

OPINNÄYTETYÖ

Kulttuuriohjaaja ikäihmisten palvelutalossa Kohti yhteistä ymmärrystä ja toimijuutta

Irene Tikka

Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä YAMK
(90 op.)

Arvioitavaksi jättämisaika
(5/2024)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Koulutuksen nimi: Yhteisöpedagogi, työelämän kehittäjä (YAMK)

Tekijä: Irene Tikka

Opinnäytetyön nimi: Kulttuuriohjaaja ikäihmisten palvelutalossa – Kohti yhteistä toimijuutta

Sivumäärä: 71 ja 6 liitesivua

Työn ohjaaja: Oona Tikka

Työn tilaaja: Rovaniemen kaupunki, yleiset kulttuuripalvelut

Tämä opinnäytetyö syntyi tarpeesta kehittää kulttuuriohjaajan roolia ikäihmisten palveluasumisyksikössä. Rovaniemen kaupungin kulttuuripalvelut toimi työn tilaajana ja pyrkii siten tukemaan kulttuurista vanhustyötä ikäihmisten palveluasumisessa. Työ toteutettiin Lapin hyvinvointialueella, jossa kulttuuriohjaajan tehtävää ei aiemmin ollut olemassa. Kehittämishankkeen aikana määriteltiin kulttuuriohjaajan roolille raamit työnantajien näkökulmasta ja kehitettiin askelmerkit tehtävään aloittaville henkilöille.

Opinnäytetyössä tarkastellaan kulttuurista vanhustyötä eri toimijoiden näkökulmista. Tavoitteena on edistää ikäihmisten kulttuurioikeuksien toteutumista palveluasumisyksiköissä ja toimia kulttuurisen vanhustyön sanansaattajana. Samanaikaisesti korostetaan taidepohjaisten menetelmien merkitystä valmentavalla otteella. Työssä huomioidaan myös taiteen vaikutukset osastohenkilökunnan työhyvinvointiin ja palvelumuotoiluun.

Kehittämishankkeeseen palkattiin kaksi kulttuuriohjaajaa puoleksi vuodeksi. Toimin kaupungin kulttuurituottajana heidän esihenkilönään, kehittämistehtävien koordinaattorina ja tulosten kokoajana. Työn eri vaiheet on dokumentoitu odotusmatriisilla, joka kattaa alkukartoituksen odotuksista lopullisten kehitysideoiden toteutukseen saakka. Lisäksi kulttuuriohjaajat pitivät päiväkirjaa. Palvelumuotoilun menetelmin luotiin asukaspersoonat ja toimintaan ohjaavat suuntaviivat, jotka mukailevat business model canvas -menetelmää. Osastohenkilöstöltä ja omaisilta kerättiin projektista palautetta kyselyillä.

Vaikka lopullisissa tuloksissa ei vielä saavutettu kaikkia asetettuja tavoitteita, onnistuttiin luomaan perusta kulttuuriohjaajan tehtävälle. Nämä askelmerkit toivottavasti helpottavat seuraavan kulttuuriohjaajan työtä, sekä palveluasumisen yksikön että kulttuuriohjaajan näkökulmasta ja jouduttavat tietä kulttuuriin kohtaamisiin.

Asiasanat: kulttuuriset oikeudet, kulttuurinen vanhustyö, kulttuuriohjaaja, kulttuuri-identiteetti, hyvinvointipalvelut

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences

Master of Humanities, Community educator, Workplace Community Developer

Author: Irene Tikka

Title: Cultural instructor in elderly continuing-care units - Towards a shared agency

Number of pages: 71 and 6 attachment pages

Supervisor: Senior Lecturer Oona Tikkaola

Commissioned by: The Cultural Services of the City of Rovaniemi

This thesis emerged from the need to develop the role of a cultural instructor in elderly continuing-care units. The role of a cultural instructor includes enabling art-based activities, conveying and coaching creative approaches, coordinating cultural and art-based work and contributing in the strategic development. The Cultural Services of the City of Rovaniemi commissioned the work with the aim of supporting cultural elderly care. The project was carried out in the Lapland Wellbeing Services County, where the role of a cultural instructor did not previously exist. During the development project, a framework for the role of the cultural instructor was defined from the employer's perspective. Also, guidelines for individuals starting in this role were developed.

The thesis examines cultural work with older people from the perspectives of different actors. The goal is to promote the realization of cultural rights for older people in continuing-care units, and to act as an advocate for cultural elderly care. Simultaneously, the significance of art-based methods is emphasized through a coaching approach. The thesis also considers the effects of art on the well-being of ward staff and service design.

Two cultural instructors were hired for six months for the development project. I acted as their supervisor, coordinator of development tasks, and compiler of results as the city's cultural manager. The work was documented using an expectation matrix, covering the different stages from initial expectations to the implementation of the final development ideas. Additionally, the cultural instructors kept a diary. Through service design methods, we created resident personas and guiding principles for the activities, resembling the business model canvas approach. Feedback was collected from the ward staff and the residents' near ones through a survey.

Although the final results did not yet achieve all the set goals, a foundation for the role of a cultural instructor was successfully established. These guidelines will hopefully facilitate the work of the next cultural instructor, from both the perspectives of the continuing-care unit and the cultural instructor and pave the way for meaningful cultural encounters.

Keywords: cultural rights, cultural elderly care, cultural instructor, cultural identity, welfare services

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Sosiaalipedagoginen työote	7
	1.2 Menetelmät	10
2	MISTÄ KULTTUURISESSA VANHUSTYÖSSÄ ON KYSYMYS?	13
	2.1 Kulttuurihyvinvointi	13
	2.2 Kulttuurisen vanhustyön kohderyhmä?	13
3	LAINVOIMAINEN VIITEKEHYS	16
	3.1 Laki kulttuurisista oikeuksista	16
	3.2 Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista.....	17
	3.3 Laki kuntien kulttuuritoiminnasta.....	18
4	TARVE.....	20
	4.1 Väestön ikääntyminen.....	20
	4.2 Muistisairauksien yleistymisen	21
	4.3 Tulevaisuustaulukko	22
	4.4 Yhteisöllisyyden muutos.....	26
5	TAVOITTEET	30
	5.1 Yhteistyön edellytykset.....	30
	5.2 Lähtökohdat	34
6	TOIMENPITEET	41
	6.1 Päiväkirja	46

6.2 Kyselyt.....	49
7 TULOKSET	56
7.1 Business Model Canvas	56
7.2 Asukaspersoonat	60
8 YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	62
9 LÄHTEET	68
10 LIITTEET.....	72

1 JOHDANTO

Tämä kehittämistehtävä sai alkunsa pitäessäni kehittäviä työhyvinvointipäivä kulttuurisen vanhustyön kärjellä. Vierailin silloisissa Rovaniemen kaupungin (nykyisin Lapin hyvinvointialueen) ikäihmisten ympärivuorokautisten hoivan yksiköissä. Elimme koronapandemian puoliväliä, vuosi oli 2021. Kohtasin ylikuormittuneita hoitajia, joiden kanssa yhdessä totesimme ikäihmisten kulttuurisen arjen jääneen taka-alalle.

Nähtävissä ja käsin kosteltavissa olivat vallitsevat ilmiöt: hoitajapula (Keva 2023) ja väestön ikääntyminen (Sitra 2023). Tästä syntyi ajatus taiteesta itseisarvoisena hyvinvoinnin lisääjänä ja välineenä sujuvampaan vuorovaikutukseen ja työhyvinvointiin. ”Täällä tarvitaan kulttuuriohjaajia!” En suinkaan ollut ensimmäinen kulttuurisen vanhustyön voiman keksinyt, vaikka aluksi luulinkin niin. Benchmarkattuani asiaa havaitsin, että kulttuuriohjaajia oli toiminut Etelä-Suomessa jo vuosien ajan, mutta erilaisella toimenkuvalla mikä minulla oli mielessä. Halusin keskittyä työelämäkehittäjänä myös työhyvinvoinnin lisäämiseen.

Aloin suunnitella kulttuuriohjaajan roolia, jonka työn keskiössä olisi paitsi asukkaiden kulttuurioikeuksien toteutuminen palveluasumisyksikössä, myös kulttuurisen vanhustyön valmentava lähestymistapa osastohenkilöstöön. Halusin korostaa luovan työn merkitystä työhyvinvoinnin edistäjänä, mikä voisi parantaa työnantajakuvaa ja siten vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen.

Neljäntenä tärkeänä osallisuuden kohteena näin palveluasumisen arjessa omaiset ja asukkaan lähimmäiset. Omien kokemusteni pohjalta tunnistin, että vierailut oman läheisen luona hoivakodissa voivat olla vaikeita ja toistuvia; kysymykset ruoasta, unesta ja kävelylenkistä. Itse kaipasin näissä tilanteissa apua ja konkreettisia työkaluja.

Hoivatyöhön minulla ei ole minkäänlaista kompetenssia. Olen yhteisöpedagogi ja työelämäkehittäjä, mutta myös näyttelijä ammatiltani, tehnyt sitä työtä yli 20 vuotta. Kiersin vuonna 2014 SKR -apurahan turvin jokaisessa Lapin läänin kunnassa vähintään yhdessä ikäihmisten palvelutalossa esittämässä monologinäytelmää Erämaan kutsu, Jack London. 57 minuuttia draamaan viritettyä yksinpuhelua muistisairaalle. Martta Ivalossa, eturivissä, puki sen kokemuksen sanoiksi: ”Onkohan tuo akka hullu?”. Asiallinen kysymys. Olin. Vaikkakin saman näytelmän kanssa toinen äärimmäinen kokemus oli, kun eräs rouva puhkesi kehumaan näytelmää ja kertomaan omista nuoruuden, mahdottomaksi osoittautuneista, haaveistaan olla näyttelijä. Hän ei ollut puhunut melkein kahteen vuoteen sanaakaan.

Nyt toimin kunnan kulttuurituottajana, ja minulla oli jakautunut palvelusuhde kulttuurin ja sote-palveluiden välillä, joten näkymä oli mitä mainioin. Havaittiin ja tunnustettiin kulttuurisen vanhustyön ymmärtämisen puutteita sekä sote palveluissa, että taiteilijoiden keskuudessa.

Tämä opinnäytetyö tukee yhteistyön käynnistämistä palveluasumisen henkilöstön ja taiteilijan välillä. Tarvitaan yhteistä jaettavaa tietoa tiiviissä paketissa. Tarvitaan ikään kuin yhteinen kartta tuolle kumppanuudelle. Haluan tällä työllä antaa työkaluja sekä taiteilijalle, että hoivahenkilöstölle. Tutkimuskysymykseksi asettuikin ”Kuinka käynnistää kulttuuriohjaajan työtehtävä?”.

Projektin arviointi/reflektointi perustuu odotusmatriisin tuottamaan keskusteluun ja kehittämisideoihin. Työ tuotti positiivisen kokemuksen moniammatillisesta vanhustyöstä kaikille osapuolille. Tärkeimmäksi arvoksi läpi linjan löytyi **läsnäolo**.

1.1 Sosiaalipedagoginen työote

Tämä on tutkimuksellinen kehittämistehtävä, jossa on sosiaalipedagoginen lähestymistapa. Käsittelemme sosiaalipedagogiikkaa sosiaalisen kasvun, hyvinvoinnin tukemisen ja osallisuuden kehittämisen näkökulmasta taiteen keinoin. Kehittämismenetelmiä on leimannut vahva dialogisuus ja yhteistoiminnallisuus.

Arjen käsitteeseen nojaavassa sosiaalipedagogiikassa on tähtäimenä arjen käytännöllisten asioiden hoitaminen ja ymmärtäminen. Arkilähtöiseen sosiaalipedagogiikkaan kuuluu olennaisesti arkeen meneminen.

Käytännön työnä arkisuuntautunut sosiaalipedagogiikka toteuttaa saksalaisen sosiaalipedagogiikan klassista Hilfe zur Selbsthilfe -periaatetta, ajatusta ihmisten auttamisesta itsepuun. Tavoitteena on auttaa ihmisiä ymmärtämään, kohtaamaan, työstämään ja selvittämään monimutkaisia ja ratkaisemattomia arjen tehtäviä. (Hämäläinen 2003, 68–69.)

Sosiaalipedagogisen lähestymistavan kuusi pääominaisuutta muodostavat rakenteen, joka perustuu alalla kansainvälisesti korostettuihin keskeisiin tekijöihin. Nivala ja Ryyänen nostavat esille seuraavat **sosiaalipedagogisen työotteen ominaispiirteet 1) dialoginen kohtaaminen, 2) toimijuuden ja oman osallistumisen tukeminen, 3) yhteisöllisyys, 4) toiminnallisuus ja luovuus, 5) teorian ja käytännön yhteen kietoutuneisuus ja 6) kolmitasoisuus: yksilö, yhteisö ja yhteiskunta.** (Nivala & Ryyänen 2019, 185–234.)

Kuva 1. Sosiaalipedagogisen työtteen ominaispiirteet (Nivala & Ryyänen 2019, 342.)



Dialogisuus on keskiössä tässä tehtävässä keskiössä syystä. Dialoginen kohtaaminen, sosiaalipedagogisen työtteen ensimmäisenä ominaispiirteenä, käsitetään tietynlaisena ihmisten välisenä suhteena ja vuorovaikutuksena. Sen ytimessä ovat läsnäolo, tasavertaisuus, avoimuus, luottamus sekä keskinäinen kunnioitus ja hyväksyntä. (Nivala & Ryyänen 2019, 190–196.)

Dialogisuus viittaa usein antiikin Kreikan perinteeseen ja sokraattiseen keskustelutapaan. Tämän lähestymistavan ydin on tuoda erilaiset näkemykset yhteen, jolloin totuuden etsintää tehdään kollektiivisesti. Dialogisuus ylittää pelkän sanallisen vuorovaikutuksen, kuuntelun tai keskustelun rajoja. Se on syvällisempää, sillä optimaalisessa muodossaan se mahdollistaa molempien osapuolten oppimisen ja näkemysten sekä asenteiden uudelleenarvioinnin. Siksi dialogisuutta tulisi pitää sekä viestintänä että vuorovaikutussuhteena. (Mönkkönen 2007, 89.)

Mönkkönen esittää myös Bathin ajatuksen dialogista musiikkina, joka syntyy orkesteri soittaessa. Jokaisella on oma kompetenssinsa. Jokainen osaa soittaa ja olla hiljaa, kun niin vaaditaan, yhdessä orkesteri on enemmän, kuin osiensa summa.

Sosiaalipedagogiikan toinen keskeinen piirre, yksilön toimijuuden ja aktiivisen osallisuuden vahvistaminen, vaatii ihmisen tunnustamista toimijana. Aktiivinen osallistuminen on sosiaalipedagogisen toiminnan perusta, menetelmä ja päämäärä. Nivala ja Ryyänen (2019, 201–202) jäsentävät osallistujarooleja vastaanottajan, kantaa ottajan ja toimijan rooleihin. Kun henkilö on vastaanottajan asemassa, hän on muiden laatimien suunnitelmien ja toteutettujen toimien kohteena, kykenemättä vaikuttamaan niihin. Aktiivisessa roolissa ollessaan yksilöllä on mahdollisuus tuoda esiin omia mielipiteitään ja toiveitaan liittyen toimintaan. Osallistuessaan aktiivisesti, henkilö on mukana kaikissa toiminnan vaiheissa, alkaen tavoitteiden asettamisesta aina suunnitteluun, toteutukseen ja lopulta arviointiin. Aktiivinen osallistuminen vaatii sitoutumista ja vastuunottoa toiminnasta. laatimien suunnitelmien ja toteutettujen toimien kohteena, kykenemättä vaikuttamaan niihin. Aktiivisessa roolissa ollessaan yksilöllä on mahdollisuus tuoda esiin omia mielipiteitään ja toiveitaan liittyen toimintaan. Osallistuessaan aktiivisesti, henkilö on mukana kaikissa toiminnan vaiheissa, alkaen tavoitteiden asettamisesta aina suunnitteluun, toteutukseen ja lopulta arviointiin. Aktiivinen osallistuminen vaatii sitoutumista ja vastuunottoa toiminnasta.

Sosiaalipedagogiikan kolmas keskeinen elementti, yhteisöllisyys, toimii sekä päämääränä että menetelmänä työssä. Sen perusidea on rakentaa ihmissuhteita ja tukea ihmisiä liittymään osaksi heidän ympärillään olevia yhteisöjä. Samalla edistetään uusien yhteisöjen muodostumista kannustamalla yhteistyöhön ja tukemalla ihmisiä osallistumaan toimintaan. Tämä saavutetaan mahdollistamalla yhteistyö ja tukemalla aktiivista osallistumista. (Nivala & Ryyänen 2019, 204.)

Sosiaalipedagogisen lähestymistavan neljäs keskeinen elementti, toiminnallisuus ja luovuus, kattaa yhteisen tekemisen, yhteistyön ja kokemusten jakamisen. Käytännössä voidaan soveltaa monenlaisia elämyksellisiä ja luovia menetelmiä, jotka pedagogisesti herättävät ja vahvistavat ihmisten luovia kykyjä. Luovat menetelmät mahdollistavat osallistujien tunteiden, aistien, kehon, kokemusten ja itseilmaisun vapautumisen, mikä edistää henkilökohtaista ja sosiaalista kehitystä sekä oppimista. (Nivala & Ryyänen 2019, 209.)

Viides sosiaalipedagogisen työtteen ominaispiirre on teorian ja käytännön läheinen suhde. Se toteutuu, kun sosiaalipedagoginen toimija reflektoi omaa työtään suhteessa teorian tarjoamaan ymmärrykseen. Teoriat tarjoavat perustaa ymmärtää koettuja asioita ja niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä. Teorian ja käytännön yhdistämisen keskeinen piirre on reflektiivisyys. Se on sitä, että pysähdytään tarkastelemaan ja arvioimaan toimintaa kriittisesti. Tällöin pyritään teoriaan peilaamalla ymmärtämään toimintaa ja oppimaan sekä toiminnasta, itsestä että maailmasta. (Nivala & Ryyänen 2019, 219.)

Sosiaalipedagogisen lähestymistavan kuudes peruspiirre, monitasoisuus, tarkoittaa, että sosiaalipedagoginen työ ei rajoitu vain yksilön, yhteisön tai yhteiskunnallisten kysymysten tasolle. Sen sijaan kaikki nämä tasot ovat jatkuvasti läsnä ja vuorovaikutuksessa keskenään. (Nivala & Ryyänen 2019, 224.)

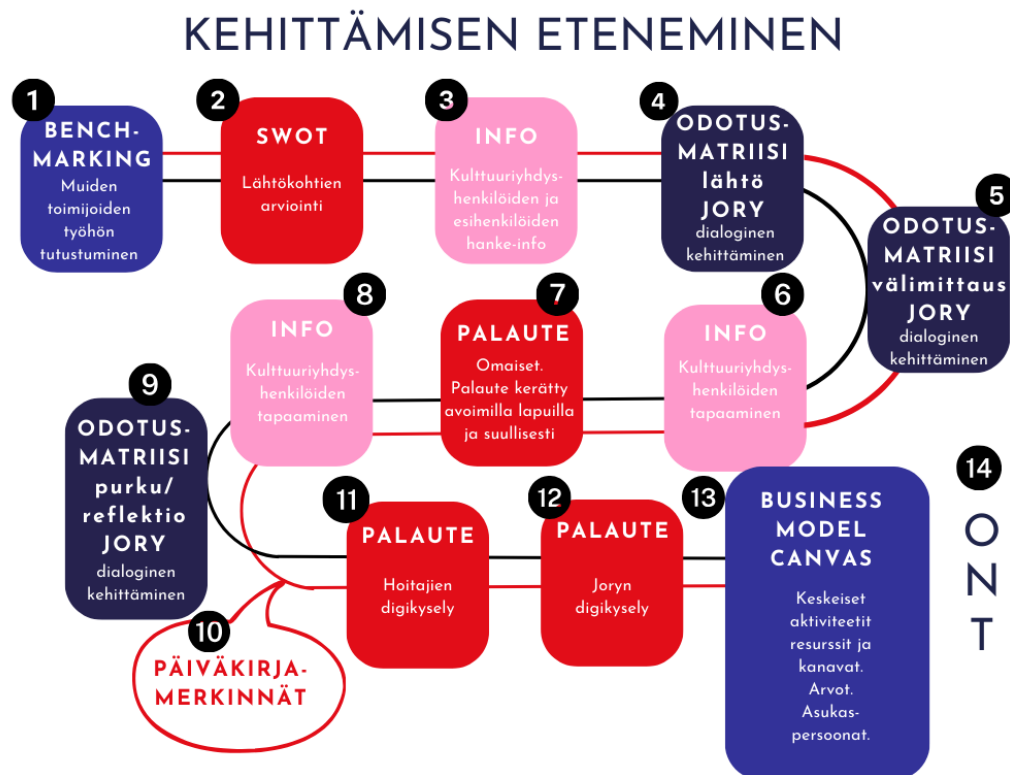
Sosiaalipedagoginen lähestymistapa soveltuu käytettäväksi moninaisissa konteksteissa, lähes missä tahansa ihmistyö on keskiössä. Tämä työskentelytapa keskittyy erityisesti niiden yksilöiden kasvattavaan tukemiseen, joiden elämäntilanteet ovat haastavat erityistarpeiden tai ongelmien vuoksi. Päämääränä on kohdata pedagogisesti heikommassa asemassa olevat, ennaltaehkäistä ja hälventää vaikeuksia sekä tuoda esiin ja kyseenalaistaa yhteiskunnallista epätasa-arvoa. (Nivala & Ryyänen 2019, 231.)

1.2 Menetelmät

Kehittämistoiminnassa on tärkeää arvioida, minkälaisiin maailmankatsomuksiin ja todellisuuden tulkintoihin työ perustuu. Tämä on projektinomaisesti etenevää kehitystä, jossa työntekijät toimivat organisaatiossa, joka on määritelty projektin ainutkertaiseksi ja ajallisesti rajatuksi, selkein tavoittein, resurssein ja aikatauluin. Kehitysprosessiin tulisi ottaa mukaan ne, jotka työtä tekevät, palveluita käyttävät tai ovat yhteistyössä mukana. Työn kehittäminen on yhteisöllinen prosessi, johon kaikilla on oikeus ja vastuu osallistua. Käytäntötutkimuksen lähtökohta on käytännön tarpeet, kuten palvelutyön puutteet tai haasteet. Tutkimus etenee suunnittelusta pilotointiin, toteutukseen ja lopulta tiedon palauttamiseen ja pohdintaan. Mallissa kaikki palvelun tasot ovat mukana kehittämistyössä, tavoitteena yhteisen ymmärryksen saavuttaminen. Allissa kaikki palvelun kerrostumat osallistuvat kehittämiseen. Tavoitteena on saada kaikille yhteistä ymmärrystä. (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 35–48.)

Työssäni olen hyödyntänyt useita kehittämismenetelmiä. Alussa suoritin benchmarkkausta saadakseni käsityksen nykytilanteesta. Benchmarking ”tarkoittaa oman toiminnan vertaamista toisten toimintaan, usein parhaaseen käytäntöön” (Salonen, ym. 2017, 63). Benchmarkingin ideana on oppia parhaalta. Tässä kehittämistehtävässä benchmarkkasimme hyviä käytäntöjä jo toimivilta kulttuuriohjaajilta Helsingissä seniorikeskuksissa, joissa myös oli ympärivuorokautisen hoivan yksiköitä. Kävimme näitä keskusteluita läpi projektin käytetyn odotusmatriisin pohjalta. Tässä vaiheessa odotusmatriisi oli vielä muotoutumatta, joten näitä keskusteluita ei ole muotoiltu matriisiin, kuten esitän muut keskustelut. Nämä olivat todellakin enemmän uteliaita keskusteluita. Näiden keskusteluiden perusteella muotoilimme omaa uutta työotettamme.

Kuva 2. Kehittämisen aikajana.



Dialogisen kehittämisen perustana käytin siis **odotusmatriisia**, joka sisälsi neljä pääotsikkoa: **Yhteisö, Kulttuuriohjaaja, Osastoväki ja Minä itse**. Tämä matriisi on oma luomukseni, ja koen sen tukevan ratkaisukeskeistä kehittämistyötä. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa keskittyy enemmän tavoitteiden määrittelyyn ja ratkaisujen etsimiseen kuin ongelmien syvälliseen analysointiin. Tämä näkökulma arvostaa ja nostaa esiin jo käytössä olevia toimintatapoja. Yleensä ihmiset tietävät itse parhaiten, mitkä tavoitteet ovat heille sopivia ja millaiset ratkaisut

toimivat. Ratkaisukeskeisyys edistää positiivista ja rohkaisevaa ilmapiiriä, ja se korostaa selkeiden tavoitteiden ja ratkaisujen ohella myös olemassa olevia resursseja, kuten vahvuuksia, aikaisempia menestyksiä ja toimivia käytäntöjä. (Kurttila & Aalto 2015, 27.)

Dialogisuuden nimissä pidin osastohenkilöstölle pieniä osastotunteja, joissa esittelin kulttuuriohjaajan toimen tausta-ajatuksia, vaikutteita ja tavoitteita. Näihin tilaisuuksiin kehotan panostamaan! Tässä projektissa ne jäivät vain muutamien osallistujien hetkelliseksi osallisuudeksi. Kiire ja ajan säästäminen tässä kohtaa ovat haitaksi, koska yhteinen ymmärrys siirtyy kauemmas ja osallisuus toimintaan hidastuu. Aika on rahaa, ja tähän kannattaa sijoittaa.

