ja luovuuttaan käyttäen, eikä sairastele

kovinkaan paljoa. Päiväkotimiljöössä saa helposti infektio tartunnan, joten harva säilyy vuottakaan sairastelematta. Suurimmalla osalla työntekijöistä ei ole lääkärin diagnosoimaa sairautta, heitä oli vastanneissa 47 prosenttia. Yksi lääkärin diagnosoima sairaus oli kuitenkin jopa 37 prosentilla vastanneista. 12 prosenttia vastasi lääkärin diagnosoineen kolme sairautta ja viidellä prosentilla sairauksia oli kolme tai enemmän. Valtaosa vastaajista, eli 47 prosenttia, haluaa viihtyä työssään ja kehittää itseään työskennellen eläkeikään saakka. 17 prosenttia on huolissaan työelämänsä tulevaisuudesta ja myös 17 prosenttia vastaajista uskoo, etteivät tule tekemään työtään eläkeikään saakka. 11 prosenttia vastaajista on aikeissa vaihtaa toisenlaiseen ammattiin.

Iso osa kyselyn työntekijöistä huolehtii omasta terveydestään. Prosenttiosuus on yhteensä huikeat 96,65 prosenttia, jotka ovat vastanneet kysymykseen olevansa täysin samaa tai samaa mieltä mielipideväittämässä: huolehdin omasta terveydestäni ja hyvinvoinnistani. Varhaiskasvattajien työmotivaatio ja innostuneisuus näkyvät positiivisesti kaikissa työssä jaksamiseen liittyvissä kysymyksissä ja työtovereiden innostaminenkin on saanut korkeat prosentit. Stressin tunnetta ja työpäivän jälkeistä uupumusta kokee kuitenkin noin kolmannes vastanneista. Koska työstressi lisää ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta, on nuo työntekijöiden tuntemukset kuitenkin otettava vakavasti.

Valtaosa vastaajista koki elämänsä hyväksi ja he olivat myös onnellisia elämässään. He jaksoivat sekä tavallisen, että stressaavan työpäivän jälkeen tehdä innostavia asioita. Hyvin pieni osa vastanneista koki henkilökohtaisen elämänsä huonoksi (4,35%). Joillakin elämäntilanne oli sen verran vaikea, että se vaikuttaa työssä jaksamiseen (11,96%). Melkein puolet vastanneista, eli 47 prosenttia, haluavat viihtyä työssään ja kehittää itseään työskennellen eläkeikään saakka. 14 prosenttia ilmeisesti jatkaa työtään eläkeikään saakka. 17 prosenttia on huolissaan työelämänsä tulevaisuudesta ja myös 17 prosenttia vastaajista uskoo, etteivät tule tekemään työtään eläkeikään saakka. 11 prosenttia vastaajista on aikeissa vaihtaa toisenlaiseen ammattiin.

5.5. Tarkempaa analysointia ja pohdintaa

Tarkempaa analyysia varten tein vertailun, jossa syötin kyselyyn vertailuohjelman, jossa jaottelin vastanneet työntekijät vähän kulttuuria harrastaviin (harvemmin - 1-2 kertaa kuukaudessa) ja paljon kulttuuria harrastaviin (3 kertaa kuukaudessa tai enemmän). Näin ollen pääsin tutkimaan tutkimuskysymystäni: onko kulttuurin harrastamisella yhteyttä työntekijän parempaan hyvinvointiin ja työssä innostumiseen? Enemmän kulttuuria harrastavat ovat vanhempia työntekijöitä. Yli 45-vuotiaissa heitä on 59 prosenttia, kun vähemmän kulttuuria harrastavissa tätä ikäluokkaa on 48 prosenttia vastaajista. Koulutustaso ja työtehtävä erottuvat selvästi. Kulttuuria paljon harrastajista pieni enemmistö työskentelee lastentarhanopettajina (47%), erityislastentarhanopettajina (9%) ja päiväkodinjohtajina (16%). Kulttuuria vähän harrastavista enemmistö työskentelee lastenhoitajina (51%). Myös pidempään työelämässä olleet työntekijät harrastivat kulttuuria enemmän kuin nuoret työntekijät.

Liikunnan harrastaminen jakaantui melko tasaisesti vähän ja paljon kulttuuria harrastavien kesken. Paljon kulttuuria harrastavat kävelivät jonkun verran enemmän kuin vähän kulttuuria harrastavat, mutta vähän kulttuuria harrastavat harrastivat hölkkää tai reipasta juoksua vastaavaa liikuntaa jonkun verran enemmän kuin paljon kulttuuria harrastavat. Omaa luovuutta ja erityisosaamista -osion kysymysten vastauksissa näkyi pieni paljon kulttuuria harrastavien ero vähän kulttuuria harrastaviin vastaajiin siten, että paljon kulttuuria harrastavat olivat vastanneet kysymyksiin hivenen positiivisimmin. Ainut yhtäläisyys oli mielipideväittäjä, jossa kysyttiin ideoiden saamista työtovereilta. Siinä molemmat ryhmät olivat samalla viivalla.

Työyhteisön johtaminen- osiossa kulttuuria paljon harrastavat erottuivat kaikissa kysymyksissä siten, että he kokivat johtamisen positiivisemmin kuin vertaisryhmä. Joissakin työssä jaksaminen-osion kysymyksissä oli myös jonkun verran eroja samaan suuntaan, mutta vertailun ryhmät olivat arvioineet samalle viivalle terveydestänsä huolehtimisen, työn innostuksen ja työtovereiden antaman energian. Molemmat ryhmät olivat myös saman verran stressaantuneita ja uupuneita työpäivän jälkeen. Enemmän kulttuuria harrastavat olivat hiukan motivoituneempia ja jaksoivat innostaa työtovereitansa kuin vähemmän kulttuuria harrastavat. Paljon kulttuuria harrastavat kokivat olevansa hieman onnellisempia ja jaksoivat sekä stressaavan, että tavallisen

työpäivän jälkeen tehdä innostavia asioita.

Sairauspoissaoloja oli molemmissa ryhmissä, joskin paljon kulttuuria harrastavat kirivät 9 prosentilla ohi kulttuuria vähän harrastavien ilman sairauspoissaoloja viimeisen vuoden aikana. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastanneet työntekijät ovat sairastaneet vähän, vaikka heillä onkin monella lääkärin diagnosoima sairaus. Vähän kulttuuria harrastavilla oli kuitenkin vähemmän lääkärin diagnosoimia sairauksia, esimerkiksi ilman diagnosoituja sairauksia heitä on 53 prosenttia, kun vastaava luku on paljon kulttuuria harrastavilla 41 prosenttia. Suuri ero vertailussa oli vastaajien ajatus tulevaisuudesta. Paljon kulttuuria harrastavat arvioivat viihtyvänsä työelämässä eläkeikään saakka. Tämä selittyy myös sillä, että tämä ryhmä kuuluu ikääntyneempään ja pidemmän aikaa työelämässä olleisiin. Toisaalta tulevaisuus huolestutti enemmän paljon kulttuuria harrastavia.

Näin pienen aineiston perusteella ei voi tehdä isoja oletuksia, koska lähes kaikki vastanneet harrastivat kulttuuria ja liikuntaa. Oman kokemukseni ja analyysin perusteella näyttää kuitenkin siltä, että monet ikääntyneet ja työssä pitkään olleet kasvattajat hakivat kulttuurista energiaa. He myös jaksavat olla innokkaita työssään, vaikka joillakin näyttää olevan sairauksia, mutta ei kuitenkaan sairauspoissaoloja. Johtajuusosiossa paljon kulttuuria harrastava ja myös koulutetumpi työntekijäjoukko näyttäytyi aktiivisempänä ja ehkä mieltävät johtajuuden enemmän yhteisenä ja osallistavana.

5.6 Mistä kasvattajat voimaantuvat?

Eräs kommentti avoimissa vastauksissa oli, kun kysyttiin, mikä auttaa työntekijää nauttimaan työstään: *"Ilon läsnäolo työssä"*. Monissa avoimissa vastauksissa tutkittavat viittasivat iloon, nauruun ja huumoriin, joka auttaa jaksamaan. Myös työn sisältö nostettiin nautittavaksi asiaksi ja erityisesti lasten ja perheiden antama palaute. Aiemmin mainituissa tutkimuksissa oli myös nähtävissä työn merkityksellisyys työhyvinvoinnin voiman lähteenä, samaten ilon ja huumorin sekä yhteisöllisyyden vaikutus parempaan työhyvinvointiin. Ilahduttavaa luettavaa oli myös se, että haluttiin oppia uutta ja jakaa sitä oppia työtovereille. Hyvät oivallukset, ideat ja vapauden

saaminen sekä vastuun ottaminen antoivat myös aivan uudenlaisia voimavaroja. Työntekijät kannustavat toisiaan, josta tässä esimerkkinä eräs kommentti kysyttäessä nautintoa tuottavia asioita työssä:

 Tiimi / yhteisö, jossa tuetaan ja kannustetaan toista. Ystävällisyys ja positiivinen keskusteluyhteys työkavereiden ja johtajan kanssa. Mahdollisuus vaikuttaa omilla mielipiteillään työyhteisön rakenteisiin. Aito kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa.