Palautetta kerättiin anonyymisti paperi- ja verkkokyselyillä sekä omaisilta, henkilöstöltä että projektin johtoryhmältä. Yhteensä kolme palautetta. Omaisten palaute on kerätty avoimen palautuslaatikon periaatteella, eli yhtään kysymystä ei ole asetettu. Näitä ”viestilappusia” tuli 10. Esittämässäni omaisten palautteissa on myös heidän suullisesti antamaa palautetta tapahtumien yhteydessä. Työtekijöille osoitetut kyselyt ovat liitteenä. Vastaajia niihin oli 14. Toki yhteensä kuudella ympärivuorokautisen hoivan osastolla on paljon enemmän työntekijöitä. Ohjausryhmässä oli kuusi henkeä: minun lisäksi vastuuyksikköjohtaja, palvelupäällikkö ja osastojen esihenkilöt, sekä kulttuuriohjaajat (6 hlöä). Vastuuyksikköjohtaja kerkesi jäädä eläkkeelle, ennen loppukyselyä, kaikilta muilta viideltä sain palautteen.

Kulttuuriohjaajat pitivät päiväkirjaa projektin ajan, josta esitän tässä työssä reflektiivisiä kommenttihuomioita. Refleksiivinen tarkoittaa itsekohtainen, itseä viittaava. Suomisanakirjan mukaan verbi reflektoida tarkoittaa mietiskellä, pohdiskella tai heijastaa. Näin me käsitelimme kokemuksia keskustellen kerran viikossa ja kulttuuriohjaajat kirjasivat näitä tuntemuksia, ajatuksia ja hoksaamisia päiväkirjaansa.

Tuloksia muotoillessani käytin palvelumuotoilun Business Model Canvasta eli liiketoimintamallin huoneentaulua, soveltaen. Palvelumuotoilu on jatkuvaa palvelun kehittämistä. ”Business Model Canvas on palvelukehityksen, uuden liiketoiminnan kehittämisen ja arvioinnin, liiketoiminnan visualisoinnin ja liiketoiminnan uudistamisen väline” (Innokylä, työkalut). Tällä menetelmällä hahmottelimme yhdessä kulttuuriohjaajien kanssa muun muassa avainaktiviteetit, verkostot ja keskeiset resurssit sekä asukaspersoonat. Näistä toivon erityisesti olevan apua uusille kulttuuriohjaajille, näitä me kaipasimme aluksi.

2 MISTÄ KULTTUURISESSA VANHUSTYÖSSÄ ON KYSY- MYS?

Kulttuurinen vanhustyö on kulttuuria ja luovuutta arvostavaa näkökulmaa, arvoja ja asenteita, jotka vaikuttavat suunnittelun, johtamisen, erilaisten käytänteiden sekä konkreettisen arjen toiminnan taustalla – siihen ei siis viitata erillisenä menetelmänä, mallina tai kulttuuripalveluina vanhustyössä (Huhtinen-Hilden, Puustelli-Pitkänen, Strandman & Ala-Nikkola 2017, 21).

Kehittämistehtävänä on kulttuuriohjaajan toimen perustaminen, mutta se on vain yksi tekijä tässä kulttuurisen vanhustyön kokonaisuudessa. Taide tuo todistetusti hyvinvointia siitä nauttiville (WHO 2017). Taidetoiminta mahdollistaa inhimillisen kohtaamisen.

Kansainvälisen tutkimuksen perusteella on vahvaa näyttöä taiteen ja taiteellisen toiminnan merkityksestä fyysisen ja psyykkisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä sekä osana hoitoa ja paranemista. Osallistuminen taide- ja kulttuuritoimintaan voi tarjota mahdollisuuksia, tukea ja resursseja edistää terveyttä ja hyvinvointia kokonaisvaltaisella tavalla jokapäiväisessä elämässä. (Laitinen 2017.)

2.1 Kulttuurihyvinvointi

Kulttuurihyvinvoinnin määrittelyn ytimessä on eletty ja koettu kulttuurihyvinvointi, ihmisen oma kokemus siitä, että kulttuuri ja taide lisäävät hänen hyvinvointiaan tai ovat yhteydessä siihen. Sitä ei voi ”tuoda” tai ”antaa” ulkopuolelta, vaan se perustuu kunkin omaan kulttuurisuuteen, omaan taidesuhteeseen ja omaan kulttuuriosallisuuteen: millaisia merkityksiä ihminen kokemuksilleen antaa sekä millaisia elämyksiä ja oivalluksia hänelle syntyy. Eletty ja koettu kulttuurihyvinvointi kytkeytyy henkilökohtaisiin kulttuurisiin tarpeisiin. Tällöin korostetaan kulttuurisia oikeuksia, jotka jokaisella on elämäntilanteestaan, iästään tai voinnistaan riippumatta. Se on inhimillistä yhteydenpitoa ja vuorovaikutusta, toimintaa ja vastavuoroisuutta, merkityksellistä elämän sisältöä – on se sitten päivittäistä lehdenlukua, saunailtoja tai karaokea. Se on sitä omaa hyvää arkea, jonka kulttuuriset sisällöt ja merkitykset ovat muotoutuneet kiinteänä osana kunkin ihmisen elämänkaarta, arvomaailmaa, tottumuksia ja muistojen maisemia. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 21.)

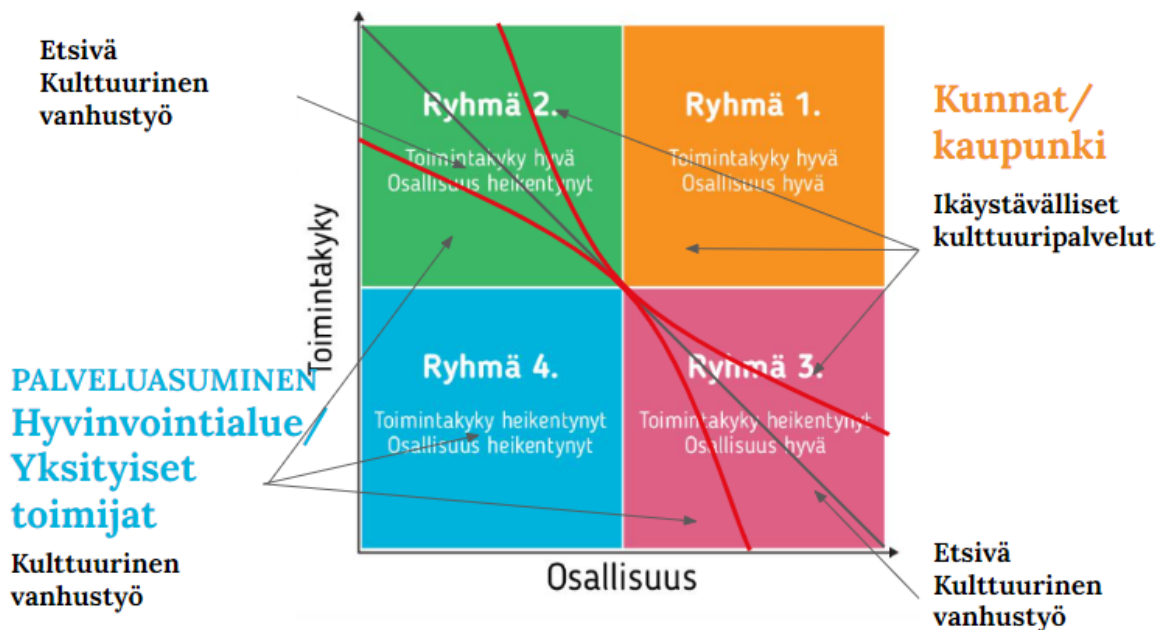
2.2 Kulttuurisen vanhustyön kohderyhmä

Etsivän kulttuurisen vanhustyön hankkeen kohderyhmäanalyysissä on päädytty tarkastelemaan ikääntyvän väestön kykyä ja mahdollisuuksia osallistua taide- ja kulttuuripalveluihin kahden

keskeisen käsitteen kautta: toimintakyvyn ja osallisuuden. Tämä Selinin ja Siponkosken analyysi osoittaa myös kulttuurisen vanhustyön toimintaympäristön. (Selin & Siponkoski, 2023.)

Etsivän kulttuurisen vanhustyön asiakasryhmien tunnistamisessa toimintakyky ymmärretään erityisesti yksilön fyysisenä, psyykkisenä, kognitiivisena ja sosiaalisena ominaisuutena. Osallisuus puolestaan nähdään subjektiivisena kokemuksena omista mahdollisuuksista elää oman näköistä elämää osana valitsemaansa yhteisöä ja osallistua yhdessä tekemiseen. Tältä pohjalta muodostettiin nelikenttämalli, jossa ikääntyvä väestö jaetaan toimintakyvyn ja osallisuuden näkökulmista neljään erilliseen ryhmään. (Selin & Siponkoski, 2023.)

Kuva 3. Ikäihmisten kulttuurisen hyvinvoinnin edistäminen (Selin & Siponkoski, 2023).



Lainaan seuraavassa Selinin ja Siponkosken määritelmää, joka ilmentää kokonaiskuvaa ikäihmisten kulttuurisen hyvinvoinnin edistämisen toimijoista. Tämä jäsentely rytmittää tässä hetkessä voimakkaasti keskustelua kulttuurisen vanhustyön tekijöistä asiantuntija verkostoissa.

Ryhmään 1 kuuluvat ne ikääntyneet, joiden toimintakyky ja kokemus osallisuudesta on vielä hyvä. Suuri osa ryhmään 1 kuuluvista pystyy halutessaan osallistumaan valitsemiinsa yleisesti kaikille tarjolla oleviin taide- ja kulttuuritapahtumiin sekä harrastuksiin, ja heille on tarjolla paljon erilaisia taide- ja kulttuuripalveluita. Ryhmään 1 kuuluu myös niitä ikääntyneitä, joilla ei ole vahvaa suhdetta kulttuuriin ja taiteeseen.

Ryhmään 2 kuuluvilla toimintakyky on vielä melko hyvä, mutta osallisuus on heikentynyt. Heidän sosiaalinen piirinsä voi olla pienentynyt eikä ystäviä tai läheisiä enää löydy ympäriltä.

Näillä ikäihmisillä voi olla esimerkiksi erilaisia pelkoja, uskalluksen puutetta, itsensä väheksymisistä tai ihan vain mukavuuden halua. Tästä seuraa ”mökkiytymistä”, eristäytymistä ja lähtemisen vaikeutta. Liikkuminen voi olla rajoittunutta esimerkiksi taloudellisista syistä. Osa ryhmään 2 kuuluvista voi saada arjen toimintaa tukevia sosiaali- ja terveyspalveluita.

Ryhmään 3 kuuluvilla puolestaan osallisuus on vielä hyvä, mutta toimintakyky on selkeästi heikentynyt. He ovat sosiaalisesti vielä aktiivisia ja ystäviä sekä läheisiä löytyy lähipiiristä. Liikkuminen voi kuitenkin olla fyysisten rajoitteiden vuoksi hankalaa ja aisteissa on tapahtunut heikkenemistä. Osa ryhmään 3 kuuluvista voi saada arjen toimintaa tukevia sosiaali- ja terveyspalveluita.

Ryhmään 4 kuuluvien ikääntyneiden toimintakyky ja osallisuus ovat jo selkeästi heikentyneet. He tarvitsevat ympärivuorokautisesti erilaisia sosiaali- ja terveyspalveluiden tarjoamia hoito- ja hoivapalveluita. Tämä ryhmä kuuluu kulttuurisen vanhustyön piiriin! (Selin & Siponkoski, 2023.)

Tämä kehittämistehtävä siis ryhmään neljä, kulttuuriseen vanhustyöhön.

3 LAINVOIMAINEN VIITEKEHYS

Tässä osiossa esittelen lakeja, jotka tukevat kulttuurista vanhustyötä. Opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripolitiikan strategiassa 2025 mainitaan tavoitealueeksi ja niihin liittyväksi strategiseksi tavoitteeksi osallisuus ja osallistuminen kulttuuriin. Kansalaisten perusoikeudet ja kulttuuriset oikeudet ovat valtion kulttuuripolitiikan toteuttamisessa tärkeä lähtökohta. Suomen perustuslaissa kulttuuriset oikeudet – jokaisen oikeus kehittää itseään, taiteen vapaus sekä oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin – turvataan osana sivistyksellisiä oikeuksia. (OKM 2017, 15.)

3.1 Laki kulttuurisista oikeuksista

”Osallistuminen taiteeseen ja kulttuuriin sekä taiteesta nauttiminen on määritelty myös ihmisen perusoikeuksiksi osana tasa-arvoisuutta” (Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948, artikla 27).

”YK:n yleiskokous päätti kokouksessaan vuonna 1992, että jokaisessa jäsenmaassa tulee asettaa kansallinen toimielin valmistelemaan ikääntymiseen liittyvä strategia- ja toimenpideohjelma. Suomen Vanhuspolitiikkaa vuoteen 2001 - mietinnössä on nostettu esiin monia edelleen ajankohtaisia teemoja, kuten huoltosuhteen heikkeneminen suurten ikäluokkien ikääntymisen myötä, kaupungistuminen, muuttuva perhe ja ikääntyvien työntekijöiden työkyky.” (Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030, 14.)

”Suomessa tuli voimaan vuonna 2014 yhdenvertaisuuslaki. Lain tarkoitus on estää syrjintää iän, sukupuolen, vammaisuuden, terveydentilan, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Lisäksi laki velvoittaa lisäämään yhdenvertaisuutta.” (Finlex, 2014.)

Suomen ikääntyneiden joukko on yllättävän monimuotoinen. Muuttoliikkeen kasvun ohella tämän ryhmän moninaisuuteen vaikuttavat saamelaiset, eri kieliset ja etniset vähemmistöt kuten ruotsinkieliset, romanit ja tataarit, sekä juutalaiset ja seksuaali- sekä sukupuolivähemmistöt. Lisäksi moninaisuutta lisäävät erilaiset vammaisryhmät, kuten viittomakieliset. (Rönkkö, 2018.)

Vuonna 2017 WHO esitteli globaalin strategian ja toimintasuunnitelman ikääntymiseen ja terveyteen liittyen. Strategian visiona on maailma, jossa jokaisella on mahdollisuus nauttia pit-

kästä ja terveestä elämästä. Keskeisiksi tavoitteiksi on asetettu terveellisen ja hyvinvoivan vanhenemisen tukeminen globaalisti, ikäystävällisten ympäristöjen luominen, terveys- ja sosiaalipalvelujärjestelmien sopeuttaminen ikääntyneiden tarpeisiin, kestävien ja oikeudenmukaisten hoitojärjestelmien rakentaminen vanhuksille sekä ikääntymisen terveyden ja hyvinvoinnin seurannan ja tutkimuksen kehittäminen. (WHO, 2017). Oma kansallinen nyt valmisteltu ikäohjelma 2030 soveltuu hyvin osaksi myös tätä kansainvälistä työtä, koska tarpeet ja tavoitteet ovat yhteneviä.

3.2 Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista

”Hyvinvointialueen on toteutettava iäkkään henkilön arvokasta elämää tukeva pitkäaikainen hoito ja huolenpito ensisijaisesti hänen kotiinsa annettavilla ja muilla sosiaali- ja terveydenhuollon avopalveluilla. Palvelut on sovittava sisällöltään ja määrältään vastaamaan iäkkään henkilön kulloisiakin palveluntarpeita. Hoito ja huolenpito voidaan toteuttaa pitkäaikaisena laitoshoidona vain tässä laissa säädetyillä perusteilla.” (Finlex 2012, 2022/604.)

”Pitkäaikaista hoitoa ja huolenpitoa turvaavat sosiaali- ja terveyspalvelut on toteutettava niin, että iäkäs henkilö voi kokea elämänsä turvalliseksi, merkitykselliseksi ja arvokkaaksi ja että hän voi ylläpitää sosiaalista vuorovaikutusta sekä osallistua mielekkääseen, hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan. Iäkkäille avio- ja avopuolisille on järjestettävä mahdollisuus asua yhdessä”. (Finlex 2012, 2022/604.)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista tarkoituksena on:

- ”1) tukea ikääntyneen väestön hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja itsenäistä suoriutumista;
- 2) parantaa ikääntyneen väestön mahdollisuutta osallistua elinoloihinsa vaikuttavien päätösten valmisteluun ja tarvitsemiensa palvelujen kehittämiseen kunnassa ja hyvinvointialueella;
- 3) parantaa iäkkään henkilön mahdollisuutta saada laadukkaita sosiaali- ja terveyspalveluja sekä ohjausta muiden tarjolla olevien palvelujen käyttöön yksilöllisten tarpeittensa mukaisesti ja riittävän ajoissa silloin, kun hänen heikentynyt toimintakykynsä sitä edellyttää sekä;

4) vahvistaa iäkkään henkilön mahdollisuutta vaikuttaa hänelle järjestettävien sosiaali- ja terveyspalvelujen sisältöön ja toteuttamistapaan sekä osaltaan päättää niitä koskevista valinnoista.” (Finlex 2022/604.)

Kansallinen ikäohjelma (2020, 34) mainitsee tavoitteissaan seuraavaa: Ikäihmisten palveluissa työskentelevän henkilöstön osaamisen ja jaksamisen lisäämiseksi ja alan vetovoiman parantamiseksi on tarpeen käynnistää sekä tutkimusta että kehittämistoimintaa. Kulttuurinen vanhustyö vastaa osaltaan tähän haasteeseen pyrkimällä parastamaan kulttuurista arkea toimintayksiköissä. Kulttuurisen arjen parastaminen sisältää ajatuksen asukkaan omannäköisestä kulttuurisesta arjesta, kohentuneesta työhyvinvoinnista (hyvä työnantajakuva ja työntekijöiden veto- ja pitovoima) ja sidosryhmien aktiivisesta osallisuudesta.

”Toimintayksiköllä tarkoitetaan julkisen tai yksityisen palveluntuottajan ylläpitämää toiminnallista kokonaisuutta, jossa tuotetaan sosiaali- tai terveyspalveluja pääasiassa iäkkäille henkilöille siten, että palvelut toteutetaan palveluntuottajan tiloissa tai iäkkään henkilön yksityiskodissa.” (Finlex, 2012.)

Tämä laki määrittää kulttuurisen vanhustyön tekijät, kuten kulttuuriohjaajat, virikeohjaajat, kuntoutuksen työntekijät ja soveltuvan ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittaneet välittömään asiakastyöhön osallistuviksi työntekijöiksi. (Finlex, 2012.)

3.3 Laki kuntien kulttuuritoiminnasta

”Tässä laissa säädetään kunnan kulttuuritoiminnan järjestämisestä sekä siihen liittyvistä tavoitteista, tehtävistä, yhteistyöstä, asukkaiden osallistumisesta, tiedon tuottamisesta ja toiminnan arvioinnista, valtionrahoituksesta sekä kehittämistehtävästä. Kunnan kulttuuritoiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla kunta edistää kulttuurin ja taiteen tekemistä, harrastamista, saataavuutta ja käyttöä sekä taide- ja kulttuurikasvatusta ja kulttuuriperintöä”. (Finlex 2019).

Tämän lain tavoitteena on:

- ”1) tukea ihmisten mahdollisuuksia luovaan ilmaisuun ja toimintaan sekä kulttuurin ja taiteen tekemiseen ja kokemiseen;
- 2) edistää kaikkien väestöryhmien yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja osallistumista kulttuuriin, taiteeseen ja sivistykseen;

3) vahvistaa väestön hyvinvointia ja terveyttä sekä osallisuutta ja yhteisöllisyyttä kulttuurin ja taiteen keinoin;

4) luoda edellytyksiä paikallisen ja alueellisen elinvoiman kehittymiselle ja sitä tukevalle luovalle toiminnalle kulttuurin ja taiteen keinoin.

Tavoitteiden toteuttamisen lähtökohtina ovat demokratia, asukaslähtöisyys, tasa-arvo, kestävä kehitys sekä kulttuurinen moninaisuus ja vuoropuhelu.”

Nämä kaikki tekijät tukevat kulttuurisen vanhustyön toiminta-ajatusta.

Kunnan tehtävänä on järjestää monipuolista kulttuuritoimintaa, mukaan lukien taiteen tukeminen ja kulttuuriperinnön ylläpitäminen. Tavoitteena on edistää kulttuurin saatavuutta, ammattimaista taiteellista työtä, harrastamista sekä kulttuurikasvatusta. Kunnan on huomioitava paikalliset olosuhteet ja väestöryhmien tarpeet tehtäviä ja palveluita järjestäessään. Toiminnan tulee sisältää riittävästi asiantuntijaosaamista.

Kaikki tämä pätee palveluasumisen toimintayksiköihin: asukkaisiin henkilöstöön ja toimitiloihin. Kulttuurisen vanhustyön näkökulmaa ei siis ole kirjoitettu suoranaisesti lakeihin, mutta se on toimintakäsite, joka on löydettävissä laeista ja suosituksista, sekä inhimillisistä perustarpeista.

Kestävän kehityksen sosiaalisessa ja kulttuurisessa ulottuvuudessa painotetaan sekä hyvinvoinnin siirtämistä tuleville sukupolville että ihmisten tasapuolista kohtelua ja kulttuurien monimuotoisuuden säilyttämistä. Kulttuurien välinen dialogi ja kulttuuriperinnön sekä paikalliskulttuurien suojelu toteutuvat tehokkaasti, kun yhteisön toimintaan osallistuvat kaikki ihmiset, kulttuurisen vanhustyön myötä.

4 TARVE

4.1 Väestön ikääntyminen

Mitä on ikääntyminen määritelmänä? Tilastokeskus (2003) antaa tähän seuraavan määritelmän:

”Väestön ikääntymistä voidaan tarkastella seuraavasti:

1. Verrataan yli 65-vuotiaiden osuutta koko väestöön, ja kun tuo vanhusten suhteellinen osuus kasvaa, puhutaan ikääntymisestä. Esimerkiksi Suomessa vuonna 2000 oli yli 65-vuotiaiden osuus koko väestöstä 15,0 prosenttia. Vuonna 2030 se kasvaa 26,3 prosenttiin. Näin joka neljäs Suomessa asuva olisi tuolloin vanhus.
2. Kun 65-vuotiaiden absoluuttinen määrä kasvaa, puhutaan ikääntymisestä. Kun vuonna 2000 Suomessa asui 777 200 yli 65-vuotiasta, niin vuonna 2030 heidän määränsä nousee jo 1 389 100:aan, mikä on 611 900 yli 65-vuotiasta lisää.
3. Kun tarkastellaan 65-vuotiaiden määrän prosentuaalista kasvua, puhutaan ikääntymisestä. Vuodesta 2000 vuoteen 2030 yli 65-vuotiaiden määrä kasvaa 78,7 prosenttia.”

Tämä aikaperspektiivi antaa hyvää näkemystä siitä mitä on meneillään väestön ikärakenteessa: väestön ikärakenne on muuttunut jo pitkään vanhemmaksi, koska lasten lukumäärä on vähentynyt ja kuolleisuus on pienentynyt etenkin eläkeikäisillä ihmisillä. Jos nykyiset trendit jatkuvat, vanheneminen jatkuu ja väestön määrä kääntyy laskuun. (Valkonen & Lassila, 2021.)

Mitä vaikutuksia ikääntymisellä on?

Suomen väestö kuuluu maailman iäkkäimpiin. Ikääntyminen on etuoikeus, mutta se vaatii myös jatkuvaa yhteiskunnallista suunnittelua ja valmistautumista. Vanhustyön kaksi tärkeintä haastetta ovat varmistaa laadukas hoito elämän loppuvaiheessa ja tukea terveellistä vanhenemista koko elämänkaaren ajan. Tämä opinnäytetyö on luotu vastauksena näihin haasteisiin ja tarjoamaan konkreettista apua.

Kulttuurin ja liikunnan vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin on tutkittu Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä, jossa tarkastellaan niiden hyödyntämistä päätöksenteossa ja toiminnan ohjauksessa. (Backman, Hyssälä, Kivelä, Norppa, Virta & Vuolasto, 2023.)

Elämäntapojen muutokset ja ikääntyminen lisäävät sosiaali- ja hoivapalveluiden tarvetta. Tutkimukset osoittavat, että liikkumattomuus ja kulttuurisen sekä sosiaalisen pääoman rappeutuminen ovat merkittäviä hyvinvoinnin heikkenemisen syitä. Pahoinvoinnin taloudelliset seuraukset ovat usein suuremmat kuin hyvinvoinnin ylläpitämisen kustannukset. Investoimalla terveelliseen, aktiiviseen ja kulttuuririkkaaseen elämäntapaan voidaan paitsi lieventää sosiaali- ja terveyspalveluiden kysynnän kasvua, myös edistää kansantalouden kehitystä parantamalla kansalaisten toimintakykyä, hyvinvointia ja turvallisuuden tunnetta. Turvallisuus sisältää yhteiskuntaan kuulumisen, ja kulttuuri sekä liikunta ovat avainasemassa tässä prosessissa. Hyvinvoiva kansalainen on perusta kansakunnan kokonaisturvallisuudelle ja kyvylle selviytyä haasteista. (mt., 10.)

Myös Sitra on nimennyt väestön ikääntymisen megatrendiksi. Sitra puhuu *Huoltosuhteen heikkenemisestä*, kun ”väestö vanhenee ja työikäinen väestö vähenee. Tämä haastaa pohtimaan miten yhteiskunnan palveluiden laatu ja saatavuus varmistetaan.” Toisaalla Sitra herättää ajattelemaan, että ”tulevaisuudessa toimintakyky voi olla ikää määrittävämpi tekijä ja hoitomuodot ikääntymisen hidastamiseksi saattavat lisääntyä” – kuten taiteen menetelmät ja kulttuurinen osallisuus. (Dufva & Rekola, 2023.)

4.2 Muistisairauksien yleistyminen

Maailmalaajuisesti muistisairaiden määrä kasvaa nopeasti. Vuonna 2015 maailmassa oli jo lähes 50 miljoonaa muistisairasta ja määrän arvioidaan kaksinkertaistuvan seuraavan kahdenkymmenen vuoden aikana. (THL, 2024.)

Kansallisiin rekisteritietoihin perustuen vuonna 2021 muistisairauksia sairastavia henkilöitä oli Suomessa yhteensä noin 150 000. Tämän lisäksi osalla, erityisesti varhaisen vaiheen muistisairautta sairastavilla henkilöillä, ei ole diagnoosia tai lääkitystä, joten muistisairauksia sairastavien kokonaismäärä on todennäköisesti jonkin verran suurempi. Uusia muistisairauksia diagnosoidaan Suomessa vuosittain keskimäärin 23 000 henkilöllä. Ihmisten eläessä yhä pidempään muistisairauksia sairastavien lukumäärä kasvaa voimakkaasti. Vuonna 2040 Suomessa arvioidaan olevan muistisairauksia sairastavia noin 247 000, mikäli ikäryhmittäinen sairastavuus säilyy nykyisellään. ”Väestön ikääntymisen lisäksi muistisairauksien yleisyyteen vaikuttavat esimerkiksi muistisairauksien riskitekijöiden yleisyys ja väestön koulutustaso.” (THL, 2024.)

Muistisairauksien lisääntyminen kasvattaa merkittävästi sosiaali- ja terveydenhuollon menoja ja painetta. Samanaikaisesti kun väestä ikäännyy ja eläköityy hoitoalallakin, uusien hoitotyön ammattilaisten määrä vähenee. Hoitajapulasta kertovat päivittäiset uutiset.

Anna Remes (neurologian professori) kirjoittaa lääketieteen aikakauskirja *Duodecim*issä 2018 visiota muistisairaiden hoidosta medikalisaatiolähtöisesti; potilaiden, omaisten sekä hoitavan toiveet kohdistuvat tautiprosesseihin vaikuttaviin lääkehoitoihin. Lääkehoidon kehittyminen on hidasta, mutta jatkuvaa ja yleensä uudet lääkkeet ovat huomattavan kalliita. Muuttavatko digitaaliset ratkaisut, kuten tekoäly ja hoivarobotit sitten hoitoa ja arkea?

Erilaisia hoivarobotteja alkaa olla jo Suomessa laaja kirjo. Muistisairas saattaa saada päiväänsä piristystä vaikkapa lemmikkiä muistuttavasta robotista, mutta robotiikka tuskin korvaa ihmiskäsien tarjoamaa hoitoa ja hoivaa. Omaishoitajia ja asiantuntevaa hoitohenkilökuntaa tarvitaan tulevaisuudessakin.

Voisiko kulttuuriohjaaja olla kuitenkin lemmikkirobottia sympaattisempi ja vaikuttavampi? Voisiko kulttuuriohjaaja olla se läsnä oleva henkilö, jota muistisairas lakkaamatta etsii? Ja voisiko kulttuuriohjaaja taiteen menetelmin auttaa visualisoimaan ja sanottamaan niitä päällimmäisiä muistoja ja tunteita, joita muistisairas ehkä pelkää tai kaipaa. Varmasti voisi. Tutkimuksemmekin sen osoitti, näistä kokemuksista jäljempänä.

4.3 Tulevaisuustaulukko

Kehittämistehtävässä tulevaisuuden suunnittelu toteutettiin yhteistyössä hoitohenkilökunnan kanssa tulevaisuusverstaassa. Tulevaisuusverstaat ovat suosittu menetelmä, jota käytetään laajasti erilaisissa tutkimus- ja kehitysprojekteissa. Vaikka tulevaisuusverstaiden päämäärät ja käytännöt voivat olla hyvin erilaisia, niiden ydin on tulevaisuuden visioiden hahmottaminen, yhteinen oppimiskokemus ja uusien ideoiden sekä ratkaisuehdotusten kehittäminen. (Armanto, Lauttamäki & Siivonen 2022, 223.)

Tässä verstaassa yhteinen keskustelu oli tarkoitettu pohjustamaan yhteistä näkemystä ja ymmärrystä toiminnalle. Edellisessä luvussa jo mainittu Sitran megatrendi hyvinvoinnin haasteiden kasvamisesta tuli näkyväksi tässäkin työpajassa; väestö ikäännyy ja huoltosuhde heikkenee. Tarvitsemme siis uusia ulottuvuuksia, kuten monialaista palveluverkostoa, tukemaan vanhuspalveluita.

Rovaniemellä pidämme säännöllisen epäsäännöllisesti ”Kulttuuriyhdyshenkilöiden Röpinöitä”, joka on osastojen kulttuurivastaavien/kulttuuriyhdyshenkilöiden verkosto, jota minä

kaupungin ikäihmisten kulttuurituottajana vedän. Tämän verkoston tarkoituksena on jakaa tietoa ja kokemuksia.

Tulevaisuusverstaan ”Kulttuuriyhdyshenkilöiden Röpinöille” osallistui 6 henkilöä eri palvelualoista. Käsittelimme tässä fasilitoimassani tulevaisuustyöpajassa menneisyyttä, tätä hetkeä ja tulevaisuutta.

Kuva 4. Tulevaisuusnäkymää ikäihmisten palveluasumisessa.

Todennäköisen tulevaisuuden taulukko		Esimerkinä tutkivasta skenaariomallista on Houstonin yliopiston malli, jossa aluksi rakennetaan todennäköisen tulevaisuuden skenaario (baseline scenario)			
Skenaarion aihealue: KULTTUURINEN VANHUSTYO		Aikahorisontti: 5–10 vuotta			
Kategoria	Kuvaus/perustelut			Huomiot	
PYSYVÄT ASIAT, MEGATRENDIT (ei odotettavaa muutosta ennen aikahorisontti)	Palveluasuminen muuttuu yhteisöasumiseksi	Kotihoito lisääntyy entisestään	Avuntarvitsijoiden määrä lisääntyy ikääntyvän väestön	Hoitajamitoituksen muuttumisen tai poistumisen myötä systeemi muuttuu	Ihminen on kokonaisuus ja elämä ja aistit säilyvät kuolemaan saakka
					Uskomukset ovat tiukassa
					Tarvitaan moniammatillisuutta jokaiselle tasolle missä toimintaa kehitetään ja päätöksiä tehdään ja arkea toteutetaan
TODENNAKOISTA tulevaisuutta tukevat trendit (voidaan sanoa ”enemmän” tai ”vähemmän”)	Mennään yksilölliseen suuntaan	Kulttuurinen toimijuus voi olla 1+1 ja se on juuri riittävä	Asumisyksikkö on viimeinen koti, ei pompottelua	Pitäydytään tiukasti terveyskeskeisyydessä, joka jättää inhimillisyyden varjoonsa	
SUUNNITELMAT (tärkeimpien sidosryhmien aikomukset/suunnitelmat)	Omaisten aikomus on pitää yhteyttä etänä	Omaiset ovat kaukana	Palveluvaatimukset kasvavat	Pirstaloitunut palvelurakenne	Epämääräisyyttä palvelutarjonnassa on vähennettävä
					Enää ei vähän riitä, palvelulta odotetaan monimuotoisesti vastikkeellista
ENNUSTEET (muiden tahojen tekemät tulevaisuuden ennusteet)	Menee viitisen vuotta, kunnes HYVA saadaan toimimaan	Mitä tapahtuu palveluille?	Tulevat palvelutarvitsijat ovat tietoisempia itsestään ja oikeuksistaan	Miten hoitajia riittää?	
Abstrakti	Todennäköisen tulevaisuuden nimi: HOITAJAPULA				
	Arvot muuttuvat maailmassa; fyysisyyttä ei arvosteta, eikä ihannoita. Hoitajan työ ei ole enää ihailtua sisar Nightingale tyyliin, eikä myöskään seksikkäänä päivänena. Työ ei ole mediaseksikästä eikä hoitajiksi hakeuduta. Hoitajan yö on fyysistä ja koetaan raskaaksi. Tuleva hoitajasukupolvi on jo nyt nuorena niin heikkossa kunnossa, että he eivät tule kykenemään tähän fyysiseen ja henkisesti vaativaan työhön. Diagnoosit lisääntyvät ja työn esteet lisääntyvät. Työhön ei sitouduta, eikä synny työn omistajuutta. Ei ole hoitajia, mutta sääntöjä on paljon. On pakko moniammatillistaa hoiva-alaa ja purkaa sääntöjä. Tämä ajaa polarisoitumiseen ja eriarvoistumiseen, koska jossain työntekijöitä ja palvelua saa rahalla.				
AVAINTEKIJÄT (kertovat todennäköisen tulevaisuuden vahvistumisesta, seurattavia)	Nuorten digikäyttäytymistä, joka ohjaa käyttäytymistä, kännykkä elämää, joka ohjaa ajattelua, sulkee vaihtoehtoja ja rapauttaa resilienssiä: antaa liian nopeita vastauksia oman pohdinnan sijaan.			Lähdekriittinen ajattelu	
Abstrakti	Vaihtoehotoisen tulevaisuuden nimi: ALKURÄJÄYS				
Toimintayksiköt ovat miniammatillaisia ja hengittäviä paikkoja joissa joustetaan toiminnassa, vuorovaikutusta	Palvelurakenne on hajonnut. Tilalle on syntynyt laajemmalti yhteisöasumisen mahdollisuuksia, joihin muutetaan jo ennakoivasti, jotta sosiaalisesti kotiudutaan		Talokompleksissa asuu monenlaisia ihmisiä. Seniorikylä. Ruotsin mallin tuodaan sen tänne!		Suomalainen mielenmaisema naksahtaa auki!

Aikajanaksi valitsimme lyhyen tähtäimen 5–10 vuotta, jotta pysymme kiinni nykyhetken työnössä, siinä mikä on muutoksessa juuri nyt - tässä käsillä olevassa kehittämistehtävässä ja toiminnoissa, joihin voimme vaikuttaa nyt. Sitran Mahdollisen tulevaisuuden kolmio kuvaa tätä asetelmaa. Mahdolliseen tulevaisuuteen vaikuttavat ”Nykyhetken työntö” eli meneillään olevat prosessit, kuten teknologia ja kulttuuri. Tulevaisuuden imuun vaikuttavat mm. unelmat, suunnitelmat ja toiveet. Menneisyyden paino tuo mukanaan mm. uskomusjärjestelmät, maailman kuvat ja muutoksen esteet. (Sitra 2023.)

Taustalla näkyy menneisyyden paino; hoivakulttuurin ja -koulutuksen muutos. Jyväskylän yliopiston tutkimuksessa 2018 selvitettiin, kuinka ”vanhustyöntekijöiden ikärakenteessa on tapahtunut kymmenen vuoden aikana muutos: vuonna 2005 selvästi yli puolet (57 %) henkilökunnasta oli 25–54-vuotiaita ja vuonna 2015 alle puolet (46 %)”. Vuonna 2005 nähtiin yhden suuren ikäluokan eläköityminen ja nuorten työntekijöiden tuleminen tilalle, mikä nosti koulutuksen tasoa. Tässä tutkimuksessa todettiin suomalaisen hoivatyön olevan noidankehässä: asiakkaiden tarpeet lisääntyvän ja kotihoidon asiakasmäärien kasvavan, mikä johtaa työpaineen kasvuun ja se puolestaan hoivatyön laadun heikkenemiseen. Toinen hoivatyötä uhkaava tekijä tutkimuksessa oli väkivallan ja häirinnän lisääntyminen, jotka ovat johtaneet työn lopettamisen harkintaan. (Kröger, Van Aerschot & Puthenparambil, 2018.)

”Ihmisen ja luonnon kannalta kestävämpi tulevaisuus edellyttää muutosta ajatusmalleissa ja ihanteissa”(Sitra, 2023). Tässäkin tulevaisuusverstaassa arvot puhuttivat paljon. Onko nuoren polven hoitajien työn merkitys muuttuva? Kyllä on. Hyvinvointia työstä 2030 – luvulla – Skenaario suomalaisen työelämän kehityksestä käsittelee asiaa laajemmaltikin (Kokkinen, 2020). Nostan tähän ilmiönä ajattelun- ja toimintatapojen muutoksen (Väänänen, Smedlund, Törnroos, Kurki, Soikkanen, Panganniemi & Toppinen-Tanner 2020, 11–31). Tutkijat kirjoittavat tässä selvityksessä viidestä muutossuunnasta, jotka koskevat siis kaikkea työelämää, mutta ovat nähtävissä tässä meidänkin tulevaisuustaulukossamme.

Heidän skenaariossaan esiin nousivat seuraavat muutossuunnat ja niitä seuraavat ilmiöt, jotka selittävät myös meidän skenaariomme tekijöitä:

1. **Ylitsepuursuavuus:** elämä alkaa ylikuumentua. Elämässä korostuu eri alueiden synkronointi ja kokonaisuuden hallinta, vastakohtana pikavoittoajattelulle. (Väänänen ym. 2020, 16.)

2. **Ennakoimattomuus:** muutosvalmiuden tarve korostuu. Työelämän kehitys osana globaalia taloutta vaatii muutosvalmiutta ja turvallisuutta. ”Yhteisöjen psykologisen turvallisuuden ja sitä tukevien rakenteiden vahvistaminen on keskeistä, jotta työikäisten psyykkisellä hyvinvoinnilla olisi vankka pohja eivätkä mielenterveyden ongelmat entisestään lisääntyisi”. (mt., 19.)

3. **Sidoksisuus:** verkostot raamittavat toimintaa. Ihmisten verkottuminen uusiin teknologioihin luo sekä mahdollisuuksia että uhkia hyvinvoinnille. ”Verkostomaiset ja eettisiltä arvoiltaan kestävät työyhteisöt synnyttävät myös uudella tavalla hyvinvointia työstä” (mt., 22). Tähän keskusteluun nousivat myös kansalliset kulttuurisen vanhustyön verkostot, joissa toimimiseen tulisi kannustaa ja antaa työaika.

4. **Vaihtelevuus:** muuntuvat työurat. Elinikäinen oppiminen on tätä päivää. ”Tarvitaan ajattelutavan muutosta sekä organisaatioissa että yksilötasolla. Kestävän työuran keskiössä on neljä elementtiä: 1. työn ja työntekijän vahvuuksien, taitojen ja kiinnostuksen kohteiden hyvä yhteensopivuus 2. jatkuva oppiminen ja uudistuminen 3. työllistymiskyvyn tarjoama turva 4. työn ja muun elämän onnistunut yhteensovittaminen koko työuran ajan. Työntekijän vastuulla on ymmärtää näiden elementtien tärkeys ja halu pyrkiä toteuttamaan niitä. Organisaation vastuulla on puolestaan tarjota mahdollisuudet näiden toteuttamiseen ja halu käyttää resursseja pitkän tähtäimen tavoitteet mielessä pitäen.” (mt., 26.)

5. **Päivittämisen tarve:** kehittymisen vaade ja mahdollisuus. Osaamisen kehittäminen on olennaista, mutta voi aiheuttaa myös kuormitusta, liittyen ekologiseen kestävyys ja posthumanistiseen ajatteluun. (mt., 27.)

Vaihtoehtoinen tulevaisuus – alkuräjähdyks – skenaariossamme osoittaa osallisuuden ja merkityksellisyyden suuntaan: halutaan yhteisöllisyyttä ja jopa pelätään yksilöllistymistä. Ihminen kokee olevansa merkityksellinen osa kokonaisuutta, silloin hän tulee kuulluksi ja pystyy vaikuttamaan oman elämänsä kulkuun ja samalla muiden ihmisten ja yhteisöjen asioihin. Osallisuus koostuu luottamuksesta, joka syntyy kuulumisen tunteesta. Tunne on suhteessa muihin yhteisön jäseniin, kun ihminen on osa ja toimii osana ja kokee olevansa osa yhteisöä. Tarvitaan siis johonkin kuulumisen, esimerkiksi palvelutalon yhteisöön. Kolmas

vaikuttava tekijä on osallistuminen. Se tarkoittaa ihmisen toiminnallista läsnäoloa inhimillisessä suhteessa. (Nivala & Rynänen 2019, 138–140.)

4.4 Yhteisöllisyyden muutos

Vaikuttava ja merkityksellinen tarpeeseen vaikuttava trendi on yhteisöllisyyden muutos. Niin subjektiivisena kokemuksena kuin objektiivisena ilmiönäkin. Yhteisöllistä muutosta muokkaa myös ilmastonlämpeneminen. Jotka molemmat ovat taas megatrendejä. Maailmassa tapahtuu jo nyt muuttoliikettä kuivuuden ja sateiden vuoksi. Koska se meillä on arkea? Ei vielä.

Kuva 5. Yhteisöllisyyden muutoksen vaikutukset ryhmään



Vaikutukset ryhmään

- Hoitopalvelut: hoitajapula
eettinen kuormitus
- Resurssien puute
- Työikäisten heikko terveys
- Yksilöllistymiskehitys
sitoutumisen puute

Työyhteisöjen muutos

Yhteisöllisyyteen vaikuttaa myös digitaalisuus. Luomme verkostoja ja omia kuvitteellisia yhteisöjä esimerkiksi pelimaailmaan. Mikko Saastamoinen tulkitsee Andreas Witteliä artikkelissaan ”Intensiivistyvä yksilöllistyminen ja sosiaalisuuden muuttuvat muodot” (Saastamoinen 2011, 80) ja esittää seuraavaa: ”käsite verkostososiaalisuus (network sociality) olisi nykyajassa toimivampi kuvaamaan ihmisten affektiivisia suhteita toisiinsa kuin ongelmalliseksi muodostunut yhteisön käsite. Verkoston käsite on yleistynyt yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa tavaksi jäsentää nopean tiedonkulun ja ihmisten suuren liikkuvuuden vuoksi muuttunutta yhteiskunnan käsitettä.”

Saastamoinen kuvaa yksilöllistymiskehityksen piirteisiin kuuluvaksi ihmisten elämän muuttamisen yhä episodimaisemmaksi ja projekteista koostuvaksi. Työsuhteet ovat usein määräaika-aisia ja ihmissuhteet eivät ole entiseen tapaan vuosikymmenten mittaisia. Tämä vaikuttaa siihen, mistä työelämä tutkimuksessa käytetään nimitystä psykologinen sopimus, eli ihmisten arviot siitä mitä he saavat sitoutumisellaan esimerkiksi työorganisaatioon. Jos psykologinen sopimus on heikko eli työpaikan varmuus on kyseenalainen, eivät ihmiset tunne järin suurta lojaalisuutta työnantajansa kohtaan. (mt., 80–82.)

Työn yhteisöllisyyden kokemuksen ja sitoutumisen muutokseen vaikuttavat siis työsuhteiden lyheneminen ja monimuotoistunut työelämä. Työelämän sanotaan muuttuneen ja muuttuvan yhä nopeammassa tahdissa. Tämä ilmenee sitoutumisen tässä kehittämistehtävässä hoivahenkilöstön vaihtuvuudessa ja vähäisessä sitoutumisessa. Digitalisaatio, automatisaatio ja globaalit markkinat ovat muuttaneet työn luonnetta ja tekemisen tapoja. Yhä useampi tekee monimuotoista työtä, mutta vakituinen palkkatyö ei kuitenkaan ole menettänyt asemaansa. Suurin osa palkansaajista työskentelee yhä kokoaikaisena työntekijänä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. (Melin 2022, 44.)

Osastohenkilöstön työssä tämä kuului puheessa työn kehittämisen kuormituksena vakituiselle henkilökunnalle. Sijaiset eivät ottaneet, tai heille ei annettu vastuuta, koska sitä ratkaisua ei koettu kestäväksi. Näin ulkoapäin katsoen koko osaston työjärjestely vaatisi siis tarkastelua ja uudelleen muotoilua, mutta siihen ei nyt tartuta, tiedostetaan vain.

Kun puhutaan työyhteisöistä ja psykologisesta sopimuksesta on, keikkatyö on tarpeellista ottaa puheeksi, koska sekä taiteilijat, että hoitohenkilöstö, tekevät enenevässä määrin kompleksista työuraa. On siis syytä erottaa työurien muutos, hyvä johtaminen ja hyvät työyhteisötaidot toisistaan. Monityöllisyys on yhdistetty työelämän muutoksiin, kuten osa-aikatyön lisääntymiseen, alityöllisyyden kasvuun ja työaikojen muutoksiin, sekä uusiin työnteon tapoihin, joita ovat tuoneet esille digitalisaatio, keikkatyö ja alustatalous. Toisaalta monityöllisyyden lisääntyminen liittyy myös työnteon yksilöllistymiseen ja työntekijöiden vapautta valita työskentelytapansa. Tarvelähtöiset syyt, kuten riittämättömät työtunnit tai tulot päätyössä, ajavat ihmisiä hankkimaan lisätöitä. Ei-tarvelähtöiset syyt, kuten halu tehdä monipuolista työtä ja saada erilaisia etuja verrattuna päätyöhön, ovat myös yleisiä. Lisätyö voi tarjota tyydytystä, kokemusta ja joustavuutta, joka auttaa yhdistämään työn ja perhe-elämän, tai se voi täydentää päätyötä hyödyllisellä tavalla. (Kauhanen 2022, 41–44.)

Kuva 6. Yhteisöllisyyden muutoksen vaikutukset yksilöön



Ikäihmisten yhteisöllinen muutos

Edellä kuvasin yhteisöjen muutosta työyhteisönäkökulmasta. Tällä on suora yhteys myös ikäihmisten yhteisöllisyyden kokemukseen: heidän elinaikanaan yhteisöllisyys on muuttunut paljonkin.

Kangaspunta (2011, 23) kirjoittaa kehityskulusta sukuyhteisöstä statusyhteisöihin ja siitä nykyisiin sopimusyhteisöihin, joiden ratkaiseva ero statusyhteisölliseen toimintaan on siinä, että toimijat ovat yksilöitä, eivät yhteisöjä.

Yhteisöllisyyden kehitys on tuonut mukanaan tärkeitä muutoksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Aikaisemmin yhteisöt olivat tiukasti säänneltyjä ja suljettuja, ja niiden jäseneksi synnyttiin. Nykyaikana vastaavia yhteisöjä löytyy pääasiassa joistakin uskonnollisista ryhmistä. Yhteiskunnallisten sopimusten myötä yhteisöihin liittyminen muuttui vapaavalintaiseksi, ja yhteisöllisyys alkoi heijastaa enemmän yksilön vapautta. Media ja kulutuskulttuuri ovat edelleen vahvistaneet tätä individualistista suuntausta. (mt., 31.)

Nykyiset vanhuksat alkavat olla ensimmäisiä, jotka ovat voineet tehdä individualistisia valintoja. Osa edelleen kuuluu väestöön, joka on elänyt, kuten hänen on odotettukin. ”Halusin näyttelijäksi, mutta vanhimpana tyttönä minun oli jäätävä hoitamaan kotitilaa”, kertoi rouva, joka puhkesi taideintervention myöstä puhumaan – kuten aluksi kerroin.

Muistisairauden yleistyessä meillä kuitenkin on yhä nuorempia sukupolvia samassa ympärivuorokautisen hoivan yksikössä. He ovat ehkä eläneet jo täyttä tulevaisuuden valinnan vapautta. Heidän lähiyhteisönsä ovat olleet kaveriporukat ja ehkä aatteelliset yhteisöt.

Perinteisesti yhteisöt ovat tarjonneet jäsenilleen turvaa ja hoivaa. Nykyaikana yhä useampi sosiaalisen turvan muoto on siirtynyt yhteiskunnan, markkinoiden tai kansalaisjärjestöjen järjestämien palveluiden piiriin. Terveystenhoito, sosiaalipalvelut, vakuutusjärjestelmät sekä kasvat- ja koulutuspalvelut ovat ottaneet hoitaakseen monia niistä tehtävistä, jotka ennen kuuluivat suvulle tai paikallisyhteisölle. Hoivan ja turvan ammattimainen järjestäminen on muuttanut myös hoitohenkilöstön ja asiakkaiden väliset suhteet ammatillisiksi sopimussuhteiksi. (Aro 2011, 49.)

Yhteisöllisten taustojen eroavaisuudessa näen merkittävän vaikuttajan kulttuurisen arjen vuorovaikutuksessa. On hyvä pitää tutustumisen myötä mielessä sekä asukkaiden että henkilöstön yhteisöllisyyden tausta. Sosiologian klassikot olivat varsin yksimielisiä siitä, että modernisaatio johtaa yksilöllisyyden kasvamiseen. Tämän seurauksena on usein päätelty, että yhteisöllisyys kärsii, sillä yksilölliset ihmiset suosivat omia tapojaan eivätkä halua mukautua yhteisön normeihin. Siitä huolimatta yhteisöjen tarjoama yhteenkuuluvuuden tunne on edelleen tärkeä ja arvostettu, ja se toimii identiteetin muodostumisen perustana ja kaipuun kohteena nykyihmisille. (Aro 2011, 53.)

Kuva 7. Yhteisöllisyyden muutoksen vaikutukset yhteiskuntaan.