Joku vastaajista osasi iloita myös siitä, että pääsee itsekin taiteilemaan ja vaikkapa luistelemaan työpäivän aikana. Koettiin motivaatiota työhön ja työtovereita kehuettiin, luovia ratkaisuja, oivalluksia ja ideoita löydettiin arjen haasteisiin ja niitä haluttiin jakaa muille. Eräs esimies kertoi saavansa hyvin tukea ja yhteenkuuluvuuden tunnetta kollegoilta sekä hyvää palautetta asiakkailta ja työntekijöiltään. Avoimissa vastauksissa korostui erityisesti juuri yhteisöllisyys ja työtovereiden merkitys, lasten ilo ja riemu ja myös hulluttelu työtovereiden kesken. On hienoa, että kasvattaja osaa pysähtyä pieniin hetkiin ja pieniin oivalluksiin. Esimerkkinä pieni voimauttava hetki taiteen äärellä, joka tuo nautintoa kasvattajalle:

 Taiteen havainnollistamisen opettaminen lapsille; kun lapsi pysähtyy esimerkiksi Ateneumin poikapatsaan äärelle kerta toisensa jälkeen (lapsen ikä noin kaksi vuotta).

Avoimissa vastauksissa näyttäytyy hyvinvoiva, motivoitunut ja innokas, luova työntekijäjoukko, joka haastaa itseään uusiin oppimiskokemuksiin ja kokee työnsä todella merkittäväksi. Aineiston perusteella näyttää siltä, että kyselyyn on vastannut positiivisesti työhönsä sitoutunut työntekijäainekas. Näillä ihmisillä on iso merkitys koko työyhteisön hyvinvoinnille. Jatkan työkontekstissani keskustelua kollegoideni ja esimieheni kanssa, kuinka saisimme juuri nämä yksilöt ja heidän positiivisuutensa laajemmin hyödynnettyä.

Helsingin kaupungilla tehdyn rekisteritutkimuksen mukaan nuorilla työntekijöillä on nykyisin paljon haasteita työkyvyn kanssa ja kohtalaisen paljon sairauspoissaoloja. Tutkimuksen ja seurannan kautta tavoitteena on tehdä sellaisia toimenpiteitä, joilla työkykyä ja terveyttä saataisiin kohennettua. (Ojanpää 2018, 28.) Olisiko työyhteisön

taidekokeilut sellainen toimenpide, jolla päästäisiin tähän tavoitteeseen.

6.KVALITATIIVINEN TUTKIMUS

6.1 Teemahaastattelut ja teoriaohjaava menetelmä

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Analyysin muotoja ovat aineistolähtöinen, teoriaohjaava ja teorialähtöinen sisällönanalyysi, joista käytetään myös termejä induktiivinen, abduktiivinen ja deduktiivinen menetelmä. Tämän opinnäytetyön laadullisessa tutkimusosiossa käytin teoriaohjaavaa menetelmää. Siinä teoria kytkeytyy tutkimukseen ja toimii apuna sisältöä analysoitaessa. Se voi aukaista aivan uusia ajatusuria. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107-111.) Liitin tutkimukseeni analyysin edetessä voimaantumisteorian, jonka Juha Siitonen on esitellyt väitöskirjassaan (Siitonen 1999).

Kvalitatiiviseksi tutkimusmenetelmäksi valitsin teemahaastattelut. Teemahaastatteluissa eli puolistrukturoiduissa haastatteluissa korostuu tutkijan ja tutkittavan vuorovaikutus, haastateltavien tulkinta asioista ja niiden merkityksistä. Tutkija haluaa löytää vastauksia, jotka ovat tutkimustehtävän mukaisia ja haastattelussa edetään etukäteen valittujen teemojen mukaisesti. Haastatteluissa pyritään löytämään tutkimustehtävän mukaisia merkityksiä tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84-88.) Omaan ongelmanasetteluuni teemahaastattelut olivat hyvä tutkimusmenetelmä, koska haastattelutilanteissa minulla oli mahdollisuus tarkentamaa ja syventää kysymyksiäni. Haastattelutilanteissa oli myös mahdollista antaa haastateltavien mennä sivuraiteille, jos he inspiroituvat jostakin tietystä aiheesta, joka oli heille tärkeä. Teemoihin oli kuitenkin helppo palata ja koota asioita yhteen. Olin lähettänyt sähköpostia kaikille webropol-kyselyyn vastanneille ja pyytänyt yhteydenottoa niiltä, jotka olivat halukkaita tulemaan haastateltaviksi. Haastattelut tehtiin varhaiskasvattajien työpaikoilla.

Haastattelin kolmea lastentarhanopettajaa ja kahta lastenhoitajaa, joilla kaikilla oli takana eripituiset työurat. Olin lähettänyt kysymykset sähköpostitse etukäteen

haastatettaville. Nauhoitin haastattelut, jonka jälkeen litteroin ne sanasta sanaa. Aloitin haastattelujen analyysin poimimalla tutkimuksen kannalta oleelliset osat eli kaiken, mikä vastasi tutkimuskysymykseen ”Millainen on sellainen työilmapiiri, jossa innostus ja luovuus kukoistaisivat? Ja mitkä olisivat ne toimenpiteet, jotka lisäisivät hyvinvointia arjen työssä? Haastattelutilanteissa tutkittavat päätyivät pääsääntöisesti kuvailemaan työilmapiiriä, jossa innostua ja luovuus mahdollistuu, joten tutkimukseni ja analyysini painottuu paljolti juuri tuon kysymyksen äärelle.

Kirjoitin litteroinnin jälkeen ylös ne alkuperäisilmaisut, jotka tukivat ongelmanasetteluani. Tämän jälkeen pelkistin eli redusoin alkuperäisilmaisuja karsien epäolennaisuuksia pois. Klusteroin eli ryhmittelin pelkistetyt ilmaukset samankaltaisuuksien perusteella, jolloin sain muodostettua ala- ja yläluokkia. Ryhmittelyvaiheessa ryhmät muotoutuivat tiettyihin luokkiin ja tein aluksi useampia kategorioita kaikkien tutkimuskysymysten mukaisesti. Poistin tässä vaiheessa myös joitakin ilmaisuja, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiini. Kategorioiden eli luokkien muodostaminen on analyysin kriittisin vaihe, sillä silloin päätetään, mitkä ilmaisut kuuluvat kuhunkin kategoriaan. Ala- ja yläluokkien avulla vastataan tutkimuskysymyksiin ja tutkimuskysymysten näkökulmasta tuodaan kaikista olennaisin esille. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114-115.)

Teoreettisen käsitteen luominen eli abstrahointi muodostuu ryhmiä kokoavista luokista ja sen pohjalta tehdään johtopäätöksiä, jolloin saadaan yhdistettyä empiirinen aineisto ja teoreettiset käsitteet toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125-126.) Abstrahointivaiheessa ryhmiteltyäni alaluokat yläluokiksi, sain muodostettua viisi yläluokkaa, jotka ovat tiimin vuorovaikutus, luovuus (sisältäen innostuksen ja kannustuksen), perustehtävä, omaa vastuu (sisältäen myös sitoutumisen) ja palaute (sisältäen palautteen esimieheltä, lapsilta ja vanhemmilta). Näistä viidestä yläluokasta käsin etsin teoriaohjaavaa viitekehystä, johon kaikista parhaiten soveltui Juha Siitosen voimaantumisteoria, josta myös kehittämissuunnitelmani aiheet kumpuavat. Ala- ja yläluokkien analyysia ja Siitosen voimaantumisteoriaa avaan enemmän seuraavassa luvussa. (Siitonen 1999.) Keskeistä on, mitä aineisto kertoo ja miten analyysin edetessä aineiston ehdoilla löydetään oikeat teoreettiset käsitteet ohjaamaan analyysia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133). Tässä opinnäytetyössä sekä aineiston analyysi, että analyysia ohjaava teoria antavat suuntaa kehittämistyölleni ja

kehittämissuunnitelmalleni.

Myös laadullisessa tutkimuksessa on vaarana, että tutkija toimii uskojensa mukaisesti ja pyrkii todistamaan omaa totuuttaan. Tutkimuksessa aineiston kerääminen ja sen analysoiminen liittyvät toisiinsa, mutta tutkimuksen painopiste on nimenomaan sisällön analyysissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 67-68.) Olen liittänyt tuloksiin tulkintojeni tueksi alkuperäisilmaisuja, jotta autenttisuus auttaisi lukijaa pääsemään paremmin ajatusurilleni ja muodostamaan myös omia tulkintoja asioista. Tiedostan, että oma esiyymmärrykseni voi tuoda myös tulosten tulkintaan subjektiivisuutta, vaikka yritän toimia objektiivisesti ja systemaattisesti tutkimuskysymysteni linjassa

Tutkimuseettinen neuvottelukunta määrittelee tutkimusetiikan vastuulliseksi ja oikeiden toimintatapojen noudattamiseksi ja edistämiseksi. Tieteeseen kohdistuvia loukkauksia ja epärehellisyyttä halutaan torjua ja ehkäistä. Tutkimuksen eettiset ratkaisujen ja tutkimuksen uskottavuuden tulee toteuttaa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150.) Olen pyrkinyt noudattamaan tieteellisen tutkimuksen käytäntöjä huolellisesti tässä opinnäytetyössäni ja kuvaillut tutkimusprosessini vaiheet mahdollisimman tarkasti ja totuudenmukaisesti. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden anonymiteetti on suojattu ja vastauksista ei voi tunnistaa haastateltavien henkilöllisyyttä. Tutkimustulosten esittämisessä noudatan huolellisuutta ja tarkkuutta.

6.2. Ala- ja yläluokat ja voimaantumisteoria

Työhyvinvoinnin johtaminen ja voimaantuvan työyhteisön rakentaminen pohjautuvat yhteiseen, sosiaaliseen prosessiin. Kuitenkin toinen ihminen ei voi toista ihmistä voimaannuttaa, vaan jokaisen tulee itse löytää ”sisäinen voimantunne”, empowerment (Siitonen 1999, 93). Juha Siitonen on väitöskirjassaan esitellyt oman voimaantumisteoriansa, jonka hän on todentanut grounded theory- menetelmällä tutkien perussosiaalisia prosesseja ja ilmiöitä. Empiirisesti tutkimalla hän on löytänyt seitsemän kategoriala, jotka ovat merkittäviä voimaantumisprosessissa. Kategoriat ovat ilmapiiri, luottamus, vapaus, myönteisyys, konteksti, vastuu, ja arvostus. (Siitonen 1999, 93.)

Mielenkiintoista hänen tutkimuksessaan on, että voimaantuminen vaikuttaa sitoutumiseen siten, että vahva voimaantuminen johtaa vahvaan sitoutumiseen ja päinvastoin. Esimiehen on tärkeää tuntea voimaantumisprosessi, koska voiman tunnetta voidaan tukea hyvinvointia tukevilla toimenpiteillä. Rohkaiseminen, avoimuus, toimintavapaus, turvallisuus, luottamus ja tasa-arvoisuus ovat tärkeitä tiedostettavia asioita hyvinvoinnin takaamiseksi. Siitonen näkee voimaantumisen nimenomaan yhteistoiminnallisena prosessina, jossa ihmisen itsetunto paranee, kyky asettaa ja saavuttaa päämääriä paranee ja elämän sekä muutoksien hallinnan tunne kasvaa. Myös toiveikkuus tulevaisuutta kohtaan näyttäytyy positiivisesti (Siitonen 1999, 6.) Mielestäni voimaantumisteoria teoriaohjaavana menetelmänä sopii omaan tutkimukseeni, koska varhaiskasvattajien työ on tiimityötä, jossa nimenomaan yhteisöllisyys korostuu. Myös haastateltavani pitivät yhteisöllistä ja avointa työkuultuuria erityisen tärkeänä työhyvinvoinnin elementtinä.

Omassa tutkimuksessaan ryhmiteltyäni ala- ja yläluokat, löysin samoja elementtejä kuin Siitosen voimaantumisteorian kategoriat ovat (taulukko 2). Johtopäätökseni tutkimukseni tässä vaiheessa oli väistämättä se, että Siitosen voimaantumisen kategorioita vahvistamalla voisimme viedä päiväkotiyhteisöä kohti voimaantuvaa työyhteisöä. Taideinterventtioiden liittäminen arjen toimintaan voisi olla se tapa, millä saisimme vahvistettua juuri edellä mainittuja asioita.

Haastattelemani varhaiskasvattajat olivat työhönsä sitoutuneita kasvatuksen ammattilaisia, jotka iloitsivat lasten onnistumisista ja lasten kasvun ja kehityksen edistämisestä. Kuitenkin vaativa ihmissuhdetyö on henkisesti kuormittavaa ja kuormittavuuteen toivottiin ratkaisukeinoja. Työntekijöiden tahtotila yhteiseen hyvään näkyi haastatteluissa ja aremmatkin työtoverit haluttiin yhteiseen kehittämiseen mukaan. Uskallusta ottaa vaikeitakin asioita yhteiseen keskusteluun toivottiin ja juuri avoin ja keskusteleva ilmapiiri oli kaikkien haastateltavien toiveena.

Ilmapiiri ja luottamus muodostuivat yläluokasta, joka koski tiimin vuorovaikutusta. Avoimuus ja rohkeus ja yhteinen tekeminen lisäsivät luottamusta ja toisista välittämistä. Työstä keskusteleminen koettiin erityisen tärkeäksi ja siihen jää arjessa liian vähän aikaa. Myös tapaamiset työajan ulkopuolella koettiin yhteisöllisyyttä lisääviksi. Haluttiin keskustelua käytännön asioista, mutta myös pedagoginen

keskustelu oli hyvän työilmapiirin kannalta tärkeää.

Mun mielestä pitää olla rohkeutta sanoo, se avoimuus. Se tekis ilmapiirin hyväks, et uskalletaan sanoo. Ja kunnioittaa.

Ja sulla on semmonen tunne, että sä olet tasavertanen jäsen siellä tiimissä, oli sun koulutus mikä hyvänsä. Ja, että sun ajatuksia kuunnellaan siellä.

Se hyväksyväisyys, suvaitsevaisuus toisia kohtaan.

Johtajan tuki henkilökunnan yhdessä tekemiseen, semmonen tuki ja rohkaisu.

Onhan se semmonen yhdessä tekeminen jotain muuta ku perusmeininkiä, kyllähän siitä tulee semmonen me, hitsautuu vähä eri tavalla.

Vapaus ja myönteisyys nousivat tärkeiksi elementeiksi haastateltavieni keskuudessa. Yläluokiksi päädyin valitsemaan luovuuden, innostuksen ja kannustuksen. Haastatteluissa viitattiin useissa yhteyksissä luovuuteen ja nähtiin sen tuovan paljon iloa ja hyvää mieltä työhön. Haastateltavat kokivat saavansa toteuttaa itseään ja heillä on myös mahdollisuus jakaa innostuneisuuttaan työtovereilleen.

Kun luovuutta löytyy, sitä saa työpäivään innostettua. Saan olla luova.

Nauru auttaa jaksamaan.

Huumori on muuten yks tärkeä asia ainaki minulle henkilökohtaisesti, sitä pitää olla töissä.

Saat olla oma ittes ja työkaverit hyväksyy sut sellasena, kun oot. Ja antaa myös mahdollisuuden sille luovuudelle.

Siitosen voimaantumisteorian kategoria, **konteksti**, nousee tutkimuksessani yläluokasta, johon kiteytyy varhaiskasvatuksen perustehtävä, joka liittyy väistämättä lapsen hyvinvointiin ja turvallisuuden tunteeseen. Varhaiskasvatuksen tulee edistää lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Haastatteluissakin korostui kasvattajan kokemus lapsen oppimisen ja lapsen tunteiden tärkeydestä.

Se on hetkessä elämistä lasten kanssa, siis lapsissa tapahtuu se ihme joka päivä.

Millä arvomittarilla sä voit mitata sitä tunnetta, kun se lapsi katsoo sua silmiin, se lämpö, mikä sieltä tulee. Ja kun lapsi rupee luottaa omiin taitoihinsa, lapsi pettyy. Kaikki tunteet, mitä se lapsi oppii, oppimaan oppimisen vaihe.

Se niinku, et se lapsi voi hyvin.

Oma vastuu ja sitoutuminen ovat yläluokkia, jotka tulevat yhteisistä sopimuksista ja niihin sitoutumisesta. Hyvä työn organisoiminen mahdollistaa onnistuvan arjen hallinnan. Siitosen voimaantumisteoriassa tämä on **vastuu**.

Mikä sovittua ja sit niistä sopimuksista pidetään kiinni. Ja, jos sopimuksia pitää muuttaa, ne muutetaan yhdessä ja niihin kaikki sitoutuu. Jotenki tuntuu, jos työpaikalla on hyvä tekemisen meininki ja kaikki kantaa sen vastuunsa ja oman kortensa kekoon, se riittää.

Monet haastateltavistani kokivat hyvän työilmapiirin lähtökohdaksi myös esteettisen ympäristön viihtyisyyden ja siisteyden. Konkretiassa se tarkoittaa myös jokaisen tavaran palauttamista paikoilleen, sitähan painotamme lapsillekin! Viimeinen yläluokka on tutkimuksessani palautteen saaminen ja antaminen, jonka avulla työntekijä voi kehittää itseään ja myös kokea työssään **arvostusta**. Varhaiskasvatuksen kontekstissa palautetta voi saada lasten lisäksi esimieheltä, työtovereilta ja vanhemmilta.