Muutosten vaikutus yhteiskuntaan

- Vaikutus ylettyy jokapäiväiseen elämään
- Puhutaan pitkäikäistymisestä - työllisyys
- Työmarkkina muutos - lisää ihmisiä työmarkkinoille ja/tai teknologisia innovaatioita
- Demografinen tasapaino
- Traditionaalisesta yhteisöstä sopimuksellisiin yhteisöihin - hoitopalvelut
- Individualistisuus



5 TAVOITTEET

Olen esittänyt tausta-ajatuksia ja -teorioita, joista hain runkoa ja raameja tutkimukselliseen kehittämistehtävääni. Näiden tarkoitus on ollut luoda jaettava ymmärrystä ja kunnioitusta sille, miksi kulttuuriohjaajan ja ympärivuorokautisen hoivan yksikön liitto olisi toisiaan tukeva. Hoivayksiköt tarvitsevat luovuutta ja kulttuurista toimintaa arkeensa. Taiteilija tarvitsee ymmärrystä hoiva-alasta ja sen toimintamalleista. Yhdessä voimme luoda parempaa työhyvinvointia, asukashyvinvointia ja asukkaan yhteisöllistä kokemusta läheisiin ja yhteiskuntaan.

5.1 Yhteistyön edellytykset

Miten nämä kaksi niin kovin erilaista työn kuvaa ja toimijuutta saadaan laulamaan samaan kuoroon ja vielä samaa kappaletta? Hoitajan työ on hyvin strukturoitua. Tämä tarkoittaa, että työtehtävät ja -prosessit on suunniteltu etukäteen ja jaettu selkeisiin vaiheisiin tai osiin. Se tarkoittaa tarkkoja aikatauluja, työnjakoa ja selkeitä vastuualueita. Tavoitteena on varmistaa tehokas työn suorittaminen sekä saavuttaa halutut tulokset suunnitellussa aikataulussa. Se auttaa organisaatiota ja yksilöä pysymään järjestäytyneenä ja keskittymään olennaisiin tehtäviin.

Luova taiteellinen työ taas on spontaania ja intuitiivista. Etenkin ikäihmisten ympärivuorokautisen hoivan yksiköissä, koska suunnitellut taiteelliset menetelmät ja prosessit eivät välttämättä ole mahdollisia sen päivän virittyneessä tunneilmapiirissä. Luovassa työssä korostuu keilu, virheiden tekeminen ja uusien ideoiden tuottaminen. Nämä kaksi työtä ovat luonteeltaan siis erilaisia.

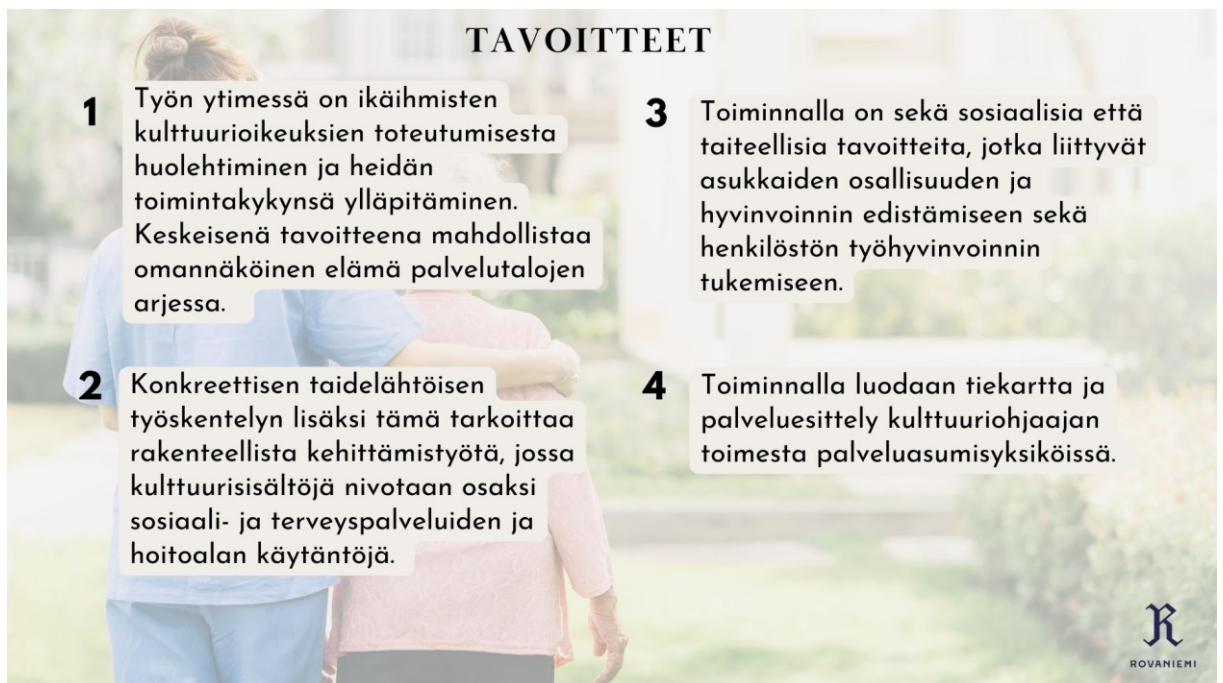
Tätä erilaisuuden yhteen saattamista voimavaraksi lähdin lähestymään sosiaalisen markkinoinnin kautta. Sosiaalisen markkinoinnin kohteena on käyttäytyminen. Sosiaalisessa markkinoinnissa pyritään vaikuttamaan todelliseen käyttäytymiseen, ei pelkästään lisäämään tietoa tai vaikuttamaan asenteisiin.

”Käyttäytymisen ymmärtämisen peruslähtökohtia:

- Käyttäytymisellä tarkoitetaan ajan kuluessa vakiintuneita toimintatapoja, tiettyihin olosuhteisiin liittyviä toimintoja tai reaktioita.
- Käyttäytyminen on luonteeltaan dynaamista. Se vaihtelee ja muuttuu tilanteen mukaan ja ajan myötä.
- Ihmisryhmän käyttäytymismallit ovat harvoin täsmälleen samanlaisia.

- Suurin osa arkielämän rutiineista on totuttua käyttäytymistä, johon ei välttämättä liity tietoisia tai aktiivisia valintoja.
- On yleensä hyödyllisempää pyrkiä ymmärtämään kohderyhmän asenteita, toiveita, pyrkimyksiä ja muita motivaatiotekijöitä, kuin pyrkiä löytämään ja täydentämään tiedollisia puutteita.
- Keskeisen tärkeää on ymmärtää ihmisten tunneperäistä sitoutumista.” (Tukia, Wilsman & Lähteenmäki 2012, 45.)

Kuva 8. Kehittämistehtävän tavoitteet.



AILI on 13 kunnan kulttuuripalveluiden ja hyvinvointialueiden asiantuntijaverkosto, joka edistää ikääntyneiden kulttuuristen oikeuksien toteutumista. Rovaniemi on ollut aktiivisesti verkostossa mukana alusta asti (2019). Keskusteluissa valtakunnallisessa AILI-verkossa, sain paljon jo olemassa olevaa tietoa. AILI-verkosto on julkaissut Satu Niskasén kirjoittamana ”Kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajat ikääntyneiden sosiaali- ja terveystalouksissa” (Niskanen, 2019). Tuo selvitys on mitä mainioin lähtökohta hahmottaakseen kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajien työnkuva, ammatti- osaamista ja työolosuhteita ikääntyneiden sosiaali- ja terveystalouksissa kunnissa. Näin tarpeen jatkaa tätä jo tehtyä kehitystyötä.

Tämän työn tavoitteet:

1. Työn ytimessä on ikäihmisten kulttuurioikeuksien toteutumisesta huolehtiminen kuntouttavalla otteella. Keskeisenä tavoitteena on mahdollistaa omannäköinen elämä palvelutalojen arjessa.
2. Miten sitä viedään eteenpäin? Konkreettisen taidelähtöisen työskentelyn lisäksi se tarkoittaa rakenteellista kehittämistyötä. Siinä nivotaan kulttuurinen toiminta osaksi osastoarkea ja suunnittelutyötä, kuten resurssointia.
3. Toiminnalla on sekä sosiaalisia, että taiteellisia tavoitteita, jotka liittyvät asukkaiden osallisuuteen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen. Me tiedämme monin tutkimuksin, että taide rauhoittaa esimerkiksi muistisairasta asukasta, mikä taas rauhoittaa hoitotyön painetta. Me halusimme palauttaa myös korona pandemian syrjään työntämää taiteen läsnäoloa osastoarjen työskentelyssä. Tuoda luovuus takaisin hoitotyön arkeen ja näin tuottaa hyvää oloa, onnistumisia ja sitä kautta työhyvinvointia. Halusimme myös tuoda valmentavan otteen taidelähtöiseen työskentelyyn muistuttamaan jokaisessa asuvasta luovuudesta.
4. Kehittämistehtävässä luotaisiin tähän päivään ja tarpeeseen vastaava tiekartta, jolla perustaa kulttuuriohjaajan toimi ja päästä liikkeelle yhteiselle matkalle hyväksi todettujen käytäntöjen avulla.

Tavoitteet olivat suuria ja kunnianhimoisia. Näyttelijänä, kulttuurituottajana ja työelämäkehittäjänä halusin vaikuttaa, minua rikastuttavalla taiteen voimalla, koko palveluyksikön hyvinvointiin mullistavasti. Vielä en päässyt niin pitkälle, myönnetään se. Jo kahdessa kuukaudessa totesin odotuksien olleen liian ja suuria ajan (puolen vuoden projekti) olevan aivan liian lyhyt. Pitkälle päästiin kuitenkin.

Tässäkin projektissa lähdettiin liikkeelle johtoryhmän kokoamisesta. Paikalla ja keskusteluissa tulisi olla ne ihmiset, jotka pystyvät tekemään päätöksiä ja vaikuttamaan toimintaan – pelkkä hyvä tahto ei riitä, vaikka se paljon jo antaakin. Teimme sopimuksen kunnan ja hyvinvointialueen välille vastuista, velvoitteista, kustannuksista ja aikataulusta, sekä rooleista.

Hankkeen ohjausryhmä: minun lisäksi vastuuyksikköjohtaja, palvelupäällikkö ja osastojen esihenkilöt (2), sekä kulttuuriohjaajat (yhteensä 6 hlöä). Johtoryhmä kokoontui kolme kertaa (aluksi, välillä ja lopuksi) arvioimaan työn tuloksia ja tekemään tarvittavia muutoksia.

Hankkeen koordinaattori: Rovaniemen kaupungin ikäihmisten kulttuurituottaja, minä, Irene Tikka. Tekee projektisuunnitelman, kerää arviointeja, valmentaa kulttuuriohjaajia ja hoitohenkilöstöä, kerää arviointeja ja koostaa tulokset lopulliseksi raportiksi. On työnjohdollisessa asemassa suhteessa kulttuuriohjaajiin.

Palvelutalojen esihenkilöt: mahdollistavat kulttuuriohjaajien ja osastohenkilöstön yhteistyön antamalla tarvittavat tiedot ja ohjaamalla käytettäviä resursseja, kuten työaikaa.

Palvelutalojen kulttuuriyhdyshenkilöt: heitä yleensä on kaksi per osasto. He sitoutuvat yhteistyöhön, perehdyttävät osaltaan kulttuuriohjaajia osastotyöskentelyyn ja arjen käytäntöihin palvelutalossa. Palvelutalojen kulttuuriyhdyshenkilöt käsittelevät yhdessä kulttuuriohjaajien kanssa sisäistä viestintää ja arviointia.

Kulttuuriohjaajat: eivät osallistu fyysisiin hoitotehtäviin. Heidän tehtäviinsä kuuluvat seuraavat asiat:

1. Edistää asiakkaan/asukkaan hyvinvointia, toimintakykyä osallisuutta sekä yhteisöön kuuluvuuden tunnetta kulttuuri- ja taidetoiminnan keinoin:
 - Kulttuuri- ja taidetoimintaan liittyvien asiakastarpeiden arviointi ja kirjaaminen. Asiakkaan sosiokulttuurisen taustan huomioivan suunnitelman toteutus osana hoitosuunnitelmaa.
 - Asiakas- ja asukaslähtöisen kulttuuri- ja taidetoiminnan toteutus ja jatkuva kehittäminen: kyky luoda ja toteuttaa asiakaslähtöisiä, taiteellista ja luovaa ilmaisua tukevia prosesseja yksilökohtaisesti ja ryhmissä.
 - Vierailevien ryhmien ja tapahtumien järjestäminen, koordinointi ja tiedotus.
 - Toiminnan dokumentointi ja kirjaaminen.
2. Toiminta työyhteisön taide- ja kulttuuriosajana:
 - Osallistuu osaston kehittämis- ja seuranta- ja raportointi kokouksiin.
 - Edistää työllään moniammatillista ja -alaista yhteistyötä.
 - Osallistuu asukkaiden kulttuurisen arjen suunnitteluun ja yhteiseen kehittämistyöhön työyhteisössä.

Tässä tapauksessa näin ensiarvoisen tärkeänä, että kulttuuriohjaajat olivat korkeasti koulutettuja taiteen ammattilaisia. Kehittämistyö vaatii kehittämisen osaamista. Lisäksi tarvitaan pedagogista osaamista, vuorovaikutusosaamista, verkosto-osaamista ja sitten vielä taiteen menetelmien monipuolista hallintaa. Osaamisen vaateet ovat aika huomattavat. Näinä päivinä onki alettu puhumaan mm AILI-verkostossa ”kulttuurikoulutetuista” kulttuuriohjaajan sijaan. Kulttuurikoulutettu nimityksessä onkin tarkoitus korostaa kulttuurialan taustakoulutuksen merkitystä ja osoittaa profilointia osastohenkilöstön joukossa. Kulttuuriohjaajan työnkuva on esitetty liitteenä olevassa työnvaativuuden arvioinnissa (TVA).

5.2 Lähtökohdat

Ohjausryhmässä kartoitimme lähtökohtia, joissa olemme ja mihin olemme tuomassa uudenlaista toimijuutta. Valitsimme kartoituksen välineeksi yksinkertaisen ja hyödyllisen SWOT-analyysin. Siinä näyttäytyvät visuaalisesti nelikentässä vahvuudet (Strengths), heikkoudet (Weaknesses), mahdollisuudet (Opportunities) sekä uhat (Threats). Nelikentän vasemmalla puoliskolla näkyvät myönteiset asiat ja oikealla kielteiset. Nelikentän yläosassa on nykytila ja alapuolella tulevaisuus ja ulkoiset asiat. SWOT-analyysin avulla voimme panostaa vahvuuksiin ja pyrkiä positiiviseen vaikuttamiseen heikkouksien suhteen. (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinno 2017, 57.)

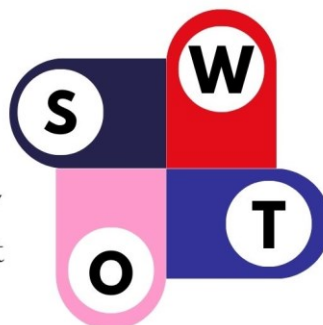
Kuva 9. Lähtökohdat SWOT.

Strengths/ Vahvuudet

- Yhteisövaikuttamisen osaaminen
- Menetelmällinen osaaminen
- Johdon tuki
- Hyvään uskominen

Opportunities/ Mahdollisuudet

- Muutosketteryys
- Uuden innostus
- Tyhy lisääntyminen
- Tuleva hoitajamitoitus ja palvelun uudelleen muotoilu



Weaknesses/ Heikkoudet

- Väsymys uudistuksiin
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Muistisairauden tuntemus (kulttuuriohjaajat)

Threats/ Uhat

- Henkilöstö vastustaa, näkee lisätyönä
- Johto ei tue resurssein
- Toiminta ei implementoidu
- Kulttuurinen työ hajautetaan hoitajien tehtäväosiksi

Lähde: hankkeen kehittämistyöpaja huhtikuussa 2023

Vahvuudet: Jo aiemmin kuvaamani yhteisöllisyyden muutos ja itse yhteisöllisyys ovat siis meidän vahvuksiamme, koska taustalla on tämä yhteisöpedagogi koulutus, toisella kulttuuriohjaajalla yhteisötaiteilijan korkeakoulutus ja toisella pedagogin korkeakoulutus. Hoitohenkilöstöstä mukana ovat esihenkilöt ja heidän johtamisosaamisensa. Hanke on jo saanut kummankin puolisen johdon tuen ja humanisteina ja asiakaspalvelijoina usko hyvään on syvässä ja olemassa.

Mahdollisuudet: Taiteilijat ovat freelancereina tottuneet muuttuviin työolosuhteisiin ja ovat täten muutoksetteriä ja osaamisen työkalupakiltaan kykeneviä reagoimaan muuttuviin tilanteisiin. Kulttuuriohjaajat ovat kehittämässä osastotyön fyysisiä olosuhteita pehmeillä arvoilla; luomassa psykologista turvallisuutta, lisäämässä vaikutusmahdollisuuksia luovin menetelmin, tuomassa uutta tukea työn omaleimaisuuteen ja itsenäisyyteen.

Heikkoudet: Alla on pitkä korona pandemia, joka aiheutti ennenkokematonta työn kuormitusta, mikä on tuonut kiivaamman työntekijöiden vaihtumisen tahdin osastoarkeen. Mutta ilman sitäkin painolastia, muutos kuulostaa aina raskaalta ja uuden oppiminen työläältä. Uuden toimijuuden tuominen työyhteisöön vaatii näitä molempia. Tässä kohtaa tarvitaan johtamisen täyttä tukea ja osallisuutta. On tarkasteltava organisaation muutoskuntoa; onko muutos perusteltua ja mitkä ovat sen tavoitteet? Selkeät suunnitelmat ja niiden esittäminen henkilöstölle ovat avain asemassa. On tärkeää ylläpitää dialogisuutta yhteiskehittämisen voimavarana.

Osastohenkilöstön osallistaminen ja kuuleminen ovat ensisijaisesti osastoesihenkilön vastuulla. Vuoropuheluun tulee osallistua henkilöitä niiltä sektoreilta, joita asia koskee. Eli koko osastoa. Puinnin kohteena olevia käytäntöjä tarkastellaan pohtien kytkeytyneisyyttä sekä johtoon, toteuttajatasoon ja asiakas/kansalaistasoon että kumppaneihin, naapurisektoreihin, kilpailijoihin ja projekteihin. Tällainen puinti poikkeaa olennaisesti sekä käskyttävästä ohjauksesta että informaatio-ohjauksesta. Se on vuoropuheluun pohjautuvaa vertaisohjausta, vuorovaikutusohjausta. (Koskimies, Pyhäjoki, Arnkil 2012, 70.)

Yhtä aikaa, kun muutos voi olla rasittavaa, se voi olla mahdollisuus parempaan työnantajakuvaan, työntekijöiden vetovoimaan ja pitovoimaan – johon tässä tähtäämme. Aikamme organisaatioiden keskeisiksi kilpailutekijöiksi on nimetty tehokkuuden, osaamisen ja innovatiivisuuden jatkuva kehittäminen. Näiden näkemysten mukaan organisaatioiden on oltava systemisesti jatkuvasti kehittyviä ja kyettävä muuttumaan ja uudistumaan kaiken aikaa. Muutosvalmiudesta

ja -kyvykkyydestä on tullut kilpailutekijä. Vastaavasti uudistumiseen ja muutokseen kykenevät organisaatiot ovat vaarassa kadota kilpailusta kokonaan. (Laitinen & Stenvall 2019, 108–109.)

Taustalla kimmeltää siis vahva ja strateginen ajatus kulttuurisen vanhustyön pääsemisestä osaksi vanhushuolteen rakenteita, ei vain arkea. Koska uskoni on kova, että tällä voidaan parantaa työhyvinvointia ja siten työn vetovoimaa ja sitoutumista, joka on monimuotoisessa työelämässä nyt toivon varassa.

Hoivaosaston johtamisen ajatuksena onkin hyvä olla **kompleksisuuden sopeutuva adaptiivinen muutos**.

Adaptiivisuus viittaa organisaation muutoskykyyn sosiaalisena prosessina, jossa toimitaan vuorovaikutteisesti ja oppien prosessista. Haasteena on kehittää työtapoja ja yhteisöjä adaptiivisiksi sekä omaksua samalla uutta, kun siirtymän aikana ylläpidetään vanhoja malleja ja asteittain luovutaan niistä. Adaptiivisen organisaation tunnuspiirteitä ovat muun muassa seuraavat tekijät:

- Tehtäväkuvaukset korostavat joustoa ja joustavuutta.
- Yhteydenpito on avointa ja verkostoitumiseen kannustetaan.
- Työn tekemisessä painottuu mahdollistaminen ja uusien ratkaisujen hakeminen.
- Organisaatorakenteeseen liittyvät monimuotoisuus ja joustavuus.
- Lopullinen päätöksenteko perustuu monimuotoiseen vuorovaikutukseen, jolla haetaan parasta mahdollista arvonlisää ratkaisumallin tai näkemyksen esittäjän asemasta riippumatta.
- Uusista ideoista ja ajattelutavoista palkitaan.
- Organisaation informaatiovirta on laajaa ja avointa. (Laitinen & Stenvall 2019, 114.)

Toinen huomattava heikkous oli, ettei kulttuuriohjaajilla ollut tuntemusta muistisairaudesta. Käytimme tähän hyvin aikaa, koska muistisairaus on niin moninainen, mutta kuukaudessa emme kerenneet asiantuntijoiksi. Muistiliiton sivuilta löytyy hyvin tietoa muistisairaudesta. Muistikummituokio on hyvä tietopaketti kenelle tahansa: ” Muistikummit on suomalainen versio Dementia Friends –ohjelmasta, jolla on tavoitettu maailmanlaajuisesti jo miljoonia ihmisiä. Tuokioon osallistuminen kestää noin puoli tuntia eikä ennakkotietoja tarvita. Voit tehdä tuokion

myös osissa. Oppimaasi voit käyttää omassa elämässäsi juuri sillä tavoin kuin itse haluat.” (Muistiliitto.)

Toinen tutustumisvinkki kulttuuriohjaajalle on Memocate-sivusto. Memocate on Helsingin yliopiston spin-off-yritys. Tavoitteena on parantaa hoitajien ja muistisairaiden elämänlaatua koulutuksen keinoin. He tarjoavat monenlaisia koulutuksia. Näillä sivuilla kerrotaan validaatiomenetelmästä, joka ohjaa ja opastaa muistisairaahan kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen hänen kanssaan:

Yhdysvaltalainen sosiaaliterapeutti Naomi Feil aloitti 1960-luvulla kehittämään validaatiomenetelmää, joka mullisti muistisairaiden hoitotyön lisäten siihen inhimillisyyttä ja syvää ymmärrystä muistisairaiden kokemusmaailmasta. Lukuisat hoitotyön ammattilaiset ottivat validaatiomenetelmän käyttöönsä, mutta sen perusperiaatteiden ymmärtäminen auttaa myös omaisia paremman yhteyden luomisessa. (Memocate.)

Uhat: Mainittu ja näin korostettu uhka oli, että johto ei pysy tukemassa mukana ja henkilöstö vastustaa. Henkilöstön vastustuksesta sanoitti eräs hoitaja: ”Pelätään, että kulttuuriohjaaja tulee tekemään kaiken kivan ja meille jää vain perustyö”. Tämäkin on uhkakuva, mutta me näimme tämän positiivisena työntönä. Tämä tukee jo toiminnan implementoitumista, koska halu ja ilo tähän työhön on siis taustalla.

Ohittamaton uhka on tietysti raha - resurssi palkata kulttuuriohjaajia työhön hankkeen päätyttyä. Lähtökohtana oli, että hoitajamitoitusta tullaan muuttamaan ja kulttuuriohjaajan toimi voidaan laskea mukaan siihen. Näin ei kuitenkaan kiristystoimien alkaessa valitettavasti tapahtunut, mutta toivotaan, että tulee tapahtumaan.

Kehitin oman arviointi- ja keskustelutyökalun, jota nimitän ”odotusmatriisiksi”. Tämä menetelmä on toiminut koko kehittämistyön läpi keskustelupohjana. Toiminnan keskiössähän on vuorovaikutus, jossa pyritään muodostamaan tulkintaa ja ymmärrystä tilanteesta, siihen liittyvästä käyttäytymisestä sekä siitä, miten muut määrittävät tuota tilannetta. Koska muutoksessa ollaan aina jo määritelmänkin mukaan tekemisissä jonkinasteisen uuden kanssa, ei kenelläkään voi olla varmaa tietoa, mikä on lopputulos. Siten tilanteen ymmärrys on parhaimmillaankin olettamuksiin ja odotuksiin perustuvaa. (Laitinen & Stenvall 2019, 118.)

Kuva 10. Odotusmatriisi, lähtökohta.