Tietenki ne pienet huomionosoitukset esimiehiltä.
Että esimiehet kuuntelee myös.
Kun on semmonen työilmapiiri ja hyvät tyypit, ni silloin se kestää kaikenlaisen palautteen.
Yllättävästi positiivisenkin palautteen saaminen on vaikeeta, vaikka se tuntuu hyvältä.
Haluun palautetta kaikesta, mitä teen.

TAULUKKO 2. Ala- ja yläluokat ja voimaantumisteoria

Alaluokka	Yläluokka	Siitosen voimaantumisteorian kategoriat
avoimuus rohkeus hyväksyvyys suvaitsevaisuus tasavertaisuus keskustelu työstä välittäminen yhteisöllisyys yhteinen tekeminen	TIIMIN VUOROVAIKUTUS	ilmapiiri luottamus

<p>ottaa koppi mahdollisuus luovuudelle ja ideoille saa olla luova ja innostunut sallivuus itsensä toteuttaminen vahvuuksien hyödyntäminen suunnittelu ideointi tukeminen positiivisuus hyvä fiilis, huumori</p>	<p>LUOVUUS, INNOSTUS JA KANNUSTUS</p>	<p>vapaus, myönteisyys</p>
<p>wau, kivaa lapsi ja oppiminen, onnistuminen lapsen pärjääminen ja hyvinvointi lapsen tunteet</p>	<p>PERUSTEHTÄVÄ. MIKSI OLEMME TÖISSÄ?</p>	<p>konteksti</p>
<p>oma vastuu toimiva arki laittaa kortensa kekoon sopimukset ja yhteinen organisointi sitoutuminen järjestys tekemisen meininki</p>	<p>OMA VASTUU JA SITOUTUMINEN</p>	<p>vastuu</p>
<p>rakentava palaute pienet huomionosoitukset kaikenlainen palaute lapsen ilo ja hymy</p>	<p>PALAUTE TYÖKAVERILTA, ESIMIEHELTÄ, LAPSILTA JA VANHEMMILTA</p>	<p>arvostus</p>

6.3 Taiteen tuominen työpaikalle

Kysyin tutkittaviltani, mikä taiteen menetelmä olisi mieluisin. Jos vaikka tuo taide tuotaisiin työpaikalle? Yllättävästi meditaatio ja rauhoittuminen kaiken kiireen keskellä nousivat työntekijöille tavoiteltaviksi asioiksi. Musiikkia ja taiteen tekemistä, esimerkiksi maalaamista toivottiin.

Mä kaipaisin semmosia meditaatiopaikkoja, tästä äänimaailmasta pois, sul ois mahdollisuus mennä ihan rauhaan.

Ois ihanaa, jos pääsis oikeesti ihmiset maalaamaan, pääsis käsillä tekemään, ois pieni huone tai taidehuone, mis vois tehdä sitten. Ja kattoo mitä niist tulee.

No joku taiteen menetelmä.

Tietysti tanssi on semmonen, jota mä haluaisin niinku liikehtimään, heilumaan, hillumaan mieles mukaan.

Yks semmonen mitä me tarvittais, ois jotain tyyliin rentoutusta, koska tuota tää on aika hektistä.

Minä tykkään maalaamisesta ja itse asiassa kaikenlaisesta askartelusta.

Mulle tuo hyvää oloo musiikin kuuntelu. Stereot täysille. Yhteismusisointi, sais soittaa ja laulaa mukana. Yhdessä laulaminen.

Laulelot olis kyllä tosi kivaa.

Taika-hankkeen työpajoissa käytettiin tanssin, musiikin, sanataiteen, valokuvauksen, draaman ja kuvataiteen keinoja, mutta maalaaminen sai ylivoimaisesti eniten positiivisia ja voimaannuttavia kannanottoja. (Hiltunen & Rantala 2013, 8-14.) Koska maalaaminen ja musiikki nousivat haastatteluissani toiveiksi, liitän ne taidelähtöisiin työpajoihini menetelmikseni. Taidetuokioita hahmottelen seuraavassa luvussa.

7 TAIDEINTERVENTIOIDEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

7.1 Taideinterventioita kokeilemalla

Opinnäytetyöni oli pitkä prosessi, jota työstin melkein vuoden ajan. Aineiston ja Siitosen voimaantumisteorian pohjalta innostuin tutkimuksien edetessä suunnittelemaan toiminnallisen taideinterventioiden sarjan, joka on samalla kokeilemalla kehittämistä.

Kokeilemalla kehittämisellä voidaan testata ideaan liittyviä väitteitä ja olettamuksia käytännössä. Kokeilu antaa meille juuri sellaista faktatietoa, joka on arvokasta käytännön tietoa subjektiivisten tuntemusten sijaan. Sillä päästään nopeaan oppimiseen. On kannattavaa tehdä pieniä ja nopeita kokeiluja, joiden kautta edetään projektin suuntaa muuttaen uuden tiedon ja kokemuksen äärelle. Kokeilukulttuurille on ominaista avoimuus ja joustavuus. Kokeilemalla kehittäminen on perinteistä suunnittelukulttuuria innovatiivisempaa. Siinä epävarmuus on toiminnan edellytys ja lopputulos on avoin. Tarkkaan suunnitelmaan tarvittavaa tietoa ei ole. Opittua hyödynnetään jatkuvasti ja prosessi elää ja etenee askel kerrallaan. Uusi tieto auttaa synnyttämään jatkuvasti uutta tietoa, joka vaikuttaa vahvasti projektin etenemiseen. Matkan varrella tulee yllätyksiä ja niihin reagoidaan heti. Yllätykset eivät ole ongelmia, vaan niistä opitaan ja kehitetään prosessia eteenpäin joustavasti. (Hassi & Paju & Maila 2015, 24-28)

Taiteella on taipumus ”kaapata sosiaalista elämää tavalla, johon muut menetit eivät yllä” Siksi taideperustainen tutkimus on hyvin sopiva menetelmä pienimuotoisiin tutkimusprojekteihin, joissa kokeillaan, kuvaillaan ja sitä kautta löydetään uutta tietoa. (Jansson 2013, 154; Leavyn 2009, 13 mukaan.)

Olen suunnitellut taideinterventioprojektin toteutettavaksi kevätkaudella 2019 omassa päivähoitoyksikössäni, johon kuuluu kaksi päiväkotia. Mielestäni kokeilemalla kehittäminen sopii hyvin tähän kohtaan kehittämistehtävääni. En tee liian tarkkaa suunnitelmaa, koska on hyvä reagoida matkan varrella tulleisiin epävarmuuksiin, jolloin myös tuo epävarmuus vähenee kokemuksen perusteella. Validaatioita syntyy matkan varrella jokaisen kokeilukerran myötä (Hassi & Paju & Maila 2015, 26.) Olen hahmotellut kokeilujen sykliä itse tekemälläni kaaviolla (kuvio 3), jossa näkyy toiminnan syklisyys ja edellisten kokeilujen vaikutus seuraaviin toimintatuokioihin. Olisiko minulla kokeilemalla kehittämisen jälkeen uusi lanseerattava malli työhyvinvoinnin johtamiseen ja työntekijän voimaantumiseen?

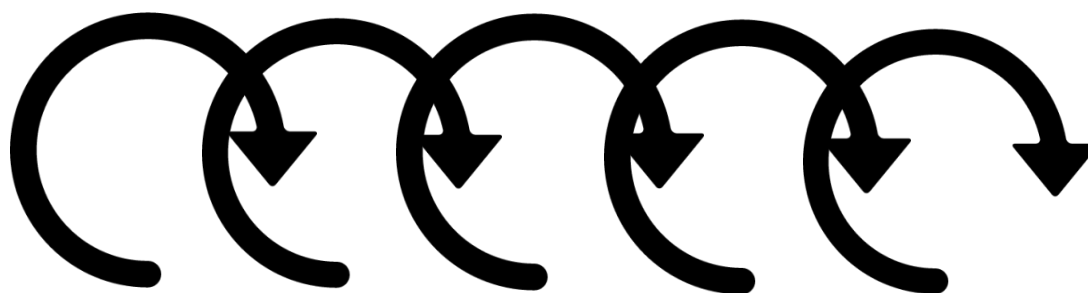
7.2. Yhteinen tekeminen taideinterventioiden kautta

Tämän hetken työelämässä tarvitaan yhteisen tekemisen prosesseja. Erityisesti tulisi

kehittää uusia tapoja organisoida toimintaa, jossa ihmisen kokemus on keskiössä, "tehdä yhteinen kakku". Se on edistyksellistä johtamista, jolla voidaan saavuttaa yhteinen voimaantuminen. (Stenroos 2018.) Koska tarkoitukseni on kokeilla ja löytää uutta, suunnittelen taideperustaisen projektin, johon käytän Satu- Mari Janssonin (2013, 156) kuvaamaa prosessia. Ideana on siis etnografinen pienimuotoinen tutkimus ja aineistonkeruu eli työpajojen sarja, jossa kokeillaan ja testataan taideperustaista menetelmää. Se, mitä tietoa kokeiluni tuottaa, hyödynnetään jatkossa tuottamaani tietoa jalostaen. Taidelähtöisten interventioiden mahdollisuudet ovat nykytietämyksen valossa suuret ja mitä enemmän saamme tutkimustietoa, sitä enemmän taiteen ja kulttuurin avulla kannattaa kehittää arjen työyhteisöjen toimintaa ja infrastruktuuria. Taidetoiminta on hyvä suunnitella pitkäkestoiseksi ja liittää muuhun kehittämistoimintaan, jotta tulokset olisivat pitkäkestoisempia. (Jansson 2013, 69.)