Yhteistyö

Odotusmatriisin yhteistyö neljännes kuvaa ajatuksia isosta kuvasta mitä kulttuuriohjaajan työ ajatellaan ikäihmisten palvelutalossa olevan. Mitä siltä toivotaan. Tässä ovat näkyvissä jo käsitellyt asiat, kuten toive ja tärkeys sisäisen viestinnän kulusta, jotta jokainen tietäisi oman tärkeän tehtävänsä, velvollisuutensa ja mahdollisuutensa. Ettei toiminnasta tule, jotain mystistä ja ulkoapäin tuotua. Toinen nyt jo tässä ilmenevä asia on läsnäolo, joka tulee toistumaan seuraavissakin odotusmatriiseissa. Läsnäololla tässä tarkoitetaan kykyä olla tilanteessa fyysisesti ja psyykkisesti paikalla. Kuunnella asiakasta: vaikuttua ja vaikuttaa keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

Vuorovaikutukseen vaikuttavat monet ulkoiset tekijät, kuten historia, koulutus ja temperamentti. Yhteisymmärryksen sijaan dialogisessa vuorovaikutuksessa haetaan uuden alueen löytämistä osapuolien sijaan. Dialoginen suhde ei ole sulautumista yhteisymmärrykseen, vaan argumentoivaa keskustelua, jossa puntaroidaan elämän ulottuvuuksia kaikkine ristiriitoinen. Kun asiantuntijakeskeinen vuorovaikutus analysoi ongelmia, niin dialoginen näkökulma on keskusteluyhteisyyksien ja tasavertaisen suhteen luomisessa. (Mönkkönen 2007, 94.)

Yhteisen tarkastelun tuloksena tärkeimmäksi tekijäksi nostettiin LUOTTAMUS. Luottamusta luovat käyttämispiirteet kaikki nivotaan yhteen teoksessa Luottamus – Pääomien pääoma (Harrisalo & Miettinen 2010, 35).

Kuva 11. Luottamusta luovia käyttäytymispiirteitä:



Kulttuuriohjaaja

Tässä neljänneksessä ajattelemme aluksi ja toistuvasti kulttuuriohjaajan toimeen kohdistuvia odotuksia, sekä heiltä itseltään, että koko työyhteisöltä. Kirkkaimmaksi asiansanaksi nousee MAHDOLLISTAJA. Se kuvaa ohjeistusta hoitohenkilöstön suunnasta kuinka toiminnan tois-
tossa on voima, vaikka se itsestä tuntuisi jankkaavalta, mutta asiakkaalle se on toimintaa hel-
pottava malli. Lisäksi tässä on nähtävissä odotus tietoisesta läsnäolosta ja tunteen välittämi-
sestä, kun niille arjen pienille asioille voidaan antaa aikaa tulla merkityksellisiksi.

Tärkeänä ja koko projektin ajan näkyvänä ollut on myös tässä kirjattu huomio: pidä huoli työsi
sisällöstä. Tässä kävimme keskustelua oman paikan ja roolin hakemisesta työyhteisössä. Tulee

muistaa; mitä varten tähän työhön on lähdetty ja fokuksitua kulttuurisen arjen sisältöjen luomiseen.

Osaston väki

On huomioitavaa, että tässä keskustelussa ei ollut suorittavan hoitotyön tekijöitä läsnä, joten tämä kuvaa kulttuuriohjaajien ja esihenkilöiden odotuksia osastotyöntekijöiden osalta. Toivottiin, että he heittäytyisivät mukaan ja ottaisivat vastaan valmentavan otteen mahdollisuutena. Jälleen innostuminen nousee esiin, jota toivotaan taiteen menetelmien tuovan tullessaan. Merkityksellinen asia on myös kysymys; miten kulttuuriohjaajan tunnistaa? Onko hänellä erilainen asu kuin muilla vai tavallinen kotiasu? Me päädyimme tässä Rovaniemen kaupungin brändipaitoihin. Ne ovat hyvin tavalliset ja kotoiset. Vain pieni R-logo rinnassa. Oliko se riittävää tai riittämätöntä tunnistamisen tueksi? Se jäi selvittämättä. Kuitenkin asukkaat kiinnittyivät kulttuuriohjaajiin ja oppivat tunnistamaan heidät. Ehkä tämä ulkoinen viestintä ei kuitenkaan osaston vieraille ollut riittävää tai selkeää. En osaa sanoa.

Minä itse

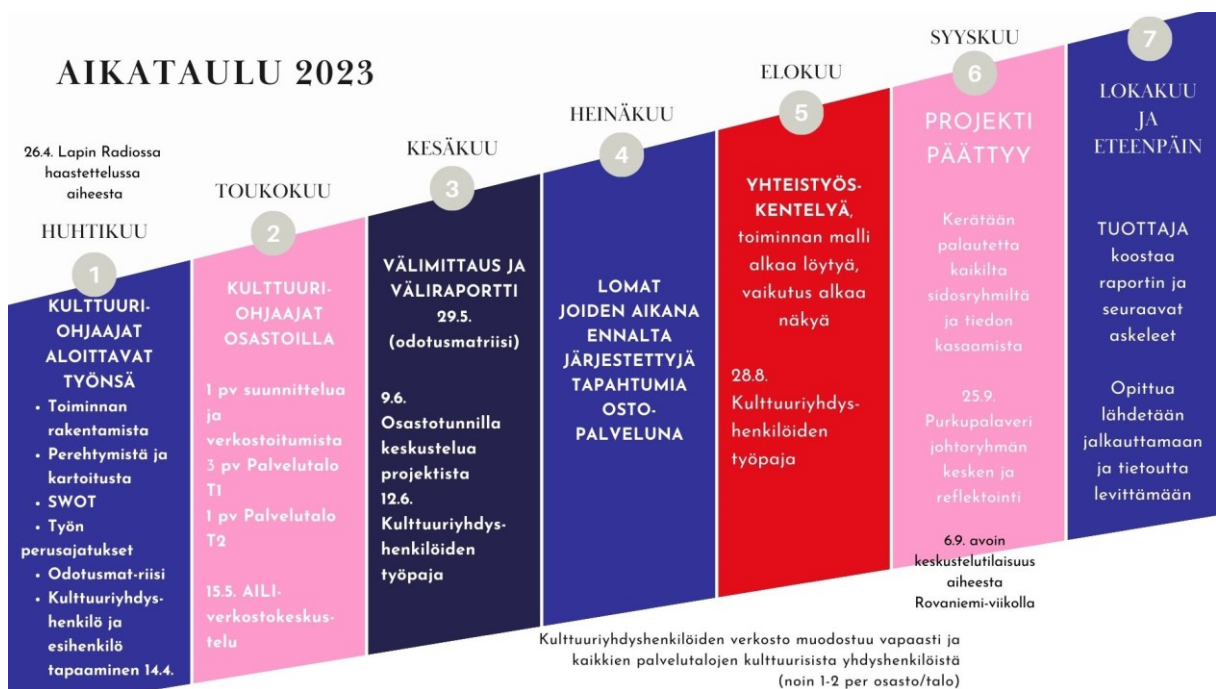
Vastaa kysymykseen mitä minä tuon tullessani? Mitä voin tehdä tämän asian eteen? Tai miten minulla on mennyt tämän asian tiimoilta? Kolme ensimmäistä argumenttia: mahdollistaja, reflektoi, kokonaisuuden ymmärtäminen, ovat kulttuuriohjaajien ja minun, koordinaattorin, odotuksia. Avoimesti tunnustamme olevamme yhdessä oppimassa. Samaan aikaan tunnustamme, että tämä oppiminen vaatii aikaa. Mutta toisaalta ajan odote ylettyy myös jo asiakassuhteeseen, eli aikaan läsnäololle.

Rakenteelliseen arkeen viittaavat kommentit tavoitteellisuudesta ja menetelmien jakamisen toiveesta ovat esihenkilöiltä. Tämän ymmärrän syvemmin vasta projektin edetessä, kuinka strukturoitu ja järjestelmällinen osastoarki onkaan. Niin sen täytyy ollakin, mutta tämä taiteilijan ja hoitotyöntekijän työotteen erilaisuus on syytä ottaa vakavasti huomioon jo aluksi. Taiteilijan on hyvä teroittaa itsejohtamisen taitojaan!

6 TOIMENPITEET

Tässä luvussa kerron Kulttuuriohjaaja palvelutalossa -projektin toimenpiteistä osastotyöskentelyssä. Miten toimimme ja mitä saimme aikaan. Kulttuuriohjaajia oli siis kaksi (K1 ja K2) ja he sijoittuivat kahteen eri palvelutaloon (T1 ja T2). Jaoimme työajan siten, että maanantai oli aina suunnittelu- ja toimistopäivä. Tiistai-torstai he olivat palvelutalossa T1 ja perjantain palvelutalossa T2. Palvelutalossa T1 on neljä osastoa ja palvelutalossa T2 on kaksi osastoa. Halusimme kahdella eri läsnäolon mallilla kokeilla osallisuuden vaikutusta.

Kuva 12. Projektin aikataulu.



Projekti oli kokonaiskestoltaan puoli vuotta ja saimme siihen rahoituksen Valtion testamenttiraahoista. Näillä varoilla työllistettiin kaksi kulttuuriohjaajaa ja annettiin heille 5 000 €:n toimintabudjetti. Edellisessä luvussa olen avannut jo lähtökohtia yhteistyöhön. Seuraavaksi suuntaan katseen kulttuuriohjaajien työhön.

Kulttuuriohjaajien kanssa lähdimme muotoilemaan taustojen, lähtökohtien ja tavoitteiden perusteella selkeytystä ja ytimekästä viestintäkuvaa toiminnasta. Dialogissa kiteytimme kulttuuriohjaajan työn perusajatuksen seuraavaan kuvaan. Tähän kuvaan yhdistimme kulttuuriohjaajien ja minun, valokuvat ja yhteystiedot, näin viestimme paitsi asukkaille ja osastohenkilöstölle, myös osastolla kävijöille keitä ovat nämä uudet ihmiset osastoarjessa ja miksi. Yhteystietojen

myötä pyysimme olemaan yhteydessä, mikäli olisi kysyttävää, mutta myös mikäli tulisi toiminnallisia ideoita.

Kuva 13. Kulttuuriohjaajan työn perusajatuksat.



Lähde: hankkeen kehittämisyöpä

Ammatti-identiteetti oli luotava tähän työyhteisöön, jossa sellaista ei aiemmin ollut. Tämä oli siis uusi mahdollisuus. Ammatillinen identiteetti on tiiviisti yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Se kuvastaa ammattilaisen pyrkimyksiä, kiinnostuksen kohteita, arvoja, työn moraalisia ohjeita ja sitoutumista, sekä näkemyksiä tulevaisuudesta. Ammatillinen toiminta näkyy teoissa, jotka suuntaavat työskentelyä linjassa ammatillisen identiteetin kanssa. Toimijuus liittyy myös ammatillisen identiteetin kehittämiseen, päivittämiseen ja uran suunnitteluun sekä uraan liittyvien valintojen tekemiseen. (Nuutinen 2024, 47.)

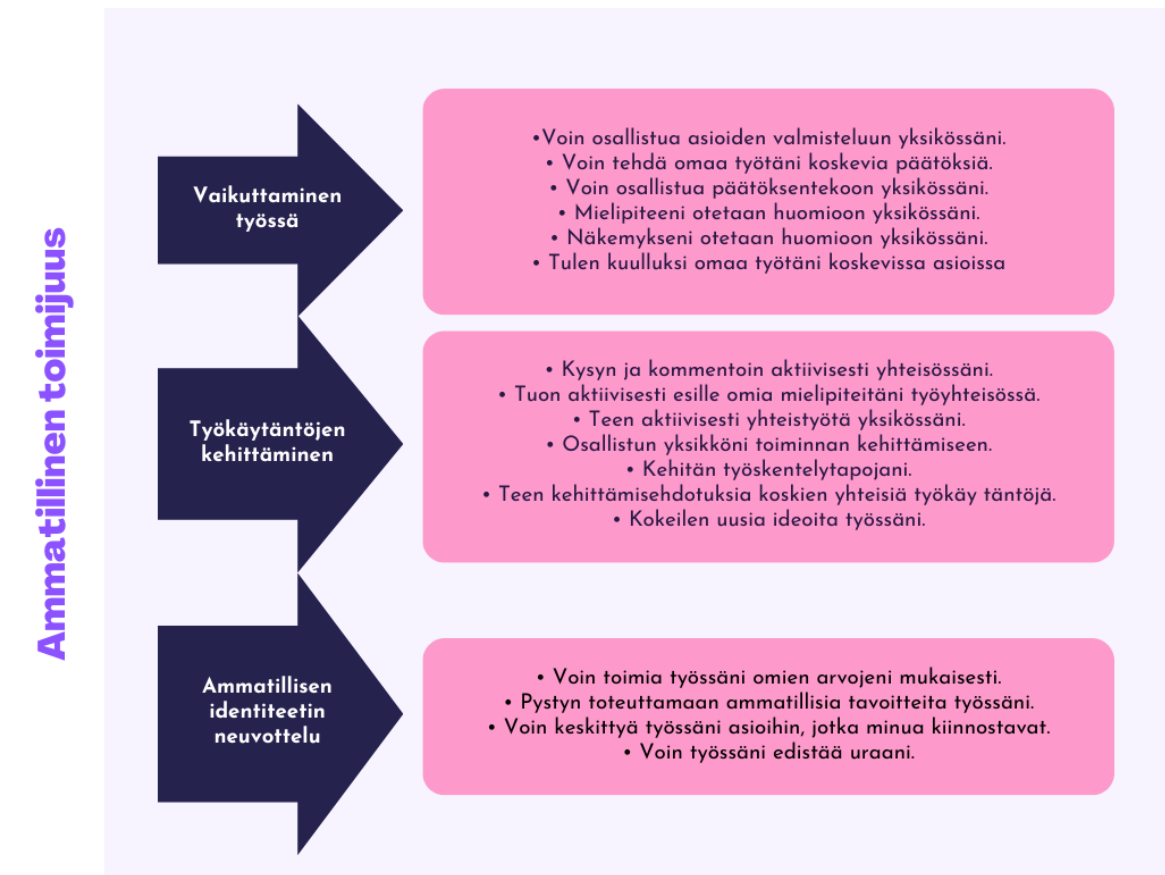
Toimijuus ja toimijan persoonallinen identiteetti kietoutuvat toisiinsa. Identiteetin jatkuvuus rakentuu ja tulee esille ihmisen elettyinä ja kerrottuina kokemuksina ja oman minuuden tunteena. Analyttisesti sosiaalinen ja yksilöllinen suhde on erillinen, jonka vuoksi historiallisesti muuttuvaa sosiaalista ja yksilön ainutkertaista elämänkulkua voidaan tarkastella vastavuoroisesti. Toimijana voi yksilön lisäksi olla myös yhteisö. (Nuutinen 2024, 45.)

Aikaisemmat tutkimukset, esimerkiksi ”Rohkeus Kohdata” (Kartano 2023) ja ”Taiteilijoiden ammatillinen toimijuus ja työote ikääntyneiden hoivatyössä” (Nuutinen 2024) osoittavat, että työskentely erilaisissa sosiaalisissa yhteisöissä sekä motivoi että tuottaa monenlaisia haasteita

taiteilijoille. Yhteistyötä motivoivat positiivinen vuorovaikutus ja taiteellisen osaamisen jakaminen osallistujille eri yhteiskunnallisista ja sosiaalisista aiheista keskusteltaessa. Konflikteja voi ilmetä esimerkiksi taiteen integroimisessa kiireeseen tai muihin työhaasteisiin, voi olla vaativa tehtävä. Taiteilijan on pystyttävä innostamaan muita yhteisön jäseniä luovuudellaan säilyttäen samalla oman taiteellisen identiteettinsä. Kuitenkin toisten tunnetason tarpeiden ja henkilökohtaisten ajatusten herättäminen voi kuormittaa taiteilijaa ja johtaa luovuuden katoamiseen ja uupumukseen. (Nuutinen 2024, 38.)

Työssä keskeistä on läsnä oleva ja tietoinen huomioiminen (mindfull attention) sekä kunnioitava vuoropuhelu (appreciative dialog). Nuutinen nostaa esille, että yhteisöllinen, sosiaalisesti sitoutunut taidetoiminta edellyttää taiteilijoilta sosiaalisia, pedagogisia, eettisiä ja kontekstuaalisia kompetensseja. Lisäksi tarvitaan tutkimus- ja kehittämisosaamista ja valmiuksia yrittäjyyteen. (mt. 38.)

Kuva 14. Nuutinen (2024, 47) esittää toimijuuden kolme ulottuvuutta



Kulttuuriohjaajista toinen (T2) piti projektin ajan päiväkirjaa ja kirjasi heidän yhteistä reflektiotaan ja toinen kulttuuriohjaaja (T1) oli enemmän vastuussa suunnittelusta ja menetelmällisestä osaamisesta. Seuraavassa kuvassa heidän merkintöjään valmistautumisesta työhön.

Kuva 15. Kulttuuriohjaajien päiväkirjamerkintöjä 1.

KULTTUURIOHJAAJIEN TYÖHÖN VALMISTAUTUMISEN PÄIVÄKIRJAMERKINTÖJÄ

<p>Tärkeää pitää mielessä:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kohtaaminen Kosketus Läsnäolo Jään murtaminen Positiivisuus Mielikuvitus Leikki Liike Huumori Hauskuus Molemminpuolinen luottamus Turvallinen ilmapiiri Välittömyys 	<p>Mitä kulttuurihyvinvointi on?</p> <p>Se sisältää esimerkiksi taiteen ja kulttuurin osallistumisen, luovan ilmaisun mahdollisuudet, kulttuuriperinnön vaalimisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden tukemisen.</p> <p>Maslowin tarvehierarkia</p> <p>Harvoin luova ajatus on ainoastaan yhden tekijän työn tulos, vaan useimmiten kyseessä on sosiaalisen vuorovaikutuksen ja luovan yksilön yhteistuotos. (Mäkelä, Seitamaa-Hakkarainen & Huotilainen 2016, 77.)</p>	<p>Esimerkkiaktiiviteetteihin ja verkkomateriaaliin tutustumista:</p> <ul style="list-style-type: none"> Taidelasit Esineistä tarinaksi - leikki Lukeminen Laulaminen Taikinaterapia Keskustelukortit ja erilaiset työkalut käyttöön esim. tutustuttaessa vahvike.fi ryhmärenki.fi
--	---	--

”Ensimmäinen vierailu. Lämmin vastaanotto ja into aloittaa kentällä kyllä syntyi!”

Yhteinen innostus arjessa syntyy pitkäjänteisestä työstä. Tässä kohtaa maltti on valttia ja täytyy ottaa se jo aiemmin puhuttu AIKA käyttöön, jotta voidaan tutustua. Innostamisessa keskeistä on, että johtaja kohtaa jokaisen eri alan ammattilaisen asiantuntijuuden keinona tehdä jotain merkittävää ja kehittää asiakkaiden tarpeiden tunnistamista. Tällöin jokainen ammattilainen tuo jotain uutta erityisosaamisestaan moniammatillisen tiimin taitopalettiin. (Kartano 2023, 136.)

Taiteilijanäkökulmasta Kartano tuo huomioitavaksi julkisen esiintymisen aspektin. Taiteilija on asiantuntija osastolla, joka tuo näkyväksi taidetta ja kulttuuria osastolla monipuolisen osaamisen ja taitojensa kautta. Taiteilijan työhön kuuluu esillä olo. Niin sanottu korkeataiteen leima on syytä unohtaa ja puhua kansankulttuurista. Taide ei ole jossain korkealla saavuttamattomissa, vaan se on havainnointia, läsnäoloa, erilaisista taiteen tekniikoista ja yksityiskohdista rakentuva kokonaisuus. Taiteilijan työtä on tunnistaa tämä jokaisessa oleva luovuus, eikä se tapahdu hetkessä. (Kartano 2023, 30.)

Arki haki työskentelyssä paikkaansa. Kulttuuriohjaajat tekivät strategista verkostoitumistyötä ja suunnittelua ja valmistelua, aina kun he eivät olleet osastolla läsnä. Kerran viikossa, maanantaisin, projektikoordinaattori, eli minä kävin heidän kanssaan keskustelua kokemuksista ja kehittämisistä; tarpeista ja tuesta. Vierailin heidän tuottamissaan ja järjestämässään tapahtumissa ja arjen kulttuurisissa hetkissä.

Ensimmäinen seurantakeskustelu pidettiin kuukauden osastotyöskentelyn jälkeen. Käytimme taas Odotusmatriisia keskustelun pohjana. Jo kuukauden jälkeen yhteistyössä alkaa näkyä rakenteiden vaadetta. Kaivataan selkeyttä kunnan ja hyvinvointialueen väliseen sopimuksellisuuteen. Kaivataan taiteelliselta työltä jäsennellympää ja suunnitelmallisempaa toimintaa. Tässä kohtaa olisi toiveena aikaa keskusteluille ja yhteiskehittämiselle, mutta osastoarki ei sitä salli.

Kohderyhmätuntemukseen tulisi käyttää aikaa ja perehtyä huolellisesti. ”Ikäihmisten toimintakyvyn, taustojen ja toiveiden tietämys ovat oleellisia luovien palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Luovien toimijoiden ja hoivakotien yhteistyön rakentaminen edellyttää vuoropuhelua ja avointa kommunikaatiota toiminnan ja tarpeiden ymmärtämiseksi, jotta keskinäinen luottamus pääsisi rakentumaan.” (Humala, Saaranen, Lahtinen, Saloranta & Asikainen 2023, 22.)

Kuva 16. Odotusmatriisi, välimittaus.



Matriisista näkyy, että kulttuuriohjaajan työhön ollaan ihastuneita ja toisaalta halutaan enemmän ja nopeammin. Tämä on ansa, johon ei kannata langeta, vaan pitää pää kylmänä. Tässä kohtaa on hyvä muistaa, että kyseessä on kaksi hyvin erilaista toimijaa samassa ja perinteikkäessä työyhteisössä. Jotta ikäihmiselle voidaan tarjota omannäköistä laadukasta kulttuurista elämää, täytyy hänet päästä tuntemaan ja saada häneen kontakti. Nyt ollaan luomassa syvällistä kulttuurista arkea, ei pelkkiä taidetapahtumia.

Näkyväksi tulee myös liian suurien odotusten asettaminen. Tunnustan ne projektin koordinaattorina omaksi osuudekseni ja yltiöoptimistiseksi näkemykseksi. Asetin liian paljon vaateita näin lyhyelle projektille. Päätämme tässä kohtaa jättää **taidelähtöiset työhyvinvoinnin** kysymykset tuonnemmaksi ja valmentava otteen havainnoinnin varaan; sivussa oppimiseksi.

Nuutinen väitöskirjassaan (2024) on havainnut saman; ajan tarpeen. Hän valaisee myös niitä rajoitteita, ristiriitoja ja haasteita, jotka heijastuvat taiteilijoiden ammatilliseen toimijuuteen ja kulttuurihyvinvointitoiminnan integroitumiseen hoivayhteisöihin. ”Keskeisiä haasteita tuottavat lyhytkestoiset hankkeet tai kertaluonteiset ja hoivayhteisöjen arjesta irralleen jäävät taiteilijavierailut. Myös hoitohenkilöstön vähyys, kiire ja rutinoitunut toimintakulttuuri sekä erilaiset tiedonkulun ja viestinnän ongelmat haastavat taiteilijoiden toimijuutta. Ne voivat tuottaa taiteilijoille epätietoisuutta ja neuvottomuutta eivätkä mahdollista ammatilliseen toimijuuteen keskeisesti liittyvää vaikuttamista tai työyhteisöön kuulumisen tunnetta.” (Nuutinen 2024, 101.)

Keskustelua herättivät myös jo olemassa olevat käytänteet ja niiden uudelleen herättely ja rikastuttaminen. Taustalla ollut korona pandemia oli hiljentänyt käytännössä kaiken kulttuurisen toiminnan osastoarjessa.

6.1 Päiväkirja

Päiväkirjoista on nähtävillä tässä raportoinnissa muistilistan omaista luettelointia, mutta myös reflektiivisiä huomioita. Reflektiolla tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että työntekijät pysähtyvät arjen keskellä pohtimaan omaa toimintaansa, sen perusteita, tavoitteita ja seurauksia. Tämä prosessi edustaa omaan työskentelyyn liittyvää kriittistä arviointia ja avointa kehitystä.

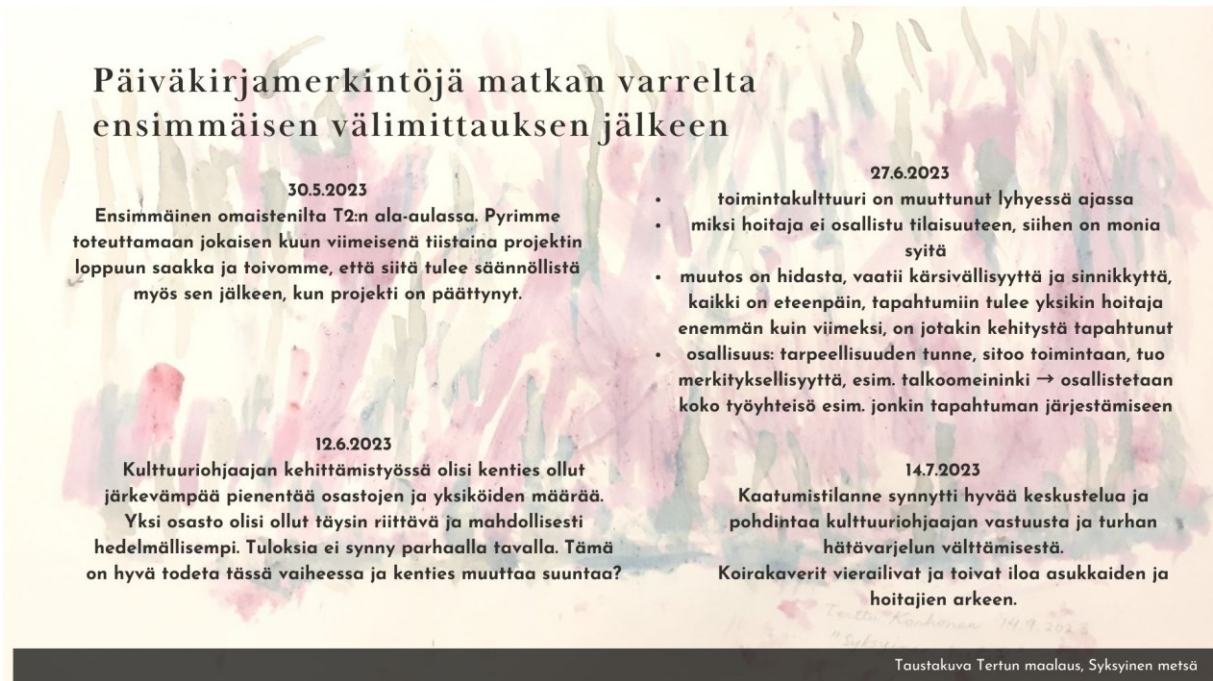
Päiväkirjamerkintä 12.6.2023

Kulttuuriohjaajan kehittämistyössä olisi kenties ollut järkevämpää pienentää osastojen ja yksiköiden määrää. Yksi osasto olisi ollut täysin riittävä ja mahdollisesti hedelmällisempi. Tuloksia ei synny parhaalla tavalla. Tämä on hyvä todeta tässä vaiheessa ja kenties muuttaa suuntaa.

Nuutinen tukee väitöksessään tätä läsnäolon ja psykologisen turvallisuuden luomisen ajatustamme. Olen aiemmin yhteisöllisyyden muutoksen luvussa 4.4. puhunut myös työn muutoksesta ja pätkätyön lisääntymisestä hoivahenkilöstön kohdalla, mikä rikkoo tätä psykologista turvallisuutta.

Säännöllinen ja pitkäaikainen läsnäolo hoivayhteisöissä mahdollistaa vastavuoroisen tutuksi tulemisen hoivayhteisön henkilöstön ja asukkaiden kanssa ja sisälle pääsemisen yhteisön toimintakulttuuriin. Tämä helpottaa yhteistyötä hoitohenkilöstön, lähijohdon ja asukkaiden kanssa ja edistää samalla kulttuurihyvinvointitoiminnan kiinnittymistä hoivayhteisön arkeen. (Nuutinen 2024, 100.)

Kuva 17. Kulttuuriohjaajien päiväkirjamerkintöjä 2.



Hoitajien läsnäolo puhutti jatkuvasti. Siihen vaikutti tietysti henkilöstöpula ja kiire. Pitkään työssä olleet hoitajat kertoivatkin asukkaiden yleistilan huononneen huomattavasti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Nykyään hoitoon päästään vasta erittäin huonokuntoisina: ennen

asukkaan vessassa käyttäminen luonnistui yhdeltä hoitajalta, nyt siihen lähes aina tarvitaan kaksi hoitajaa.

Taiteilija on kuitenkin eri ammattilainen kuin hoitaja. Tässä projektissa tähtäsimme nimenomaan siihen, ettei kulttuuriohjaajilla ole minkäänlaista hoiva-alan koulutusta, ettei heitä henkilöstöpulassa laitettaisiin hoitotyöhön, jolloin kulttuurityö jäisi taka-alalle. Varsinkin tapauksissa, joissa taide tulee vain vierailemaan osastolla, on hoitajien läsnäolo välttämätöntä selittämään/sanoittamaan kokemusta asukkaalle vierailun päätyttyäkin.

Taideosallistuminen ja -elämykset eivät aina tuota muistisairaille iäkkäille ihmisille hyvinvointia. Mieleen voi nousta kipeitä, pelottavia ja ahdistavia muistoja esimerkiksi sodasta, vaikeista elämän kokemuksista tai menetyksistä. Muistisairautta sairastavalle tällaiset vaikeat muistot voivat tuottaa levottomuutta ja turvattomuutta, kun tunnemuistojen jäsentämiseen ei ole enää kykyä. (Nuutinen 2024, 102.)

Kuva 18. Kulttuuriohjaajien päiväkirjamerkintöjä 3.



Taiteilijat ovat ammatillisia muutostoimijoita, jotka haastavat vallitsevia hoitokäytäntöjä ja tuovat hoitoyhteisöihin tuoreita näkökulmia ja innovaatioita. He eivät ainoastaan vaikuta omaan työskentelyynsä, vaan myös kehittävät organisaatioiden toimintaa ja työmenetelmiä. Taiteilijoiden ansiosta hoitoyhteisöjen toimintatavat muuttuvat entistä vuorovaikutteisemmiksi ja inhimillisemmiksi.

6.2 Kyselyt

Kuten jo aluksi Menetelmät -luvussa (1.2) kerroin, että palautetta kerättiin anonyymisti paperi- ja verkkokyselyillä sekä omaisilta, henkilöstöltä että projektin johtoryhmältä. Yhteensä kolme palautetta. Omaisten palaute on kerätty avoimen palautuslaatikon periaatteella, eli yhtään kysymystä ei ole asetettu. Näitä “viestilappusia” tuli 10. Esittämässäni omaisten palautteissa on myös heidän suullisesti antamaa palautetta tapahtumien yhteydessä. Työntekijöille osoitetut kyselyt ovat liitteenä. Vastaajia niihin oli 14. Toki yhteensä kuudella ympärivuorokautisen hoivan osastolla on paljon enemmän työntekijöitä. Ohjausryhmässä oli kuusi henkeä: minun lisäksi vastuuyksikköjohtaja, palvelupäällikkö ja osastojen esihenkilöt, sekä kulttuuriohjaajat (6 hlöä). Vastuuyksikköjohtaja kerkesi jäädä eläkkeelle, ennen loppukyselyä, kaikilta muilta viideltä sain palautteen.

Kuva 19. Omaisten palaute

PALAUTETTA OMAISTENILLASTA

01 "Eini (nimi muutettu) kertoi omin sanoin, että tämmöiset yhteisölliset tapahtumat ovat ensiarvoisen tärkeitä jatkossakin." -Asukkaan ystävä"

02 "Tapahtumat saavat myös omaisia käymään useammin. Paikalliset laulajat, kuorot, soittajat mukaan "ohjelmaringiin". Tuo heillekin hyvän mielen osallistumalla vapaaehtoistyöhön omilla taidoillaan."

03 "Palaute kulttuuriohjaajille ja Rovaniemen kaupungille!! Kesän toiminta on parasta mitä viimeisen kahden ja puolenvuoden aikana on täällä tapahtunut!!"

04 "Ovat tuoneet niin ihanaa asukkaille ja samalla meillekin omaisille. Yhdessäoloa ja kaikkea vaihtelua päiviin."

05 "Musiikki on parasta terapiaa varsinkin muistihäiriöisille. Mukavia ohjelmia olen päässyt seuraamaan. Asukkaiden hyvinvoinnin kannalta on todella tärkeää, että erilaista ohjelmaa on mahdollisimman usein. Ei tarvitse mitään erikoista."

06 "Kulttuuritapahtumat ovat olleet mielekkäitä ja antaneet virikettä sekä viihdyttäneet asukkaita. Mieheni on tykännyt toiminnasta." -Asukkaan vaimo."



Palautteet ovat johdonmukaisesti korostaneet **läsnäolon** merkitystä, joka oli projektin alkupe-
räinen tavoite. Läsnäolon on koettu lisäävän turvallisuuden tunnetta, rauhoittavan mieltä ja
edistävän yhteisöllisyyttä.

Projektin yhtenä päämääränä oli **sosiaalisten suhteiden vahvistaminen**. Tässä on saavutettu
edistystä sekä asukkaiden ja hoitajien välillä että asukkaiden ja heidän omaistensa välillä. Di-

gitaalisen kyselyn mukaan asukkaat ovat tunteneet **innostusta järjestetyistä työpajoista ja ta-
pahtumista**, ja nämä ovat herättäneet keskustelua ja mielenkiintoa useiden päivien ajan, huoli-
matta muistisairauksista. Kulttuuriohjaajien läsnäolo on havaittu rauhoittavan levotto-
muutta. **Yhteistyön kehittäminen** eri tahojen välillä on myös koettu onnistumisena, mikä on
merkittävä saavutus lyhyessä ajassa.

Tutkimus on osoittanut, että taiteilijat ovat tärkeässä roolissa **kulttuurihyvinvoinnin ja osalli-
suuden edistäjinä** työyhteisöissä (Rantala & Korhonen 2012). Taide vaikuttaa mahdollistaa
osallisuutta erityisesti iäkkäiden asukkaiden keskuudessa. He ovat myös avainasemassa hoito-
henkilöstön työmenetelmien ja hoivayhteisöjen toimintakulttuurin kehittämisessä yhteisölli-
sesti.

Kuva 20. Hoitajien palaute

**HENKILÖKUNNAN ANONYymi VAPAA
PAPERILLE KIRJATTU PALAUTE**

01	<p>Kulttuuriohjaajilla on ollut huomattava vaikutus työympäristöön.</p> <p>He ovat tuoneet iloa, väriä ja yhteisöllisyyttä niin asukkaiden kuin työntekijöiden päiviin. Asukkaat ovat saaneet enemmän huomiota ja yksilöllistä huomiota kiireettömästi. Viriketoimintaa on ollut paljon enemmän ja se heijastuu asukkaiden hyvinvointiin. Asukkaat ovat myös rauhallisempia, kun heillä on ollut ohjattua toimintaa/tuokioita.</p>	05	<p>On tuonut apua hoitajille, kun ei ole paljon ylimääräistä aikaa asukkaille pitämään viriketuokioita.</p> <p>Moni asukas on paljon aktiivisempi ja iloisempi, kun on viriketuokioita. Myös asukkaat nukkuvat öisin paremmin, kun on ollut päivällä aktiiviteettia (unohtuu paikkarit). En näe esteitä toiminnalle.</p>
02	<p>Kulttuuriohjaajat ovat olleet erittäin tervetulleita yksikköömme.</p> <p>Tapahtumat, tempaukset, ulkoilu... Kaikki se virike, mitä he ovat tarjonneet asukkaille on ollut kullan kallista. Se on parantanut asukkaiden elämänlaatua ja myös omaiset on huomioitu ja yhdessä tekeminen ja osallistuminen ovat tuoneet eritoten vaihtelua asukkaiden arkeen.</p>	06	<p>Kulttuuriohjaajat on sulautuneet porukkaan mainiosti.</p> <p>Tuotte mukana iloisuuden ja positiivisuuden, jota nämä vanhukset täällä tarvii. Olispa mahtava juttu, jos jatkatte täällä edelleen!</p>
03	<p>On ollut mukavaa.</p> <p>Asukkaat eivät ole olleet niin levottomia kuin ennen.</p>	07	<p>Meän osastolla ollan oltu tosi tyytyväisiä ja onnellisia teidän tekemästä työstä ja antamastanne ajasta vanhuksille.</p> <p>Aivan todella mahtava juttu, että meille saatiin niin energisiä ja aitoja ihmisiä viihdyttämään ja tukemaan meidän ikäihmisiä. Mielellään toivottais takaisin teidät, milloin vaan.</p>
04	<p>Kulttuuriohjaajista on ollut suuri apu ulkoilutuksissa.</p> <p>Asukkaat ovat olleet paljon pirteämpiä, kun ovat saaneet osallistua erilaiseen toimintaan (esitykset, yhteiset hetket).</p>	08	<p>Asukkaat ovat tykänneet erilaisista virikkeistä. Hoitajilla ei usein ole aikaa olla vanhusten kanssa ja järjestää virikettä.</p> <p>Kiva kun te olette olleet! Täysin vuodepotilaat eivät välttämättä pysty osallistumaan, heille jotain virikettä? Kiitos teille.</p>

Tavoitteissa oli myös työhyvinvointiin vaikuttaminen. Aktiiviset vaikuttamistoimet jäivät vä-
hiin ja muun työn oppimisen alle. Nämä varmasti nousisivat aktiivisempaan käyttöön ajan
myötä. Kuitenkin kysyttäessä hoitajilta; oliko kulttuuriohjaajan työ vaikuttanut hänen omaan
työhönsä, vastasivat kaikki ei vaikuttanut - en osaa sanoa - vaikutti -akselilla painottuvasti, että
kyllä vaikutti.

Puhetta nostatetusta hetkestä tai juhlahetkestä ja arkeen palaamisesta voi tulkita eri tavoin. Yhtäältä syntyy käsitys, jossa taiteilijan vierailu juhlahetkineen on normaali ja hyväksyty osa hoivayhteisön toimintaa. Toisaalta voi tulkita hoivayhteisön arjen ankeuden ja harmauden, johon taiteilijavierailu tuo hetkellisen valonpilkettä. Ulkopuolisuuspuheeseen liittyy yleisesti tiedonkulun ja viestinnän ongelmat ja jo sovittujen asioiden peruuntumiset esimerkiksi hoitohenkilöstön vaihtumisen, lomien tai työvuoromuutosten vuoksi. Henkilökunnan ja taiteilijan vuoropuhelu vaatii ehdottomasti johdon tukea ja turvaa. (Nuutinen, Laulainen & Salonen 2022, 508.)

Yhteistyöpuheessa taiteilija-ammattilaiset asemoituvat ammatillisiksi toimijoiksi, jotka pääsevät vaikuttamaan hoivayhteisön kulttuurihyvinvointitoimintaa koskevaan päätöksentekoon hoitohenkilöstön ja lähijohdon rinnalla. Päätöksenteko koskee esimerkiksi kulttuurihyvinvointitoiminnan sovittamista hoivayhteisön arkeen, työnjakoa hoitohenkilöstön kanssa ja työssä käytössä olevia resursseja kuten tiloja ja aikatauluja. Päätöksenteon myötä taiteilija-ammattilaiset voidaan nähdä työhönsä vaikuttajina, jotka edistävät paitsi omaa toimijuuttaan myös organisaatioiden ja työkäytäntöjen uudistumista. (Nuutinen, Laulainen & Salonen 2022, 509.)

Onnistumisia on nähty paljon ja haasteita paljon vähemmän. Kehitysideoitakin on annettu. Eräissä palautteissa toivottiin monipuolisempaa ja erilaista taidetta, kuin mitä hoitajat itse pystyvät tekemään. Olimme alussa määritelleet taidekäsityksemme ”kansankulttuuriksi”, asukkaiden omista lähtökohdista kumpuavaksi. Tämä kommentti muistuttaa siitä, että yhteistä aikaa keskustelulle ja kulttuurisen arjen rakentamiselle oli ollut liian vähän. Uskon toisaalla myös, että jos työ olisi saanut jatkua hankkeen päätyttyä nämä asiat olisivat vasta alkaneet jalostua, nyt oli päästy juuri ujoon osallistavaan vaiheeseen. Rohkeutta perään kuulutettiin ja sitä todellakin tarvitaankin – kaikilta.

Lopuksi tehtiin koko projektin fasilitoinnista kysely, johon vastasi hankkeen ohjausryhmä. Jokaisessa palautteessa projekti mainittiin merkitykselliseksi ja lyhyttä ajanjaksoa harmiteltiin, mikä esti pureutumasta sisältöihin kunnolla. Kehittäjänä nostan merkitykselliseksi seuraavan palautteen:

Projekti nosti esille ikäihmisille merkityksellisen osa-alueen eli sosiaalinen kanssakäyminen ja elämänhistorian hyödyntäminen. Nämä jäävät usein vähäiseksi ihmisen siirtyessä asumispalveluihin. Näin ollen yhteistyö eri toimijoiden kesken on merkityksellistä ja tärkeää työtä. Kulttuuriohjaajan rooli yhteistyön ja toiminnan rakentamisessa oli tarpeellinen.

Kysyin heiltä myös palautetta omaan osuuteeni kulttuurirohjaajien valmentamisessa ja siihen liittyvässä tiedon jakamisessa. Eräs henkilö vastaa seuraavasti:

Kulttuurirohjaajien valmentamisessa ja tiedon jakamisessa olisi pitänyt vielä enemmän alusta lähtien rajata, mitä todella tavoitellaan ja miksi. Palautteen antaminen ja ottaminen vastaan projektin edetessä ohjasi pitkälti valmentamista/ tiedon jakamisesta ja siihen kului aikaa myös palveluvastaavilta. Tätä olisi voinut enemmän käsitellä matkan varrella, jotta toiminnassa olisi päästy heti alusta lähtien siihen, mikä osoittautui tärkeimmäksi eli ikäihmisen kohtaamiseen arjessa ja omannäköisen elämän tukemiseen hoitajien kanssa.

Tässä unohtuu nyt dialogisuus ja ajan tarve uuden ymmärryksen luomiselle. Taiteilijat eivät olleet aiemmin työskennelleet kulttuurirohjaajina. Jos hypätään suoraan toimintaan, emme saa luotua aiemmin perusteltua ja puhuttua ammatillisuutta. Hyvien käytäntöjen luominen ja niiden organisointi vaatii ehdottomasti ylimmän tason ja esimiestason määrätietoista tukea. Esihenkilölle tämä tarjoaa ensinnäkin mahdollisuuksia täsmentää yhdessä henkilöstön kanssa, mitä konkreettisia kysymyksiä ratkoen ja toimintoja kehitellen heidän yksikkönsä voi edistää kulttuurista arkea. En tiedä kävivätkö esihenkilöt missä määrin keskustelua henkilöstön kanssa. Minä kävin projektipäällikkönä pitämässä lyhyitä informaatio hetkiä ker-toen mistä tässä on kysymys. Mutta yhteisiin kehittämishetkiin henkilöstön, kulttuurirohjaajien ja minun välillä ei ollut aikaa. Sitä suosittelen ehdottomasti järjestämään!

Kuva 21. Odotusmatriisi, purkupalaveri

PROJEKTIN PURKUKESKUSTELU 25.9.2023

	YHTEISTYÖ	KULTTUURIOHJAAJA
OSASTON VÄKI	<p>Koulutusta aiheesta IMO -toteutuminen - alkukartoituksen yhteydessä Toiminta lähtee rakenteista - keskustelut Muistisairauden validaatiot - kehittymisportaot ->persoonat ->yksilöllinen päiväohjelma Kaupungin kulttuurituottajan toimi murreksessa</p>	<p>Tulee olla taiteen ammattilainen! Toiminta vaatii osastohenkilöstön vahvaa osallisuutta - kulttuuriyhdyshenkilöt Kiertävä ohjaaja "ravistelisi" palvelukoteja aktivoitumaan kulttuuritoimintaan Kiertävä kulttuurirohjaajan toimi</p>
MINÄ ITSE	<p>Konsultoimismahdollisuus, kuten fysioterapeutit, lääkärit jne. kiertävä kult.ohjaaja tehostetun palvelun yksiköissä Toisi vinkejä, ideoita ja ulkopuoliste näkökulmaa Hoito- ja palvelusuunnitelman kirjauksia ja linjoja Jatkuva toiminta luo luottamusta!</p>	<p>Edistän kulttuurirohjaajan vakanssin perustamista Muistetaan, että osaston MINIMI miehitys on 0,65, mielusti enemmän Jatkuva puheen ylläpidon tärkeys Kommunikaation avoimuus Yhteisöllisyyden tukeminen Asukasyhdistys lähialueesta?</p>

Tässä purkupalaverin odotusmatriisissa näkyy sote-henkilöstön toive ja varmastikin realistinen resurssi ajatus **kiertävästä kulttuuriohjaajasta**, jota me taas taiteen tekijöinä emme kannattaneet, koska tuolloin ei synny paljon puhuttua läsnäolon voimaa ja luottamusta. Luvussa 6.1. Päiväkirjamerkinnyt, olen puhunut jo luottamuksen rakentumisesta viitaten Nuutisen väitöskirjassaan esittämään vaateeseen, että säännöllinen ja pitkäaikainen läsnäolo hoivayhteisöissä mahdollistaa vastavuoroisen tutuksi tulemisen hoivayhteisön henkilöstön ja asukkaiden kanssa ja sisälle pääsemisen yhteisön toimintakulttuuriin. Tämä helpottaa yhteistyötä hoitohenkilöstön, lähijohdon ja asukkaiden kanssa ja edistää samalla kulttuurihyvinvointitoiminnan kiinnittymistä hoivayhteisön arkeen. (Nuutinen 2024, 100.)

Kiertävässä mallissa kulttuuri olisi taideinterventioita. Esitän tässä taulukkona tapahtumat, jotta näkyväksi tulee monimuotoisuus ja ero mitä saatiin aikaan kolmen päivän läsnäololla (T1) vs. yksi päivä viikossa läsnäololla (T2).

Taulukko 1. Kehittämistehtävän aikana järjestetyt tapahtumat.

Palvelutalo T1 kulttuuritapahtumat	Palvelutalo T2 kulttuuritapahtumat
Veteraanipäivän juhla	Veteraanipäivän juhla
Kädentaidon kerho	Lauluesitys/eläkejuhla Esa Tikkala, Saana Yli-Tepsa, Ida Mansikkasalo
Orvokkien istutus, yhteistyössä Rovalan kuoro	Karaoketanssit
Eskarit laulamassa Äitienpäivän kunniaksi osastoilla	Kuvataidetyöpaja 2/2, Miia Mäkinen
Linnunpönttö-talkoot, yhteistyössä Kulttuuriverstaan nuoret	
Toukokuun omaistenilta, esiintymässä Esa Tikkala ja Saana Yli-Tepsa	
Kädentaidon kerho	

Juhannuspuuhaa - vastojen sidontaa, kukka-seppeleiden tekoa	
Juhannustanssit, Ville Haapaniemi, laulu ja kitara	
Kesäkuun omaistenilta/ kesäjuhla rap-artisti Ville Nurminen	
Karaoketanssit	
Yhteislaulutilaisuus, vetäjä Irma Mäki	
Karaoketanssit	
Tanssityöpaja 1/2, Marjo Selin	
Musiikkia ala-aulassa, esiintymässä Lasse Hoikka	
Elokuun omaistenilta, esiintymässä Jukka Lampela	
Tanssityöpaja 2/2, Marjo Selin	
Jumppatuokiot 2 kpl, liikuntaneuvoja	
Yhteislaulutilaisuus: Jukka Lampela/ Kadri Joamets, Rovaniemi-viikko	
Laulutyöpaja henkilökunnalle, vetäjä Heidi Kenttälä	
Kuvataidetyöpaja 1/2, vetäjä Miia Mäkinen	
Metsämuistipajat 2 kpl alakerta, vetäjä Krista Kuusela	
Metsämuistipaja yläkerta, Krista Kuusela	

Eskarit-Seniorit yhteismuskari, vetäjä Mu- siikkikoulu Pop Up	
Syyskuun omaistenilta, esiintyjä Heidi Kenttälä	
Tapahtumia 25, kävijöitä asukkaat (4 osas- toa) ja heidän läheiset yhteensä 616.	Tapahtumia 4, kävijöitä asukkaat (2 osas- toa) ja heidän läheisensä 78.

Monessa palautteessa kaivattiin vuosikelloa. Kulttuuriohjaajat tekivät sen tämän projektin kokemusten, ja vuoden kierron merkkipäivien mukaan. Tämä koettiin yhdeksi niistä asioista, jotka on hyvä kehittää yhdessä keskustellen; minkälaisia käytänteitä on jo olemassa, mikä on mahdollista ja mikä resurssien suhteen esimerkiksi pyhäpäivinä rajoittunutta. Erittäin hyviä esimerkkejä vuosikellosta löytyy myös Muistiliiton sivuilta (Vuorikoski 2015). (Liitteet 4&5.)

Digitaalisessa palautteessa kritisoidaan myös Odotusmatriisin käyttöä: ” Sisällöissä oli saman toistoa, eli aloitteluvaiheen pulmia käsiteltiin loppuun asti - mikä näin lyhyessä toteutuksessa on toki ymmärrettävää”. Miksi samat asiat toistuivat? Koska niitä ei ollut saatu ratkaistua. Tässä kohtaa olisi ollut tärkeää syventää siis keskustelua. Toisessa vastauksessa taas ohjausryhmän toinen jäsen kiittää rohkeudesta, jolla epäkohtia on tuotu näkyville.

Vastauksena kysymykseen omasta kokemuksesta projektin osallisena kaikki ovat olleet tyytyväisiä ja selkeää innostusta on havaittavissa:

Oli ilo olla mukana ja tahtoisin olla kehittämässä tämänkaltaista toimintaa yksiköihin rauhassa, ajan kanssa ja toimintakulttuuriin istuttaen ja muokaten vuorovai-
kutteisesti, siten, että me voisimme antaa tietoa ja osaamistamme myös kulttuurioh-
jaajille (esim. muistisairaana kohtaamisen osaamista) ja he rikastaisivat meidän ar-
keamme asukkaiden kanssa omalla erityisosaamisellaan. Taiteen tuomista roh-
keammin ja monipuolisemmin arkeen tarvitaan - ja se vaatisi pidempää aikajanaa.

7 TULOKSET

7.1 Business Model Canvas

Seuraavaksi esittelen palvelumuotoilun menetelmin kootut ulottuvuudet. Nämä kokosimme projektin jälkeen keskustellen kulttuuriohjaajien kanssa.

- Keskeiset yhteistyökumppanit
- avainaktiviteetit
- arvolupaus
- kanavat
- keskeiset resurssit

Keskustelun otsikko oli: mitä haluat seuraavalle jättää jälkeesi, jotta hän pääsee käyntiin työs-
sään. Näistä toivon seuraavalle kulttuuriohjaajalle ja hoivayhteisölle olevan hyötyä.