Toimin kehittäjänä pienimuotoisessa interventioprojektissani, joten olen myös itse osa aineistoa ja osa sitä, mitä syntyy kehittämisen aikana. Yritän ikään kuin siirtää yhteisöäni epämukavuusalueelle saavuttaakseni jotain uutta kokeillen. Keräämäni arviointi ja havainnointi ovat aineistoa, joka palvelee kehittämistyötäni, ei tutkimusta itsessään. Haen osaamista ja aineistoa kehittämistyötäni palvelemaan, joten tässä tilanteessa voidaan puhua tutkimusperustaisista kehittämisotteista. (mt. 2013, 156.)

Toiminnallinen tutkimukseni voidaan luokitella myös toimintatutkimukseksi, koska kehitän toimintaa yhdessä muiden asianosaisten kanssa suunnitellen, toimien ja arvioiden. Tavoitteena on uudistaa toimintaa kokeilemalla uutta ja vapautumaan kahlitsevista perinteistä. Tutkimuksella etsitään käytännön hyötyä ja kehittäminen tapahtuu yhdessä ryhmätyönä. Olen itse tutkijana osa tutkimuskohdettani, pohjanani vankka kokemustieto ja havainnoin sekä arvioin toimintaa suunnitelmallisesti tietyllä arviointimittarilla. Teoreettista keräämäni tietoa hyödynnetään ja tutkimukseni on käytettävissä koko varhaiskasvatusalueellani. On erittäin tärkeää sitouttaa työyhteisö toimintaan. Arkisesta kehittämisestä toimintatutkimus eroaa siinä, että havainnot kirjataan huolellisesti ja analysoinnissa on mukana myös kriittisyyttä, joten tutkijan on etäännyttävä itsensä arvioinnin ajaksi. (Hautio 2017.) Oma tutkimusotteeni tarvitseekin keinoja kriittisen tietoisuuden lisäämiseksi ja etenkin taidelähtöisten tutkimuskäytänteiden tietoisuuden lisäämiseksi.



1. Kokeilu 2. Kokeilu 3. kokeilu 4. Kokeilu 5. Kokeilu

KUVIO 3: Taideinterventioiden sykli

Uutta työtapaa kokeillaan systemaattisesti ennalta sovittuina kertoina. Tutkijalla tulee olla mittari toiminnan arvioimiseen (liite 3). Toiminnan kehittämisessä huomioidaan syklin jokaisen vaiheen arvioinnin, palautteen ja analysoinnin jälkeen toimintatavan mahdollinen muokkaus ja uudelleensuunnittelu (Hautio 2017). Seuraavassa luvussa tarkennan taidetuokioiden kokeilujen aiheita, jotka toteutetaan kevätkaudella 2019. Aiheet kumpuavat Siitosen voimaantumisteoriasta.

7.3 Taidetuokioiden toteuttamissuunnitelma

Kirsi Heimonen on osuvasti kuvannut taideperustaisten menetelmien rantautumista sosiaali- ja terveysalalle kuvaamalla, kuinka ”taidetoiminta säröilee ja sädehtii arjessa”. Taiteen tuominen yhteisöjen arkeen vaatii ennen kaikkea joustavuutta. Aluksi taide koetaan yltiöpositiivisesti ja ihastuttavan voimauttavaksi, mutta piakkoin mukaan tulee vastahakoisuus ja ”kengät ikään kuin puristavat”. Taidetta ei koskaan voi asettaa lineaarisesti tästä seuraa tuo-ajatteluun. (Heimonen 2013, 96-101.) Jokainen kokee taiteen merkityksen niin omakohtaisesti ja intuitiivisesti. Olen varautunut siihen, että aluksi toimintani saattaa ihastuttaa, mutta myöhemmin herättää myös vastustusta.

Suunnittelemani taideinterventiot korvaavat viikoittaisen kokouksen kerran kuukaudessa. Jokaisen taidetuokion suunnittelen käyttäen Siitosen voimaantumisteorian kategorioita. Tuokiosuunnitelma elää askel askeleelta, muuttaa

muotoaan aikaisemmin kuvaamani epävarmuuksien myötä. Uutuusarvosta ja asian kompleksisuudesta johtuvat yllätykset selviävät prosessin edetessä. Oma reflektointi ja asioiden huolellinen havainnointi ja kirjaaminen sekä toiminnan arviointi ohjaavat toimintaa läpi prosessin.

Taidetuokioiden suunnitelma kevätkaudelle 2019

1. Taidetuokio, tammikuu

Taiteen tekeminen (maalaustyöskentely yhdistettynä musiikkiin) ja tietoa sekä pohdintoja **ilmapiirin** ja **luottamuksen** merkityksestä voimaantumisen. Nopea arviointikaavakkeen täyttäminen heti toiminnan jälkeen (liite 3).

2. Taidetuokio, helmikuu

Taiteen tekeminen (saven työstäminen) ja tietoa sekä pohdintoja **vapauden** ja **myönteisyyden** merkityksestä voimaantumisen. Nopea arviointikaavakkeen täyttäminen heti toiminnan jälkeen (liite 3).

3. Taidetuokio, maaliskuu

Taiteen tekeminen (toiminta suunnitellaan yhdessä työntekijöiden kanssa) ja tietoa sekä pohdintoja **kontekstin** merkityksestä voimaantumisen. Nopea arviointikaavakkeen täyttäminen heti toiminnan jälkeen (Liite 3).

4. Taidetuokio, huhtikuu

Taiteen tekeminen (toiminta suunnitellaan yhdessä työntekijöiden kanssa) ja tietoa sekä pohdintoja **vastuun** merkityksestä voimaantumisen. Nopea arviointikaavakkeen täyttäminen heti toiminnan jälkeen (liite 3).

5. Taidetuokio, toukokuu

Taiteen tekeminen (toiminta suunnitellaan yhdessä työntekijöiden kanssa) ja tietoa sekä pohdintoja **arvostuksen** merkityksestä voimaantumisen. Nopea arviointikaavakkeen täyttäminen heti toiminnan jälkeen (liite 3).

Kerään palautetta myös jatkossa pienimuotoisella lomakkeella, joka antaa minulle mahdollisuuden vaikuttaa tuleviin taidetuokioihin. Kysymyksissä kysytään myös, antoiko työssä koettu taideinspiraatio mielenkiintoa hakeutua kulttuurin pariin vapaa-aikanakin. Tulen myös tekemään nosteita niistä hyvinä koetuista voimaantumisen kokemuksista, jotka nousivat määrällisessä tutkimuksessani esille, ja jotka selvästikin

auttoivat varhaiskasvattajia voimaan paremmin. Taideinterventioissa tulee olla yhteistä pohdintaa innovoinnin ja luovuuden mahdollisuuksista arjen työssä, koska nuo elementit lisäävät tutkimuksen mukaan työn imua ja yhteisöllisyyttä.

Yhdistän näihin taiteellisen toiminnan hetkiin tutkittua tietoa, miten esimerkiksi tanssi, musiikki ja visuaaliset taiteet vaikuttavat työhyvinvointiimme (liite 4). Tanssin on todettu lisäävän työyhteisön sosiaalisuutta ja me- henkeä. Musiikki taas lujittaa sosiaalista pääomaa sekä yhteisöllisyyttä ja se auttaa vastoinkäymisten voittamisessa. Visuaaliset taiteet auttavat työkyvyn ylläpitämisessä lisäten myös taitoja. Musiikki laskee kehon stressitasoa ja lisää serotoniinin ja oksitosiinin tuotantoa. Visuaaliset taiteet alentavat ahdistuneisuutta ja madaltavat kivun kokemuksia. Nämä tekijät toimivat myös flunssan ja mielenterveysongelmien ehkäisyssä, joten näillä on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentymiseen. (Ikäläinen 2017, 9 -11.)