Kuva 22. Keskeiset yhteistyökumppanit



Kuva 23. Avainaktiviteetit

AVAINAKTIVITEETIT
Millaisia tehtäviä ja aktiviteetteja tarvitaan, jotta TOIMINTA pysyy käynnissä joka päivä?

Tervehtiminen! Tervehdi kaikkia, ole läsnä. Läsnäoleva kohtaaminen on ensimmäinen aktiviteetti, joka käynnistää toiminnan. Kerro kosketuksen kautta, että sinä olet läsnä. Ja katso silmiin.

Kysymys mistä olet kotoisin, on arkkulttuurin esille tuomista - Kansankulttuuri, jokaisen oma arki ja sen näkyväksi tekeminen on avainaktiviteetti!

Kannusta! Pienikin onnistumisen kokemus luo merkityksen tunnetta.

Viesti jatkuvasti kulttuurihajaajan työstä ulos päin talosta.
Kontaktoidu, verkostoidu!

Keskustele ja viesti talon sisällä esihenkilön ja kulttuuriyhdyshenkilöiden kanssa. Ujuttaudu osaksi henkilökuntaa!

Arjen tehtäviä:
Työn suunnittelua ja aikataulutusta.
Muutamia esimerkiksi:
Sidosryhmäyhteistyön rakentamista
Omaisten iltoja.
Yhteisöllisiä tapahtumia, joiden kautta toiminta avautuu ja verkostoituminen on helpompaa.
Tai joulumarkkinat, tms. jolloin yhteiskunta tuodaan palvelutalon yhteisöön.
Ohjattua ryhmätoimintaa
Aikataulutamatonta läsnäolevaa luovaa toimintaa

Avainaktiviteeteissä on nähtävissä, kuinka monipuoliseksi kulttuurihajaajan työ koettiin. Se on paitsi sitä läsnä olevaa taidelähtöistä toimintaa, niin taustalla tapahtuvaa verkostoitumista. Kulttuurihajaajalla on valta ja mahdollisuus tuoda kehollista positiivisuutta hoivayhteisöön, kehollisuudesta puhuimme paljon ja se sai myös kiittävää palautetta.

Kehollisuuden tunnustaminen sosiaalipedagogisessa työssä haastaa mekanistista maailmankuvaa ja ohjaa kohti tunnistavaa, improvisoivaa ja kokemuksellista kohtaamista ja kokonaisempaa maailmasuhdetta. Taiteilijoiden yhteisöllisestä työtöteesta on tunnistettavissa sosiokulttuurisen innostajan tavoitteita, rooleja ja tehtäviä. He ovat ihmisten yhteen saattajia, kommunikaation edistäjiä, luovuuden ja sosiaalisen osallisuuden herkistäjiä, jotka pyrkivät hoivayhteisöjen arjen laadulliseen parantamiseen. (Nuutinen 2024, 104.)

Kuva 24. Kanavat



Kanavilla tarkoitetaan viestintäkanavia ja yhteistyökanavia. Sosiaalisen markkinoinnin kannalta on tärkeää, että uutta toimintamallia tuodaan näkyväksi ja kuuluvaksi myös osastoarjen ulkopuolella. Sain tilaisuuden käydä keskustelemassa tästä projektista Lapin Radiossa ja toinen julkinen keskustelutilaisuus pidettiin Rovaniemi-viikolla. Lisäksi paikallislehti haastatteli kulttuuriohjaajia. Ylitimme siis uutiskynnyksen ja se kannattaa tehdä kaikkien tähän toimeen tarttuvien. Yleinen keskustelu helpottaa verkostojen luomista ja yhteistyökumppanien löytämistä, joka muutoin voi tuntua myyjän työltä kylmäsoittoineen.

Viestintä omaisten ja lähipiirin suuntaan on haasteellista, koska tietoturvan monet ulottuvuudet ovat esteenä. Emme päässeet tässä projektissa niin pitkälle, että olisi luotu oma somekanava hoivayksikölle tai kulttuuriohjaajalle. Suosittelemme kuitenkin sellaisen perustamista. Jos sen perustaa, on äärimmäisen tärkeää muistaa pyytää luvat kuviin ja julkaisuihin!

Kuva 25. Arvolupaus

ARVOLUPAUS
Mihin tarpeeseen yrität vastata? Mitä arvoa tuotteesi tuo kohdeyleisölle?

Työn ytimessä on ikäihmisten kulttuurioikeuksien ja toimintakyvyn ylläpitäminen. Keskeisenä tavoitteena mahdollistaa omannäköinen elämä palvelutalojen arjessa. Toiminnalla on sekä sosiaalisia että taiteellisia tavoitteita, jotka liittyvät asukkaiden osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen, sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen.

Näkemällä ja kohtaamalla kiireettömästi asukas yksilönä, luodaan merkityksellistä omanarvontuntoa ja lisätään itsemääräämisoikeutta.

Luova toiminta mahdollistaa ei-hoivakeskeisen vuorovaikutuksen niin asukkaiden, henkilöstön kuin omaisten välillä. Taidetoiminta on merkittävä väline saada omaisilta tietoa asukkaasta, jota ei muutoin ole tullut ilmi.

Vakituisesti läsnäoleva kulttuuriohjaaja luo luottamusta asukkaan, omaisten ja henkilöstön välille, mikä vaatii aikaa.

Ole kärsivällinen ja anna aikaa!

Arvolupaus on hyvä huoneentaulu muistuttamaan; miksi tätä tehdään. Luvuissa 2, 3 ja 4 olen luonut tilannekuvaa, taustoitusta ja lähtökohtia tälle työlle. Tässä ne vielä kulttuuriohjaajan näkökulmasta.

Mitä ovat sitten keskeiset resurssit? Niitä ovat tietysti fyysiset tilat, oma työhuone, työvälineet, työvaatteet. Mutta niitäkin tärkeämpiä ovat aineettomat/pehmeät arvot, kuten empatia, kesken-eräisyyden sietäminen, sosiaaliset taidot jne.

Taiteilijalle sosiaalipedagoginen työote mahdollistaa hänen ammatillista identiteettiään vastaavan tavan kohdata hoivayhteisöjen asukkaita dialogisesti, vastavuoraisesti ja tunnustavasti sekä tukea heidän taideosallistumistaan yksilöllisesti ja yhteisöllisesti. Mahdollisuus työskennellä omaa ammatti-identiteettiä vastaavalla työotteella voi vahvistaa työntekijän ammatillista identiteettiä ja sen myötä ammatillista toimijuutta, roolia ja tehtäviä organisaatiossa. (Nuutinen 2024, 104.)

Rahaa ei voi myöskään unohtaa. Tässä tapauksessa sitä oli 5 000 € puolen vuoden projektiin, jonka toimet kohdentuivat kahteen taloon. Se on aika runsaasti. Huomioon tulee ottaa kuitenkin, että koska toimintaa käynnistettiin ensimmäistä kertaa, niin mitään välineistöä ei ollut, kaikki tuli hankkia. Myöhemmin niiden ylläpitoon ei enää kulu niin paljoa. Meidän lähtökohdissamme suosittelisin noin 500 €:n kuukausibudjettia. Sillä saa jo kerran kuukaudessa esiintyjän ja materiaaleihinkin jää vielä varaa. Hyvällä suunnittelulla sillä saa paljon aikaiseksi.

Kuva 26. Keskeiset resurssit

KESKEISET RESURSSIT

Mitä aineellisia ja aineettomia asioita voit käyttää TOIMINNAN PYÖRITTÄMISEEN?

Tilaa toiminnalle: työn suunnittelun tila, sekä yhteistoimintaan soveltuva tila, joka ideaalisti olisi rauhallinen ja turvallinen ja saavutettava. Aikaa! Aikaa läsnäololle, suunnittelulle, toiminnalle, verkostoitumiselle ja viestintään. Kiireetöntä aikaa asukkaiden kanssa. Kulttuuriohjaajan tulisi olla se yksi kiireetön ihminen osastolla.

Hoitajat ovat sinun lähimmät työkumppanit. Kaikki edellä mainittu pätee myös suhteessa henkilöstöön. Ota henkilöstö osaksi omaa työtä; kysy neuvoa toiminnan suunnittelussa, tilanteen lukemisessa, päivittäisten kuulumisten ja tiedon välityksessä.

Kompetenssit:
 Kommunikaatiotaidot, sosiaaliset taidot, itsejohtamisen taito, aikatauluttamisen ja kokonaisuuksien hallinnan taito.
 Taidelähtöisten menetelmien hallinta.
 Yhteisöohjaamisen hallinta.

Henkiset arvot:
 Keskeneräisyyden sietämistä!
 Empatiaa. Myötäelämisen taitoa. Uusi tilanne ja erilainen työyhteisö (taiteilijanäkökulmasta) vaatii moniammatillista ymmärrystä ja oppimista. Vastavuoroisesti hoivahenkilöstön yhteisvastuullista kehittämistyöstä.

Toimintabudjetti - tässä hankkeessa se oli puoleen vuoteen 5 000€.
 Toiminnan mahdollistamiseksi hyödynnä sidosryhmäverkostoasi - vapaaehtoistyötä.
 Tutki, hae yritys yhteistyö kumppaneita, esimerkiksi tapahtumien tarjoilun sponsoreiksi.

7.2 Asukaspersoonat

Mietimme kokemuksemme perusteella asukkaita ja heidän karkeita erojaan meidän taiteen tekijöiden ymmärryksen pohjalta. Tällainen profilointi voisi auttaa kulttuurisen arjen suunnittelussa eri asukaspersoonille, jotta jokaisen oman näköinen arki jossain kohtaa toteutuisi. Tutustuimme myös muistin validaatiomenetelmään: memocate.com. Valitettavasti kuulumme validaatiosta vasta projektin purkupalaverissa. Tässä yksi esimerkki, johon aikaa tarvitaan: tiedon jakaminen ja yhteiskehittäminen. Ne eivät tapahdu kaiken muun työn lomassa ja itsestään!

Validaatiomenetelmä pohjautuu behavioristisen, analyttisen ja humanistisen psykologian peruseräisiin. Menetelmä nojaa näkemykseen ihmisen elämänsästä. Menetelmä auttaa heitä käsittelemään näitä tunteita ja ratkaisemaan menneisyyden haasteita, jotka ovat jääneet kohtaamatta. Keskeistä validaatiomenetelmässä on hyväksyä muistisaira henkiö juuri sellaisina kuin he ovat, ja sen avulla pyritään auttamaan heitä saavuttamaan mielenrauha ennen kuolemaansa. Tämä lähestymistapa korostaa tunteiden ilmaisun ja arvostavan kuuntelemisen merkitystä, mikä voi auttaa vähentämään muistisaira henkiön ahdistusta ja lisäämään itsetuntoa. (memocate.com.)

Kuva 27. Asukaspersoonia 1.

Asukaspersoonia

Aili aktiivinen

OSALLISUUS
Kiinnostunut, positiivinen, jaksaa innostua

KOMMUNIKAATIO
Osaa sanoittaa omaa vointiaan/tarpeitaan, tiedostaa heikentyneen toimintakykynsä

HIENOMOTORIIKKA
Kykenee esimerkiksi maalaamaan, tai kiinnittämään tarroja

LIKKUVUUS
Hyvä, jaksaa kävellä. Pystyy seuraamaan liikettä ja on motivoitunut

HENKINEN HYVINVOINTI
Kohtuullisen vakaa

Arja arvaamaton

OSALLISUUS
Vaihteleva, tarvitsee houkuttelua. Intensiiviset tarpeet.

KOMMUNIKAATIO
Keskustelee, on vuorovaikutteinen. Lukee samaa lehteä uudelleen ja uudelleen.

HIENOMOTORIIKKA
Harvinaista, vaikeaa ja voi ahdistua tästä.

LIKKUVUUS
Voi liikkua hyvinkin. Tarvitsee avustusta tai apuvälineitä. Liike voi olla hyvinkin äkkipikaista.

HENKINEN HYVINVOINTI
Tuntee ahdistusta toimintakyvyn heikentymisestä. Kokee yksinäisyyttä. Ailahtelee voimakkaastikin.

Kuva 28. Asukaspersoonia 2.

Asukaspersoonia

Olli omissa oloissaan

OSALLISUUS
Selvästi heikentynyt, tarvitsee mahdollistamista.

KOMMUNIKAATIO
Ei pysty sanoittamaan. Hokemia. Ei ehkä ymmärrettävä kieltä. Vastaa kosketukseen.

HIENOMOTORIIKKA
Aistien alenemaa. Tarvitsee tukea, jos onnistuu sittenkään.

LIKKUVUUS
Jos on liikkuva, niin vahvaa tukea tarvitseva. Jäykistymistä, tärinää.

HENKINEN HYVINVOINTI
Vaikea arvioida. Osaa vielä innostua.

Aimo arvioinnin vaikeus

OSALLISUUS
Ei toteudu. Omissa maailmoissaan. Eristäytynyt.

KOMMUNIKAATIO
Ei sanallisuutta. Ei ota kontaktia.

HIENOMOTORIIKKA
Ei ole

LIKKUVUUS
Vuoteeseen hoidettava.

HENKINEN HYVINVOINTI
Ei kyetä arvioimaan. Oletettavasti aistii läsnäolon ja musiikista on paljon vaikutustutkimuksia.

8 YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Kehittämistehtävä lähti muotoilemaan polkua kulttuuriohjaajan toimen perustamiselle; mistä ponnistetaan, mitä tarvitaan ja mitä on hyvä ottaa huomioon. Tutkimuskysymykseksi muotoutui: Kuinka käynnistää kulttuuriohjaajan työtehtävä? Itse lähdin kulttuuriohjaajieni kanssa tyhjältä ja toivon, että tästä tutkimuksellisesta kehittämistyöstä on hyötyä seuraavalle kulttuuriohjaajan toimen käynnistävälle porukalle.

Teoreettisen perustana on sosiaalipedagoginen työote, jonka arkipäiväinen lähestymistapa keskittyy jokapäiväisten, käytännöllisten asioiden hallintaan ja niiden merkityksen ymmärtämiseen. Tämä lähestymistapa noudattaa periaatetta, joka kannustaa ihmisiä auttamaan itseään, ja pyrkii opastamaan heitä tunnistamaan, kohtaamaan ja ratkomaan arjen monimutkaisia haasteita. Sosiaalipedagogiikan ytimessä on syventyminen arjen maailmaan ja sen haasteisiin. (Hämäläinen 2003, 68–69.)

Seuraavaksi käsittelin teemoja kulttuurihyvinvointi ja kulttuurinen vanhustyö. Kulttuurihyvinvointi on henkilökohtainen kokemus kulttuurin ja taiteen hyvinvointia lisäävästä vaikutuksesta. Esitin taiteen itseisarvoisena hyvinvoinnin lisääjänä, mutta myös välineenä sujuvampaan vuorovaikutukseen. Kulttuurihyvinvointi voidaan jakaa neljään rooliin:

- kansankulttuuriin, kuten sauna- tai karaokeillat
- taideharrastuksiin, jolloin painopiste on ihmisen omassa luovuudessa
- kokemuksellisuus: vastaanottaja tai kulttuurin katsoja, osallistuja tilaisuuksissa - myös digitaalisissa
- kulttuuripalvelut: toimintaa, tekoja ja palvelua, jotka tarjoavat kulttuuria ja taidetta hyvinvoinnin tueksi. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 21.)

Luvussa 2.2. esittelin kulttuurisen vanhustyön kohderyhmät. Kohderyhmä jaottelu perustuu toimintakyvyn ja osallisuuden arviointiin. Kulttuurinen vanhustyö on ryhmä neljä, johon kuuluvien ikääntyneiden toimintakyky ja osallisuus ovat jo selkeästi heikentyneet. He tarvitsevat ympärivuorokautisesti erilaisia sosiaali- ja terveystalveluiden tarjoamia hoito- ja hoivapalveluita. Tämä ryhmä kuuluu kulttuurisen vanhustyön piiriin! (Selin & Siponkoski, 2023.)

Luvussa kolme esittelin lainvoimaisen viitekehysten, joka tukee kulttuurista vanhustyötä. Viimeaikaisimpana ohjaavana suosituksena tähän liittyen nostaisin esille ” Laadukkaat

ikäntyneiden palvelut sisältävät taidetta ja kulttuuria – Suositus Suomen malliksi.” (Kokkonen, Satu 2023).

Tulevaisuustaulukko kertoi hoitajien ajatuksista muuttuvasta työelämästä ja visioista tulevaan. Näitä käsitellään Hyvinvointia työstä 2030 – luvulla – Skenaario suomalaisen työelämän kehityksestä käsittelee asiaa laajemmaltikin (Kokkinen, 2020) pohjalta.

Kehittämistehtävä oli tarvelähtöinen ja esitinkin kahdeksi isoksi lähtökohtaiseksi ilmiöksi väestön ikääntymisen ja yhteisöllisyyden muutoksen. Kumpikin ilmiönä on vahvasti sidoksissa ikäihmisten palveluasumiseen. Niin ikäihmisten itsensä kokemuksellisenä yhteisön käsitteen muutoksena kuin työyhteisönkin näkökulmasta. Väestön ikääntymisen myötä on myös hoitajapula ja työyhteisön uudenlaista kehittymistä työnmuutoksen myötä.

Kehittämistehtävän tavoitteena oli luoda yhteistä ymmärrystä ja keskustelupohjaa kulttuuriohjaajan ja osastohenkilöstön välille, sekä tarjota ensimmäisiä askelmerkkejä liikkeelle lähtöön.

Kuva 29. Sama kuin kuva 12 Kulttuuriohjaajan työn perusajatuksset.



Lähde: hankkeen kehittämisyöpä

Tässä kuviossa kaikuu nyt prosessin jälkeen paljon taustalla, sekä haaveita että toteutuneita tavoitteita. ”Kulttuuriohjaaja on taidelähtöisen toiminnan mahdollistaja” osoitti matkan varrella, kuinka paljon verkostotyötä ja valmentavaa otetta se vaatikin. Luovien toimintatapojen sanansaattajana toimiminen jäi siis vielä kuoriutumattomaksi munaksi. Emme päässeet tähän valmentavaan vaiheeseen, kuin hentoina sipaisuina vain. Kaunis ajatus oli valmentaa istuttua

kulttuurinen vanhustyö osastoarkeen, löytäen hoitajien oma luovuutta pehmentämään kiireen ilmapiiriä. Luovuus on tapa nähdä maailmaa, tapa ajatella ja kommunikoida, olla vuorovaikutuksessa toisiinsa. Kulttuuriohjaajan työn tarkoituksena on lisätä toimintakykyä ja työnhallinnan tunnetta myös työntekijöille, kirkastaen näin työnantajakuvaa ja työn veto- ja pitovoimaa.

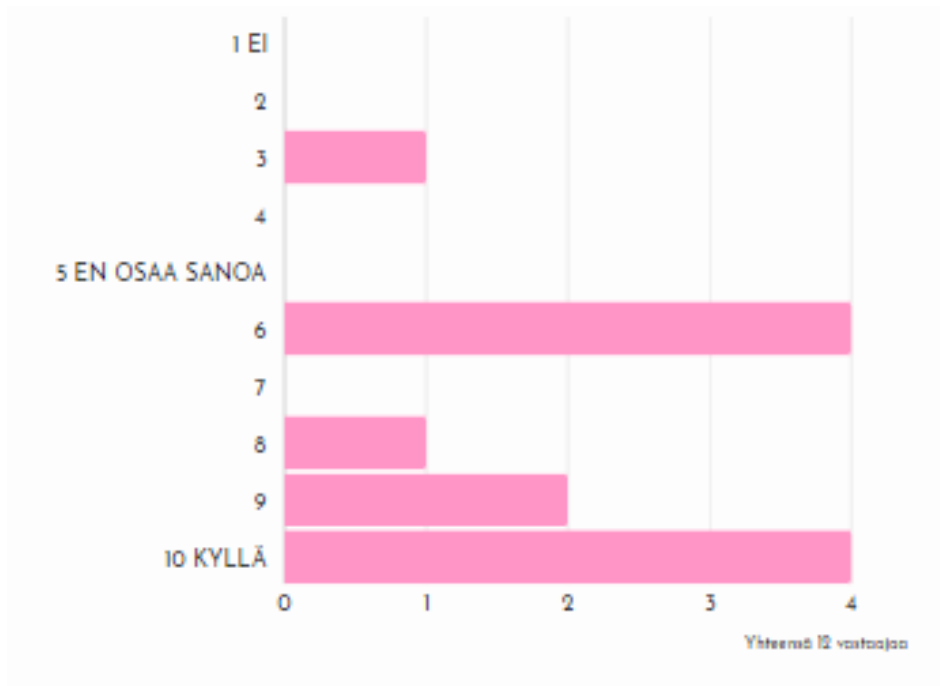
Lähtökohtina luvussa 5.2 esittelin projektin alussa yhteiskeskustelussa syntyneitä ajatuksia ja odotuksia. Korostettakoon, että vuoropuheluun tulee osallistua henkilöitä niiltä sektoreilta, joita asia koskee. Eli koko osastoa. Puinnin kohteena olevia käytäntöjä tarkastellaan pohtien kytkeytyneisyyttä sekä johtoon, toteuttajatasoon ja asiakas/kansalaistasoon että kumppaneihin, naapurisektoreihin, kilpailijoihin ja projekteihin. Tällainen puinti poikkeaa olennaisesti sekä käskytävistä ohjauksesta että informaatio-ohjauksesta. Se on vuoropuheluun pohjautuvaa vertaisohjausta, vuorovaikutusohjausta. (Koskimies, Pyhäjoki, Arnkil 2012, 70.)

Luvussa 6 Toimenpiteet kerron työskentelystä palvelutalossa. Taidelähtöisen toiminnan suunnittelu ja järjestäminen toi huomattavaa kiitosta ja hyvää palautetta. Tässä haluan muistuttaa taulukosta 1, sivuilla 55–56, jossa näkyvillä on ero palvelutalojen T1 ja T2 tapahtumien toteutumisen välillä. Loppukeskusteluissa hyvinvointialueen puolesta nousi toivotuksi vaihtoehtoksi kiertävä kulttuuriohjaajan toimi. Mutta kuten osoitettua, silloin tarvitaan hyvin aktiivista kulttuuriyhdyshenkilön toimintaa osaston arjessa, jotta kulttuuri olisi aktiivisesti läsnä, muutoin se jää vain taide interventioiksi. Se on mahdollinen malli, mutta kehittämissuositukseksi sen toimivaksi saattamiseksi on, että järjestetään osastohenkilöstölle riittävästi luovan toiminnan koulutusta, mihin tarvitaan aikaa ja sen löytäminen osastoarjesta on vaikeaa.

Kyselyt tuottivat kannustavaa palautetta kulttuuriohjaajan toimelle. Omaiset kehuivat kulttuurisen arjen rikastumisen vaikuttaneen heihinkin ilahduttavasti.

Työelämäkehittäjänä halusin sisällyttää tutkimukseen kulttuurisen arjen vaikutuksen oletettuun työhyvinvoinnin kasvuun. Alun perin lähestymistapana oli kokemuksellinen oppiminen. Valitettavasti huomasimme pian, että aika ei riittänyt työhyvinvoinnin edistämiseen taiteellisesti. Onnistuimme kuitenkin varaamaan ajan kahdelle koko kaupungin kulttuuriyhdyshenkilöiden työpajalle ja yhdelle palvelutalon T2-henkilöstölle, vaikka kaikki eivät voineetkaan osallistua. Tuloksena oli rohkaisua, projektimme ainakin toi hyvää mieltä ja siten edisti työhyvinvointia. Palautekyselyssä näin todettiin tapahtuneenkin.

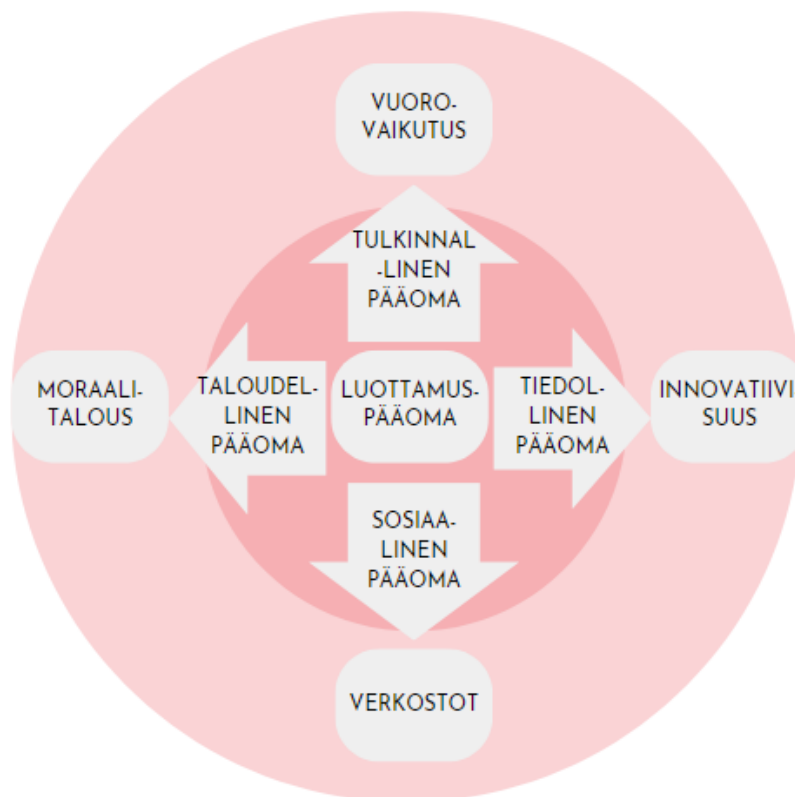
Kuva 30. Koetko projektin vaikuttaneen työhyvinvointiin?