8. LOPUKSI

Taiteen ja kulttuurin vaikutuksilla saattaa olla samanlaista vaikutusmekanismia kuin placebo - tai nocebo-tutkimuksien vaikutuksissa, jotka liittyvät mielen sisäisiin vaikutuksiin. Taiteen kokemukset liittyvät tunnemuistoihin ja niiden kautta kokemus elämänhallinnasta saattaa parantua. Toisaalta näihin asioihin on hyvä suhtautua myös kriittisesti, koska ihmistutkimuksessa on hankala eritellä kaikkia vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen positiiviset tulokset saattavat tuoda muita muuttujia esille ja tutkimustuloksissa nämä seikat on hyvä ottaa huomioon. Tästä huolimatta tarvitaan tutkimuksia kulttuuri-kokemusten vaikutuksista, koska harrastamisella on osoitettavissa selkeä yhteys hyvään elämänlaatuun. Esimerkiksi yli sata tuntia vuodessa kulttuuria harrastaneet ihmiset todella kokevat psyykkisen hyvinvointinsa selkeästi paremmaksi kuin kulttuuria vähemmän harrastavat ihmiset. Vaikutukset näkyvät nimenomaan ahdistuneisuuden ja masentuneisuuden vähenemisenä. Britanniassa lääkäri voi määrätä kroonisesta kivusta tai mielenterveysongelmista kärsivälle potilaalle reseptin, jolla pääsee osallistu-

maan osallistavan taiteen ryhmiin. Artilift-ohjelmaan osallistuvat potilaat ovatkin kokeneet terveydentilansa kohentuneen ja myös yhteiskunnallinen säästö on ollut merkittävä. (Houni & Vuolasto 2018.)

Kun ihminen voi hyvin, elämä tuntuu merkitykselliseltä ja arjen hallinta on kunnossa. Hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen laajasti ja syvällisesti myös yhteiskunnallisena voimavarana ennaltaehkäisee syrjäytymistä ja varhaista eläköitymistä. Sekä fyysiseen että henkiseen hyvinvointiin panostaminen tulisikin ottaa mukaan kaikessa yhteiskunnallisessa päätöksenteossa ja yhteiskuntapolitiikassa ja nähdä eri tekijöiden ja valintojen vaikutukset lähitulevaisuuteen. Vaikka tulevaisuuden toimintaympäristö on yhä enemmän digitaalinen, kyky ihmisen kohtaamiseen ja toistemme ajattelutapojen ymmärtämiseen sekä toistemme luottamukseen tulee aina olemaan hyvinvointimme keskiössä. (Kataja, Laine, Jousilahti & Neuvonen 2018, 247-249.)

Vaikka julkisessa keskustelussa panostaminen hyvinvointiin nähdään usein työkyvyn mittareina ja keskustellaan työurien pidentymisestä ja työssä jaksamisesta, ei elämä kuitenkaan ole pelkkää työntekoa eikä bruttokansantuotetta ja kilpailukykyä. Elämän koko kirjo ja sen kokonaisvaltaisen merkityksen ymmärtäminen ovat varmasti paras motivaatio panostamaan omaan hyvinvointiimme. (Sarhimaa 2018.)

Helsingin kaupungin työterveyspsykologi Pekka Tokola peräänkuuluttaa Helsingin henki- henkilöstölehdessä uuden ajattelun eteenpäin viemää voimaa ja vaihtoehtoisia etenemistapoja. Koska hyvä keskustelu antaa energiaa ja huono kuluttaa sitä, on turvallisuuden ja luottamuksen ilmapiirillä suuri merkitys siihen, onko ihminen passiivinen vai aktiivinen työssään. Hän toivoo kuuntelua, hyväksymistä, kyselyä ja kehottaa kiinnittämään huomiota siihen, kuinka jokainen meistä vaikuttaa ihmisiin ympärillämme. (Tokola 2018, 29.)

Työstä innostumiseen erikoistunut luennoitsija ja tietokirjailija Heikki Peltola rohkaisee rakastamaan elämää ihmeenä, joka ilmenee arjen kautta. Hänen mielestään ihminen tylsistyy, jos hän ei haasta itseään, vaan menee aina sieltä, missä aita on matalin. Hän haastaa ihmiset innostamaan itseään olemalla mieli auki ihmetellen ja ällistellen elämää. Tyypillinen ihmisen työura kestää keskimäärin 37 vuotta, joten siitä kannattaisi

tehdä mahdollisimman mukavaa. Jokainen voi vaikuttaa omiin asenteisiinsa ja innostumiseen ei tarvitse itse olla taiteilija. (Väärämäki 2017.)

Näillä kaikilla argumenteilla varustettuna jatkan työtäni päiväkodinjohtajana ja mietin, mitä hyötyä näistä tutkimuksistani on työnantajalleni ja minulle esimiehenä? Esimiehen työkalupakkini on saanut tutkimustehtävieni myötä paljon uusia työkaluja. Suurin niistä on tietoisuus taiteen hyvinvointivaikutuksista. Kävin esittelemässä ajatuksiani ja tutkimuksiani Helsingin kaupungin työhyvinvointipäällikön luona. Koin iloa jakaa ajatuksiani ja ehkäpä taiteen ja kulttuurin elementtejä otetaan tulevaisuudessa huomioon koko kaupungin työkykytoimintaa suunnitellessa.

Toinen merkittävä asia nousi esille kvantitatiivisen tutkimukseni myötä, jonka tulosta voimme hyödyntää koko varhaiskasvatusalueellani. Työhyvinvoinnin johtamisen äärellä on mahdollista voimaannuttaa työyhteisöjamme nimenomaan niiden varhaiskasvattajien kautta, joilla on luovuutta, innostusta ja motivaatiota inspiroida työtovereitaan. Kvalitatiivinen tutkimukseni löysi voimaannuttavia teemoja, joita on myös hyvä jatkotyöstää ja vakuuttua lisäksi siitä, että samoja elementtejä on myös empiirisesti todennettu Siitosen väitöskirjatason tutkimuksessa. Paras konkreettinen työkaluni käytännön hyvinvoinnin johtamiseen on opintojeni innostama kokeilukulttuuritoiminta, taiteen tuokiosuunnitelma liitettynä työyhteisön arjen rakenteisiin. Näen tutkimukseni tarpeelliseksi ja ajankohtaiseksi, koska se tuo juuri konkreettista käytännön tietoa ja ymmärrystä, miksi ihmissuhdetyössä taiteen harrastaminen ja tekeminen ovat tärkeitä.

Myös Helsingin kaupungin työhyvinvointipäällikkö kokee tärkeäksi vaikuttaa ja ohjata ihmisiä terveyttä ja työkykyä parantaviin valintoihin. Yhdyn hänen mielipiteeseensä siitä, että mitä enemmän meillä on tietoa käytössämme, sitä helpompaa ja avoimempaa vuorovaikutuksellinen johtaminen on. Ihmisen työhyvinvointi on aina kokonaisuus, joka on työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen yhtälö. (Ojanpää 2018, 28.)

Jokainen meistä kantaa mukanaan omaa elämäntarinaansa ja työkyky saattaa vaihdella paljonkin vuosien varrella oman elämäntilanteen ja haasteiden vuoksi. Aina ei jaksakaan olla positiivinen ja motivoitunut arjen aherruksen keskellä. Tärkeintä

ihmissuhteissa ja etenkin esimiestyössä on jokaisen ihmisen hyväksyminen ja positiivinen kannustaminen yhteiseen hyvään. Vain yhteisöllisyyden ja avoimuuden kautta voimme rakentaa hyvää tulevaisuutta, jolloin voimaantumisen elementit, etenkin luovuus ja innostuneisuus, vahvistuvat ja tulevat yhteiseen käyttöön. Haluan itse olla mukana Peltolan tavoin äimistelemässä elämää ja työelämää sekä kehittää uusia tapoja johtaa työhyvinvointia. On tärkeää kuunnella ja kuulla työntekijöiden ideoita, joista kumpuaa juuri ne parhaat ja luovat ratkaisut koko työyhteisön käyttöön. Koskaan emme kuitenkaan saa unohtaa parasta ja voimaannuttavaa selviytymisstrategiaa työssä ja muussa elämässä, joka on huumori ja ilon pilke silmäkulmassa!

LÄHTEET

Ansio, Heli & Houni, Pia & Seppälä, Piia & Turunen, Jarno 2017. Taide vahvistaa työhyvinvointia. Viitattu 18.8.2018. http://www.artsequal.fi/documents/14230/0/PB_ty%C3%B6hyvinvointi/a4ab1d7f-8e78-4174-893c-fbc6e6dbe728

Artsequal 2017. Toimenpidesuositus: Taide tukee työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Viitattu 7.1.2018. <http://www.artsequal.fi/fi/-/toimenpidesuositus-taide-tukee-tyontekijoiden-terveytta-ja-hyvinvointia>

Bardy, Marjatta & Haapalainen, Riikka & Isotalo, Merja & Korhonen, Pekka 2007. Taide keskellä elämää. Keuruu: LIKE.

Von Brandenburg, Cecilia 2012. Taiteen hyödyntämisestä hyvinvoinnin edistämiseksi. Teoksessa Honkasalo Marja-Liisa & Salmi, Hannu (toim.) Terveyttä kulttuurin ehdoilla. Näkökulmia kulttuuriseen terveystutkimukseen. Turku: Turun yliopistopaino, 243-266.