Lähtiessämme läsnäolon tärkeydestä päädyimme sen kantavaan voimallisuuteen. Läsnäolo luo luottamusta ja luottamus vaikuttaa vuorovaikutukseen, siksi siihen on keskityttävä ja sen luomiselle on annettava aikaa. Olen esittänyt luvussa 5.2. luottamusta luovia käyttäytymispiirteitä. Jotta sen tärkeys korostuisi esittelen tässä vielä luottamuspääoman. Se on huomattava mahdollistava voima, myös kulttuuriohjaajan työssä.

Luottamuksen rakentaminen on avain moniin positiivisiin vaikutuksiin. Se toimii voimavarana, joka vahvistaa erilaisia pääomia, kuten vuorovaikutusta, innovatiivisuutta, verkostoja ja moraalisesti kestävää talouden käyttöä. Kun luottamusta on olemassa organisaatiossa tai yhteisössä, se luo pohjan avoimelle ja vilkkaalle vuorovaikutukselle, mikä puolestaan johtaa uusien näkökulmien esiin tuomiseen ja uusien merkitysten luomiseen. Tämä prosessi synnyttää innovatiivisuutta ja luo mahdollisuuksia uusien palveluiden ja uudenlaisen yhteistyön kehittämiseen.

Kuva 31. Luottamuspääomat ja niiden tuotokset (Harisalo & Miettinen 2010, 16.)



Luottamus vahvistaa sosiaalista pääomaa, mikä auttaa ihmisiä toimimaan yhdessä ja ratkaisemaan ongelmia tehokkaammin. Kun yhteistyö on rakentunut luottamuksen varaan, se luo ympäristön, jossa ihmiset voivat tuntea olonsa turvalliseksi ja kannustetuksi jakamaan ideoitaan ja resurssejaan. Luottamuksen merkitys näkyy myös talouden alueella. Se edistää taloudellista pääomaa moraalisesti kestävien käytäntöjen kautta. Luottamuksen ilmapiiri kannustaa organisaatioita ja yksilöitä käyttämään resurssejaan vastuullisesti ja eettisesti, mikä edistää kestävästä kehitystä ja pitkäaikaista menestystä. Se synnyttää hyvää näkyvyyttä ja mahdollistaa verkostojen toimijuutta yhteistyössä. (Harisalo & Miettinen 2010, 35.)

Kaiken kaikkiaan luottamuksen rakentaminen luo perustan merkityksellisyydelle elämässä ja työssä. Näin ollen pyöritettäessä paradoksia ”aika on rahaa” nähdään, miten ajan antamisella luottamuksen rakentumiselle säästetään yhtä aikaa rahaa ja luodaan paljon etuuksia.

Kehittämistehtävän tuotoksina syntyi kulttuuriohjaajan työn tehtävän vaatimuksen arviointi lomake, TVA:n, joka löytyy liitteenä. Kulttuuriohjaajalle työkaluiksi on Business Model Canvasista mukaellen on kerätty keskeiset yhteistyökumppanit, avainaktiviteetit, arvolupaus, kanavat ja keskeiset resurssit.

Kuva 32. Visio.



Paraillaan on menossa ja aluillaan useampiakin pilotteja samasta aiheesta ympäri Suomen. Yhtä aikaa lehdissä ja uutisissa puhutaan rajuista säästöavoitteista, jotka koskevat myös vanhuspalveluita. Kaikkien yhteinen tahtotila on kuitenkin pitää hyvä huoli vanhuksistamme ja kuten tässäkin kehittämistyössä on todettu, hyvä yhteinen tahtotila on jo paljon. Tarvitaan **paljon tiedon lisäämistä; julkista keskustelua ja koulutusta kulttuurihyvinvoinnista**. Tarvitaan luovutta, jotta näiden haasteiden yli päästään. Toivon, että tästä työstä on ollut apua kulttuurisen vanhustyön edistämässä.

9 LÄHTEET

- Armanto, Riikka & Lauttamäki, Ville & Siivonen, Katriina 2022. Monimuotoinen tulevaisuusverstaas. Teoksessa Hanna-Kaisa Aalto & Katariina Heikkilä & Pasi Keski-Pukkila & Maija Mäki, & Markus Pöllänen (toim.) Tulevaisuus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022, Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto, 222–236. Viitattu 30.3.2024 <https://tututopi.files.wordpress.com/2022/03/tva-1-2022.pdf>
- Aro, Jari 2011. Yhteisöllisyys ja sosiaalinen side. Teoksessa Seppo Kangaspunta(toim.) Yksilöllinen yhteisöllisyys – Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 35–63.
- Backman, Jouni & Hyssälä Liisa & Kivelä, Antti & Norppa, Laura & Virta, Sari & Vuolasto, Johanna 2023. Kulttuurin ja liikunnan hyvinvointivaikutukset osaksi päätöksenteko- ja ohjausjärjestelmää. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:16.
- Dufva, Mikko & Rekola, Sanna 2023. Megatrendit 2023 – Ymmärrystä yllätysten aikaan. Sitran selvityksiä 224. Helsinki: Sitra. Viitattu 29.3.2024 <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/>
- Finlex, 2012. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. Viitattu 9.12.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>
- Finlex, 2014. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 9.12.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.
- Finlex, 2019. Laki kuntien kulttuuritoiminnasta. Viitattu 9.12.2023 [Laki kuntien kulttuuritoiminnasta 166/2019 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/2019166)
- Harisalo, Risto & Miettinen, Ensio 2010. Luottamus. Pääomien pääoma. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Huhtinen-Hilden, Laura & Puustelli-Pitkänen, Anna & Strandman, Pia & Ala-Nikkola, Elina 2017. Kohti luovaa arkea. Kulttuurinen vanhustyö asiakaslähtöisyyden edistäjänä. Tutkimusraportti. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja.
- Humala, Iris & Saaranen, Pirjo & Lahtinen, Anna & Saloranta, Petteri & Asikainen, Martti 2023. Vanhustyön luovemmat kasvot – Opas luovien toimijoiden ja hoivakotien yhteistyöhön. Helsinki: Haaga-Helia julkaisut 4/2023.
- Hämäläinen, Juha 2003. Arkilähtöinen sosiaalipedagogiikka. Teoksessa Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2003. 65–73. Viitattu 23.4.2024 <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/issue/view/8283>
- Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, 1948. Viitattu 31.1.2024 <https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/ihmisoikeuksien-julistus/>
- Innokylä. Työkalut, Business Model Canvas. Viitattu 19.4.2024 <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/business-model-canvas>

- Kartano, Kanerva 2023. Rohkeus kohdata – Taiteilija vanhustyössä. Katri Leppisaari & Isto Turpeinen (toim.). Helsinki: Taiteen edistämiskeskus.
- Kauhanen, Merja 2022. Monimuotoisen ansiotyön tekeminen rekisteriaineistojen valossa. Teoksessa Anu Järvensivu & Arja Haapakorpi (toim.) Monimuotoinen ansiotyö – Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan. Tampere: Tampere University Press, 41–116.
- Kangaspunta, Seppo (toim.) 2011. Traditionaalista yhteisöstä verkkoyhteisyyteen. Teoksessa Yksilöllinen yhteisöllisyys – Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 15–34.
- Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030, 2020. Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:31. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 31.1.2024 [Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030 : Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi - .\).](#)
- Keva, 2023. Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa. Uutinen 1.3.2023. Viitattu 30.1.2024. [Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa - Keva](#)
- Kokkinen, Lauri 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: työterveyslaitos.
- Kokkonieniemi, Satu 2023. Laadukkaat ikääntyneiden palvelut sisältävät taidetta ja kulttuuria – Suositus Suomen malliksi. Helsinki. Titeen edistämiskeskus. Viitattu 27.4.2024. <https://www.taike.fi/fi/julkaisut/laadukkaat-ikaantyneiden-palvelut-sisaltavat-taidetta-ja-kulttuuria-suositus>
- Koskimies, Mimosa & Pyhäjoki, Jukka & Arnkil, Tom Erik, 2012. Hyvien käytäntöjen dialogit, Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Tampere: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kröger, Teppo & Van Aerschot, Lina & Puthenparambil, Jiby Mathew 2018. Hoivatyö muutoksessa – Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Jyväskylän yliopiston YFI julkaisuja 6. Viitattu 30.3.2024 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57183/978-951-39-7372-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kurttila, Minna & Aalto, Pia 2015. Pomon parhaat ratkaisut - Valmentava käsikirja tiukkoihin tilanteisiin. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.
- Laitinen, Ilpo & Stenvall, Jari 2019. Ihminen ja vuorovaikutus - kompleksisuusteoriat työyhteisöjen muutoksessa. Teoksessa Ville Pietiläinen & Antti Syväjärvi (toim.) Johtamisen psykologia. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laitinen, Liisa 2017. Näkökulmia taiteen ja kulttuurin terveysvaikutuksista. Sitra: Turun ammattikorkeakoulun Taikusydän julkaisuja. Viitattu 27.4.2024 <https://www.sitra.fi/artikkelit/nakokulmia-taiteen-ja-kulttuurin-terveysvaikutuksiin/>
- Lilja-Viherlampi, Liisa-Maria & Rosenlöf, Anna-Mari 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa Ilona Tanskanen. (toim.) Taide töissä – Näkökulmia taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 256. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 20–39.

- Melin, Harri 2022. Työn muuttuvat maailmat. Teoksessa Anu Järvensivu & Arja Haapakorpi (toim.) Monimuotoinen ansiotyö – Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan. Tampere: Tampere University Press, 18–40.
- Memocate. Hyvä kohtaaminen. Viitattu 6.4.2024 <https://memocate.com/vuorovaikutus/kohti-parempaa-vuorovaikutusta/validaatiomenetelma/>
- Muistiliitto. Muistikummit. Viitattu 6.4.2024 <https://tuokio.muistikummit.fi/>
- Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus - dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Niskanen, Satu 2019. Kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajat ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluissa. Ohjausryhmä Silva Siponkoski & Tuulikki Koskinen & Jenni Räsänen. Kulttuurisen seniori- ja vanhustyön AILI-hanke.
- Nivala, Elina & Rynänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka – Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Tallinna: Gaudeamus.
- Nuutinen Teija 2024. Taiteilijat kulttuurihyvinvointitoiminnan rajapinnoilla. Tutkimus taiteilija-ammattilaisista ikääntyneiden hoivayhteisöissä. Yhteiskuntapolitiikka 87. Viitattu 13.4.2024 [eRepo - Taiteilijoiden ammatillinen toimijuus ja työote ikääntyneiden hoivatyössä \(uef.fi\)](https://www.uef.fi/eRepo-Taiteilijoiden-ammattillinen-toimijuus-ja-tyoote-ikaaentyneiden-hoivatyossa)
- Nuutinen Teija, Laulainen Sanna & Salonen Arto O. 2022. Taiteilijat kulttuurihyvinvointitoiminnan rajapinnoilla. Tutkimus taiteilija-ammattilaisista ikääntyneiden hoivayhteisöissä. Yhteiskuntapolitiikka 87 (5–6), 502–512. Viitattu 13.4.2024 [eRepo - Taiteilijoiden ammatillinen toimijuus ja työote ikääntyneiden hoivatyössä \(uef.fi\)](https://www.uef.fi/eRepo-Taiteilijoiden-ammattillinen-toimijuus-ja-tyoote-ikaaentyneiden-hoivatyossa)
- Rantala, Päivi & Korhonen, Satu-Mari 2012. Uutta osaamista luomassa – Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin Yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61.
- Remes, Anna 2018. Muistipotilaan laadukas hoito tulevaisuudessa - mahdollon haaste yhteiskunnalle? Lääketieteen aikakauskirja Duodecim 2018;134(24):2507–8. Viitattu 23.3.2024 <https://www.duodecimlehti.fi/duo14666>
- Rönkkö, Eeva 2018. Moninaisuus ja yhdenvertaisuus - Opas vanhusneuvostoille. Helsinki: Eläkeläiset ry. Viitattu 31.1.2024 <https://elakelaiset.fi/wp->
- Salonen, Kari & Eloranta, Sini & Hautala, Tiina & Kinos, Sirpa 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Selin, Matti & Siponkoski, Silva 2023. Etsivä kulttuurinen vanhustyö – Toimintamallin kuvaus ja vinkkejä soveltamiseen. Rovaniemi: Rovaniemen Kaupunki. Viitattu 23.3.2024 [Etsivä kulttuurinen vanhustyö - Toimintamallin kuvaus ja vinkkejä soveltamiseen \(rovaniemi.fi\)](https://rovaniemi.fi/etsiva-kulttuurinen-vanhustyo-toimintamallin-kuvaus-ja-vinkkejä-soveltamiseen)
- Sitra 2023. Tulevaisuuskolmio. Viitattu 23.4.2024 [tyopohja-tulevaisuuskolmio-fi.pdf \(sitra.fi\)](https://www.sitra.fi/tyopohja-tulevaisuuskolmio-fi.pdf)
- Taikusydän. Viitattu 23.4.2024 <https://taikusydan.turkuamk.fi/>
- THL, 2024. Kansantaudit. Muistisairaudet. Muistisairauksien yleisyys. Viitattu 23.2.2024 <https://thl.fi/aiheet/kansantaudit/muistisairaudet/muistisairauksien-yleisyys>
- Tilastokeskus, 2003. Väestön ikääntyminen on suhteellista. Viitattu 23.3.2024.

- Tukia, Helena & Wilskman, Kaarina & Lähteenmäki, Marko (toim. suomeksi) 2012. Sosiaalisen markkinoinnin ABC. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Valkonen, Tarmo & Lassila, Jukka 2021. Väestön ikääntymisen taloudelliset vaikutukset. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:36. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 23.3.2024 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163134/VNTEAS_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vuorikoski, Johanna 2015. Arjen kulttuurin ideakansio vanhustyöhön. Salon Muistiyhdistys ry Kulttuurin keinoin muistisairauden haasteita päin -projekti 2012–2014. Julkaisun sähköinen osoite: www.muistisalo.fi. Viitattu 20.4.2024 https://www.muistiliitto.fi/application/files/5115/8452/1928/Ideakansio_Salon_Muistiyhdistys.pdf.
- Väänänen, Ari & Smedlund, Anssi & Törnroos, Kaisa & Kurki, Anna-Leena & Soikkanen, Antti & Pangannime, Nina & Toppinen-Tanner, Salla 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Lauri Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä, 11–31.
- WHO, 2017. Global strategy and action plan on ageing and health. Geneva: World Health Organization. Viitattu 9.12.2023 <https://www.who.int/publications/i/item/9789241513500>

10 LIITTEET

Liite 1. Kulttuuriohjaajan TVA

TAUSTATIEDOT	
YLEISKUVAUS TEHTÄVÄSTÄ	<p>Tehtävän tarkoitus</p> <p>Kulttuuriohjaajan tehtävän tarkoituksena on tuoda taide ja kulttuuri sekä luovuus osaksi vanhustyötä ja sen kehittämistä. Kulttuurisessa vanhustyössä ikäihmisen kulttuuriset oikeudet tunnustetaan osaksi laadukasta ja omannäköistä elämää. Toiminnalla on sekä sosiaalisia että taiteellisia tavoitteita, jotka liittyvät asukkaiden osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen.</p>
Keskeiset tehtävät (tehtäväkokonaisuudet)	<p>1. Edistää asiakkaan/asukkaan hyvinvointia, toimintakykyä osallisuutta sekä yhteisöön kuuluvuuden tunnetta kulttuuri- ja taidetoiminnan keinoin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kulttuuri- ja taidetoimintaan liittyvien asiakastarpeiden arviointi ja kirjaaminen. Asiakkaan sosiokulttuurisen taustan huomioivan suunnitelman toteutus osana hoitosuunnitelmaa. • asiakas- ja asukaslähtöisen kulttuuri- ja taidetoiminnan toteutus ja jatkuva kehittäminen: kyky luoda ja toteuttaa asiakaslähtöisiä, taiteellista ja luovaa ilmaisua tukevia prosesseja yksilökohtaisesti ja ryhmissä • vierailevien ryhmien ja tapahtumien järjestäminen, koordinaatio ja tiedotus • toiminnan dokumentointi ja kirjaaminen
	<p>2. Toiminta työyhteisön taide- ja kulttuuriosaajana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osallistuu osaston kehittämis- ja seuranta- ja raportointi kokouksiin • Edistää työllään moniammatillista ja -alaista yhteistyötä • Osallistuu asukkaiden kulttuurisen arjen suunnitteluun ja yhteiseen kehittämistyöhön työyhteisössä
KVTES:N	<p><u>Tehtävän kelpoisuusehto:</u> Soveltuva korkeakoulututkinto. Yhteistyö- ja ohjaustehtäviin liittyvä osaaminen.</p>

PALKKAUS- LUKU 5 §	
	<p><u>Työn vaikutukset ja vastuu</u></p> <p>Työn vaikutukset ulottuvat koko osastoon: asiakkaisiin, henkilökuntaan ja asiakkaiden sidosryhmiin, kuten omaisiin. Työn vaikutus kohdentuu ensisijaisesti asiakkaan kulttuuriseen hyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen.</p> <p>Työtä tehdään useassa yksikössä yksin ja yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Lisäksi kulttuurisisältöjä nivotaan osaksi sosiaali- ja terveyspalveluiden ja hoitoalan käytäntöjä.</p> <p>Uuden toimintamallin kehittämisvastuu yhteistyössä vastaavan kulttuurituottajan kanssa.</p>
	<p><u>Yhteistyötaidot</u> (tehtävässä vaadittavat vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot)</p> <p>Tehtävässä tarvitaan hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, läsnä olevaa palveluhenkisyttä sekä erityistä empatiakykyä ja monimuotoisen ihmisyyden ymmärrystä suhteessa asiakkaisiin, osastotyöntekijöihin, hallintoon, mutta myös vapaaehtoistoimintaan ja omaisiin.</p> <p>Tehtävässä onnistuminen vaatii ymmärrystä taiteen kautta tapahtuvasta vuorovaikutuksesta ja kykyä soveltaa sitä eri tilanteissa.</p>
	<p><u>Työolosuhteet</u> (tehtävään liittyvät fyysiset ja henkiset olosuhteet, esim. henkinen kuormittavuus)</p> <p>Kulttuurihoitajan työ on osaltaan kahden eri toimialan yhteensovittamista: hoivatyön ja taiteen ja kulttuurin. Työ tapahtuu ympärivuorokautisen hoivan yksiköissä, joissa asuvien asiakkaiden toimintakyky on heikentynyt, ja he tarvitsevat erityistä tukea arjessa. Tämä voi osaltaan aiheuttaa työntekijälle henkistä kuormitusta.</p>

Liite 2

Palautekysely Kulttuuriohjaaja palvelutalossa -projektista

Tämä kysely tehdään anonyyminä. Kyselyyn vastaamisaikaa on jatkettu 18.9.2023 saakka.

Kysely on tukena tieto ja kokemuspohjalle, jota projektin aikana on kirjattu. Tuloksia käytetään projektin raportoinnissa ja projektista koostuvan opinnäytetyön osana., tavoitteena on kehittää kulttuuriohjaajan toimi pysyväksi ja hyväksi käytänteeksi palvelutaloihin. Tekijä Irene Tikka, Rovaniemen kaupungin ikäihmisten kulttuuripalvelut, opinnäytetyö Humak (YAMK, yhteisöpedagogi).

1. Vaikuttiko kulttuuriohjaaja projekti sinun työhösi?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
EI VAIKUTTANUT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	VAIKUTTI

1. Missä onnistuttiin?
2. Missä näit haasteita?
3. Koetko projektin vaikuttaneen suhteeseesi asukkaiden omaisiin?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
EI VAIKUTTANUT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	VAIKUTTI LÄHENTÄVÄSTI

1. Onko sinulla ideoita, miten voimme kehittää kulttuuriohjaajan toimintaa?
2. Onko sinulla mitä tahansa muuta, mitä haluaisit sanoa?
3. Lämmin kiitos osallisuudesta! Voisitko vielä kirjoittaa toiminnastamme kommentin, jota voimme käyttää nimettömänä?

Liite 3

Fasilitoinnin palaute

Oppiakseni kehittämistyössä tarvitsen palautetta myös oman reflektioni tueksi. Tunnistan osan puutteistani kuten hyveistäniikin; luulen osaavani jotain, tiedän osaavani jotain, te tiedätte jotain muuta ja on jotain mitä me kummatkaan emme näe. Pyydänkin apuasi vastaamalla tähän kyselyyn. Palautteen pohjana on koko kehittämistyön käytössä ollut Odotusmatriisi/palautematriisi.

Vastauksia käytetään "Kulttuuriohjaaja palvelutalossa" -hankkeen vaikutusten tutkimiseen ja raportointiin. Irene Tikka on hakenut tutkimusluvan sekä Rovaniemen kaupungilta, että Lapin hyvinvointialueelta.

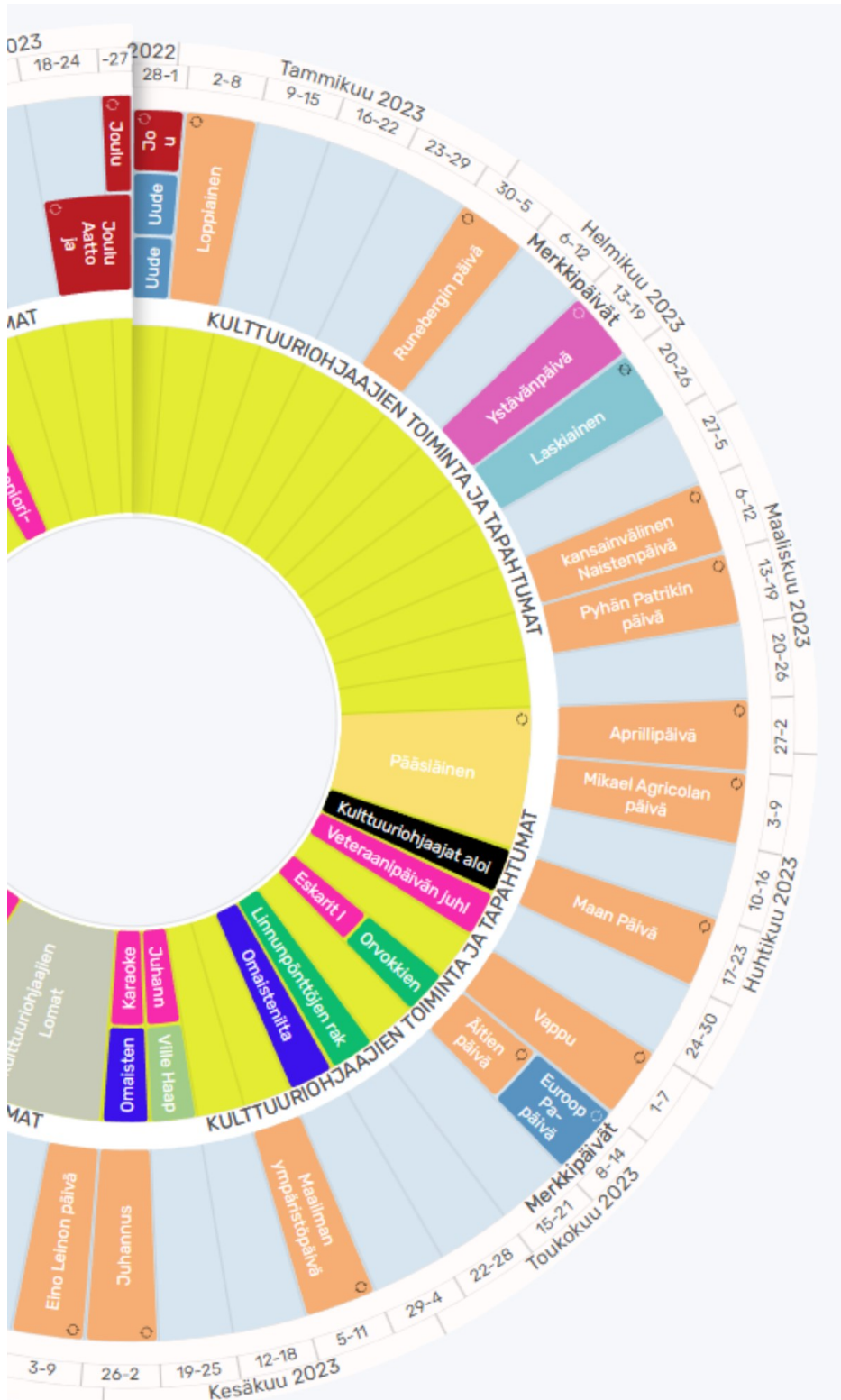
Tuloksia käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä.

Pyydän vastausta 29.11.2023 mennessä. Kiittäen,

Irene Tikka, irene.tikka@rovaniemi.fi, 040 610 8776

1. Palautteeni kulttuuriohjaaja palvelutalossa projektin merkityksellisyydestä vanhuspalveluille sekä kyvystä rakentaa yhteistyötä.
2. Palautteeni Irenelle kulttuuriohjaajien valmentamisesta ja siihen liittyvästä tiedon jakamisesta
3. Palautteeni Irenelle osastohenkilöstön/ohjausryhmän valmentamisesta ja siihen liittyvästä tiedon jakamisesta
4. Oma kokemukseni osallistumisesta
5. Vapaa sana

Liite 4. Vuosikellon ensimmäinen puolikas.



Liite 5. Vuosikellon toinen puolikas