Elovainio, M. & Heponiemi Tarja 2011. Pätkätoista päivystykseen - epätyypillinen työterveydenhuollossa. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.) Työstä, joustaa, jaksaa. Tallinna: Raamatutrukikoda, 95-106.

Furman, Ben & Ahola, Tapio 2002. Työpaikan henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Gustafsson, Johan 2017. Filmtegration -hanke. Puheenvuoro 11.12.2017. Pohjoismainen seminaari, Hanasaari, Espoo.

Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Hassi, Lotta & Paju, Sami & Maila, Reetta 2015. Kehitä kokeillen - organisaation käsikirja. Talentum Pro.

Hautio, Minna, Arto Lindholmin diasarjaa mukailleen 2017. Toimintatutkimus. Kehittämistyön menetelmät-kurssin webinaari 9.3.2018. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Kauniainen.

Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uud.p. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkilä, Titi 2018. Helsingin henki 2 / 2018, 28.

Heimonen Kirsi 2013. Askellus joustavuudesta jatkumoon? Keskustelu taidetyöpajojen merkityksestä sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa Päivi Rantala &

Satu-Mari Jansson (toim.) Taiteesta toiseen- taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Viitattu 18.5. 2018 .<http://theatreworks.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nettiversio.pdf>

Heinonen, Jorma & Hytti, Ulla & Kautonen, Teemu & Bögenhold, Dieter 2011. Porkkanaa, ei keppiä! Tyytyväisyys pitää työelämässä. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.) Työstä, josta, jaksaa. Tallinna: Raamatutrukikoda, 133-140.

Helsingin kaupunki 2018. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala. Varhaiskasvatus ja esiopetus. Viitattu 11.1.2018. <https://www.hel.fi/kasvatuksen-ja-koulutuksen-toimiala/fi>

Helsingin kaupunki 2017. Osallisuus- ja vuorovaikutusmalli. Viitattu 11.1.2018. <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/osallistu-ja-vaikuta/vaikuttamiskanavat/osallisuus-ja-vuorovaikutusmalli>

Hiltunen, Mirja & Rantala, Päivi 2013. Angstisen mummon potkukelkasta keskinäisen kehumisen klubiin. Taidetyöskentelyä asiantuntijaorganisaatiossa. Teoksessa Päivi Rantala & Satu-Mari Jansson (toim.) Taiteesta toiseen- taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Viitattu 22.6. 2018. <http://theatreworks.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nettiversio.pdf>

Houni, Pia 2018. Työterveyslaitoksen tutkija, 14.5.2018. Helsinki. Riitta Kujanpää.

Houni, Pia & Vuolasto, Johanna 2018. taiteessa on paljon käyttämätöntä potentiaalia. Viitattu 19.8.2018. <http://www.potilaanlaakarilehti.fi/kommentit/taiteessa-on-paljon-kayttamatonta-potentiaalia/>

Hyypä Markku T. & Liikanen, Hanna 2005. Kulttuuri ja terveys. Helsinki: Edita Prima Oy.

Jansson Satu- Mari 2013. Taiteisiin perustuva interventiotutkimus. Teoksessa Päivi Rantala & Satu-Mari Jansson (toim.) Taiteesta toiseen- taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Viitattu 18.5. 2018. <http://theatreworks.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nettiversio.pdf>

Juuti, Paula & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Kirjapaino Oy.

Ikäläinen Patrik 2017: Taiteesta tukea työhyvinvointiin. Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt ja taidelähtöisen toiminnan mahdollisuudet työterveyden ylläpitämisessä. Taiteen edistämiskeskus.

Kaseva Elisa & Rissanen Mikko Elisa 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Viitattu 23.6.2018.

<https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%28%29+%28%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%28%29+%28%29.pdf>

Kataja, Laine, Jousilahti & Neuvonen 2018. Hyvinvoinnin seuraava erä. Tallinna: Meedia Zone OU.

Korhonen, Pekka & Liski, Minna & Rantala, Päivi & Sainio, Eila & Vanhanen, Elise 2013. Rönkä Anna-Liisa (toim.) Taidetta työelämään. Valtakunnallisen TAIKA-hankekokonaisuuden toimenpiteet ja tulokset. Viitattu 12.12.2017.

<http://blogs.helsinki.fi/taika-hanke/files/2009/02/Taidettaty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4%C3%A4n.pdf>

Koskinen, Sari 2017. Kulttuurin rooli sosiaalisessa osallisuudessa ja sosiaalityössä. Tervetulosanat 11.12.2017. Pohjoismainen seminaari, Hanasaari, Espoo.

Laitinen, Liisa 2017. Taide, taiteellinen toiminta ja mielenterveys. Teoksessa Lehtikoinen, Kai & Vanhanen, Elise (toim.) Taide ja hyvinvointi. Helsinki: Nord Print, 85-95.

Lehtikoinen, Kai & Vanhanen, Elise (toim.) 2017. Taide ja hyvinvointi. Näkökulmia kansainväliseen tutkimukseen. Taideyliopisto, Kokos-julkaisusarja 1/2017 Helsinki: Nord Print.

Lindholm, Arto & Simovaara, Jyrki & Cantell, Timo & Mielonen, Helena 2011. Yleisötutkimus kulttuurialan opinnäytetyönä. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Sarja C, Oppimateriaaleja 27.

Liski, Minna 2011. Luovuus ja innovaatiot työyhteisöissä. Teoksessa Rönkä, Anna-Liisa & Kuhanen, Ilkka & Liski, Minna & Niemeläinen, Saara & Rantala, Päivi (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Helsinki: N-paino Oy, 84.87.

Lund, Anne Margrete 2017. Tähtäimessä osallistava kulttuurielämä Pohjolassa. Puheenvuoro 11.12.2017. Pohjoismainen seminaari, Hanasaari, Espoo.

Niskanen, Antti 2016. Jaettu kuorma on helpompi kantaa. Lehtikoinen, Kai & Pässilä, Anne & Martin, Mari & Pulkki, Maiju (toim.) teoksessa Taiteilija kehittäjänä: Taiteelliset interventiot työssä. Viitattu 22.12.2017. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/160178>

Ojanpää Hanna 2018. Eväitä hyvinvointiin. Helsingin henki 2 / 2018, 26-29.

Opetushallitus 2017. Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö. Viitattu 25.8.2018. https://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/lainsaadanto/varhaiskasvatus

Repo, Päivi 2018. Kirja tarjoaa pitkän elämän reseptin. Helsingin sanomat. 10.1.2018, A15.

Saarikoski, Ville 2006. Kehittämisen kulmakivet. Työturvallisuuskeskus 2006. Kirjapaino Topnova Oy.

Salminen, Arja 2011. TAIKA-hanke päiväkotityön arjessa. Teoksessa Rönkä, Anna-Liisa & Kuhanen, Ilkka & Liski, Minna & Niemeläinen, Saara & Rantala, Päivi (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Helsinki: N-paino Oy, 118.

Sarhimaa Jutta, 2017. Miksi treenaisit ja söisit hyvin? Helsingin sanomat 21.5.2018 A4.

Siitonen 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Viitattu 20.6.2018. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn951425340X.pdf>

Stenroos, Sari 2018. Hyvinvoinnin seuraava erä -kirjan julkistustilaisuus. Puheenvuoro 8.5.2018. Ruoholahti, Helsinki.

Siitonen 2004. Empowerment- as-enablement- Opettajat oppimisen mahdollistajina sekä ihmisarvon, voimaantumisen, luovuuden ja humanimman yhteiskunnan edistäjänä. Viitattu 20.6.2018. <http://www2.kyamk.fi/dl/Kielet/Seminaari04/Siitonen.pdf>

Smith, Richard 2002. Spend (slightly) less on health and more on the arts. Viitattu 22.12.2017. <http://www.bmj.com/content/325/7378/1432>

Tanskanen, Jussi 2010. Kaikki ei ole suoraviivaista. Yleistetyn additiivisen mallin (GAM) käyttö ja edut työn piirteiden käyräviivaisten työhyvinvointivaikutuksien tutkimisessa. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 20.12.2017.

Taiteen edistämiskeskus 2018. Taiteen käytön ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma. Viitattu 18.8.2018. <http://www.taike.fi/fi/taidetoimii>

Tokola Pekka 2018. Jokainen voi vaikuttaa keskustelukulttuuriin työpaikalla. Helsingin henki 2 / 2018, 29.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveys Helsinki 2016. Viitattu 25.8.2018. Varhaisen tuen malli edistää työpaikkojen hyvinvointia <https://www.hel.fi/tyoterveys/fi/uutiskirje/tyoyhteison-varhaisen-tuen-malliTyöyhteisön>.

Väärämäki, Heidi 2017. Aikuinen, uskalla innostua. Helsingin sanomat 3.12.2017, A.

Åstrand, Riikka 2017. Taiteen mahdollisuudet, rajat ja riskit vaikeissa tilanteissa olevien nuorten tukemisessa. Teoksessa & Pässilä, Anne & Väkevä, Lauri Taide kuuluu kaikille. Helsinki: Unigrafia.

Liite 1.

Kysely varhaiskasvattajille

1. Sukupuolesi

Nainen

Mies

Muu

2. Ikäsi

Alle 25 vuotta

25 - 34 vuotta

35 - 44 vuotta

45 - 54 vuotta

Yli 55 vuotta

3. Työssäoloaikasi

Alle viisi vuotta

5 - 10 vuotta

10 - 20 vuotta

20 - 30 vuotta

Yli 30 vuotta

4. Kuinka paljon liikut vapaa-aikanasi tai työmatkallasi viimeksi kuluneen vuoden aikana keskimäärin viikossa?

<u>En</u>	<u>Puoli tuntia-1</u>	<u>1-2</u>	<u>2-4</u>	<u>Yli neljä</u>
<u>lainkaan</u>	<u>tunti</u>	<u>tuntia</u>	<u>tuntia</u>	<u>tuntia</u>

Kävelyä vastaavaa

Reipasta kävelyä vastaavaa

Kevyttä juoksua (hölkkää)
vastaavaa

Reipasta juoksua vastaavaa

5. Kuinka paljon harrastat kulttuuria kodin ulkopuolella (esimerkiksi teatteri, elokuvat, ooppera, tanssi, musiikki, kirjallisuus yms.) keskimäärin kuukaudessa

En lainkaan

1-2 kertaa/kk

3-4 kertaa/kk

Yli neljä kertaa/kk

6. Mitä muita harrastuksia sinulla on? Esimerkiksi musiikin kuuntelua, television katselua yms.?

7. Oma luovuus ja erityisosaamiseni työssäni

<u>Täysin</u>	<u>Samaa</u>	<u>Eri</u>	<u>Täysin eri</u>
<u>samaa mieltä</u>	<u>mieltä</u>	<u>mieltä</u>	<u>mieltä</u>

Työssäni saan käyttää luovuuttani.

Työssäni voin tehdä itsenäisiä päätöksiä.

Minulla on mahdollisuus kehittää työssäni erilaisia asioita.

Minulla on mahdollisuus kehittää työssäni minulle ominaisia erityiskykyjäni.

Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni.

8. Johtaminen työyhteisössäni

	<u>Täysin</u> <u>samaa</u> <u>mieltä</u>	<u>Samaa</u> <u>mieltä</u>	<u>Eri</u> <u>mieltä</u>	<u>Täysin eri</u> <u>mieltä</u>
<u>Esimieheni kuuntelee työntekijöiden aloitteita.</u>				
<u>Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja oikeudenmukaisesti.</u>				
<u>Esimiehemme voi luottaa.</u>				
<u>Kaikilla on oikeus sanoa mielipiteensä itseään koskevissa asioissa.</u>				
<u>Tehdyt päätökset ovat johdonmukaisia ja koskevat kaikkia työntekijöitä.</u>				
<u>Työyhteisössä epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa ja niitä voidaan muuttaa.</u>				
<u>Esimieheni antaa työntekijöilleen mahdollisuuden käyttää luovuutta työssä.</u>				

9. Työssä jaksaminen

	<u>Täysin</u> <u>samaa</u> <u>mieltä</u>	<u>Samaa</u> <u>mieltä</u>	<u>Eri</u> <u>mieltä</u>	<u>Täysin eri</u> <u>mieltä</u>
<u>Huolehdin omasta terveydestäni ja hyvinvoinnistani niin hyvin, että jaksan hoitaa hyvin työni.</u>				
<u>Työni innostaa minua niin paljon, etten koe itseäni väsyneeksi työpäivän jälkeen.</u>				
<u>Olen niin motivoitunut työhöni, että lähdän aamuisin töihin iloisin mielin.</u>				
<u>Jaksan myös innostaa työtovereitani, joka lisää</u>				

työssä jaksamista koko työyhteisössämme.

Työtoverini antavat minulle energiaa, vaikka olisin itse uupunut.

Työni stressaa minua aivan liikaa.

Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän jälkeen.

10. Työ ja muu elämä

Täysin
samaa
mieltä

Samaa
mieltä

Eri
mieltä

Täysin eri
mieltä

Koen, että muu elämäni on hyvää.

Olen onnellinen myös muualla kuin työelämässä.

Koen, että jaksan tavallisen työpäivän jälkeen tehdä innostavia asioita.

Koen, että jaksan myös stressaavan työpäivän jälkeen tehdä innostavia asioita.

Koen muun elämäni huonoksi.

Oma elämäntilanteeni on tällä hetkellä vaikea ja se vaikuttaa työhöni.

11. Mikä auttaa sinua nauttimaan työstäsi? Kerro mielellään konkreettisia esimerkkejä. Kaikki ideat ovat erittäin tervetulleita!

12. Millainen on terveydentilasi tällä hetkellä?

Hyvä

Melko hyvä

Keskitasoinen

Melko huono

Huono

13. Kuinka monta päivää olet ollut poissa sairauden takia viimeisen vuoden aikana?

En yhtään

1 - 10 päivää

10 - 20 päivää

Yli 20 päivää

14. Kuinka monta lääkärin diagnosoimaa sairautta sinulla on?

Ei yhtään

1 lääkärin diagnosoima sairaus

2 lääkärin diagnosoimaa sairautta

3 tai enemmän lääkärin diagnosoimaa
sairautta

15. Mitä ajattelet työelämäsi tulevaisuudesta tällä hetkellä?

Tulen viihtymään työssäni ja kehittämään itseäni, koska haluan olla työelämässä eläkeikään saakka.

Olen huolissani työelämäni tulevaisuudesta.

Olen aikeissa vaihtaa toisenlaiseen ammattiin.

En usko jaksavani tehdä tätä työtä eläkeikään saakka.

Lähetä

Liite 2. Teemahaastattelukysymykset

1. Mitkä toimenpiteet voisivat lisätä hyvinvointiasi arjen työssä?
2. Millainen olisi mielestäsi sellainen työilmapiiri, jossa innostus ja luovuus kukoistaisivat?
3. Miten itse voisit vaikuttaa, jotta edellä mainitut asiat mahdollistuisivat?
4. Innovatiivinen idea juuri sinulle? Voisiko jollain taiteen menetelmällä lisätä työssä jaksamistasi? Entäpä, jos tuo taide tuotaisiin työpaikallesi? Mikä tuo menetelmä voisi olla?

Liite 3. Toimintatutkimuksen arviointikaavake

Täytähän nopean arvioinnin tämän päivän taiteen toimintatuokiosta☺

Voit valita niin monta väittämää, kuin haluat. Laitathan rastin väittämän perään.

Oliko mielestäsi taiteen tekeminen arjen keskellä

Mieluisaa

Epämieluisaa

Virkistävää

Uuvuttavaa

Ahdistavaa

Voimaannuttavaa

Rentouttavaa

Stressaavaa

Positiivisia tunteita herättävää

Negatiivisia tunteita herättävää

Sain onnistumisen kokemuksia

Työn innostusta lisäävää

Luovuutta lisäävää

Väsyttävää

Yhteisöllisyyttä lisäävää

Yhteisöllisyyttä vähentävää

Innosti minua harrastamaan jotain vastaavaa myös vapaa-aikana

Minkälaisia taiteen tuokioita haluaisit jatkossa?

Kiitos osallistumisestasi!

Jos haluat jutella tai kertoa ajatuksistasi enemmän, olisin siitä iloinen!

Terv. Riitta

Liite 4. Taidelähtöisten menetelmien vaikuttavuus

Miten vaikutukset näkyvät työhyvinvoinnissa? Nosteita taideinterventioihin.
Vaikutukset flunssan ehkäisyyn, mielenterveyteen ja tuki- ja liikuntaelimiin.

Tanssi:

- yleiskunnon vahvistuminen
- vastustuskyvyn lisääntyminen
- rentoutuminen
- keuhonhallinnan ja tasapainon vahvistuminen
- vastapaino istumatyölle
- auttaa painonhallinnassa
- lihasvoima ja kehon joustavuus lisääntyvät
- auttaa masennuksen ehkäisemisessä
- edistää työyhteisön sosiaalisuutta ja me-henkeä
- on vastapainoa työrutiineille

Musiikki:

- laskee kehon stressitasoa
- vaikuttaa beta-endorfiinin tuotantoon ja immuunijärjestelmään
- lisää serotoniinin tuotantoa, vaikuttaa autonomiseen hermoston alentaen verenpainetta ja pulssia
- rauhoittaa ja lievittää masentuneisuuden tunteita, innostaa ja aktivoi
- muodostaa ja lujittaa yhteisöllisyyttä
- auttaa vastoinkäymisten voittamisessa

Visuaaliset taiteet:

- alentavat ahdistuneisuutta ja madaltavat kivun tuntemuksia
- vahvistavat hyvien elintapojen valintaa
- lisäävät itsevarmuutta ja hyvinvointia
- vähentävät eristyneisyyttä
- lisäävät taitoja
- auttavat työkyvyn ylläpitämisessä

(Ikäläinen 2017, 9-17)

