

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The background of the page features a large, abstract graphic of overlapping pink and white curved shapes.

Johanna Hakkarainen

Mia Halmela

Sanni Siitonen

Elina Suni

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

Opinnäytetyö, 2018

ARVOT TYÖYHTEISÖN ARJESSA

TIIVISTELMÄ

Johanna Hakkarainen
Mia Halmela
Sanni Siitonen
Elina Suni
Arvot työyhteisön arjessa
30 sivua, 2 liitettä
Joulukuu 2018
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)
Hoitoalan koulutusohjelma
Sairaanhoitaja (AMK)

Arvot työyhteisön arjessa -opinnäytetyö käsittelee arvojen näkymistä, arvokeskustelua ja organisaation, työyhteisön sekä yksilöiden arvojen nivoutumista toisiinsa. Työssä käsitellään arvoristiriitoja ja arvokeskustelun merkitystä toimivassa työyhteisössä. Opinnäytetyö on toiminnallinen ja se toteutettiin yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli esitellä arvoja yleisesti sekä pohtia niiden merkitystä ja näkymistä työyhteisössä. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa arvotyöpaja sairaalan kotitiimeissä työskenteleville hoitajille.

Arvotyöpajaan osallistui seitsemän hoitajaa ja osaston esimies. Tavoitteena oli innostaa osallistujia pohtimaan henkilökohtaisia ja organisaation arvoja sekä niiden yhteen sopimista. Arvotyöpajassa käytettiin luovia menetelmiä itseilmaisun tukena ja osallistujat koostivat arvotaulun, joka jäi työelämäkumppanille muistoksi ja mahdollista jatkotyöskentelyä varten.

Luovan toiminnan osiosta pidettiin ja se herätti paljon keskustelua. Palautteen mukaan arvotyöskentely koettiin mukavaksi vaihteluksi työhön. Arvotyöskentely on tärkeää perustehtävän selkiinnyttämisen kannalta.

Arvotaulun ideana oli muistuttaa työyhteisöä arvoista ja yhteisöllisyydestä. Arvotaulua työelämäkumppani voi hyödyntää jatkossakin arvokeskustelun pohjana.

Asiasanat: arvot, arvokeskustelu, arvoristiriidat, arvotyöpaja

ABSTRACT

Johanna Hakkarainen
Mia Halmela
Sanni Siitonen
Elina Suni
Values of organization's daily life
30 pages, 2 appendices
December 2018
Diaconia University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services
Bachelor of Social Services
Degree Programme in nursing
Registered Nurse

Values in organization's daily life thesis focuses on values and how values are being applied throughout the organization, discussions around values, and how values link to each other. The thesis also touches clashing of values and the importance of discussing the values in the work environment.

The functional thesis was executed together with a staff nurse partner.

The aim was to introduce values in general, and outline the importance of values in a work environment. The thesis aimed at creating a value workshop for the nurses working at the hospital's home care teams.

Seven nurses and their manager participated in the value workshop. The goal was to encourage the participants to think about their values and compare those to the values of the organization to see if the values match. The value workshop used creative methods to support self-expression; the participants created the board of values that the staff nurse partners got to keep as keepsakes.

The creative part of this project was well-liked and it raised many discussions. Based on the feedback, working on the value project was a nice twist to the everyday work life. Value discussions are important as they also clarify the basic work tasks.

The board of values will remind about values; it also promotes a communal feeling. The staff nurse partner can use the bulletin board as a base for any follow-up discussions.

Keywords: values, discussion around values, clashing of values, value workshop

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 ARVOISTA YLEISESTI.....	5
3 ARVOJEN MERKITYS SOSIAALI- JA TERVEYSALOJEN TYÖSSÄ	6
3.1 Työyhteisön ja organisaation arvot.....	7
3.2 Yksilön arvot.....	8
3.3 Arvoristiriidat.....	10
4 TAIDELÄHTÖISET MENETELMÄT	12
4.1 Luovuus	13
4.2 Rentoutushetki osana arvotyöpajaa	14
5 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ	15
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	16
7 ARVOTYÖPAJA.....	17
7.1 Tarkoitus ja tavoitteet	17
7.2 Suunnittelu.....	17
7.3 Toteutus	19
7.4 Arvojen pohdinta -lomake keskustelun tukena.....	21
7.5 Palaute arvotyöpajasta	22
8 POHDINTA	24
8.1 Eettiset näkökohdat.....	26
8.2 Päätelmät ja kehittämissuhteet.....	27
LÄHTEET	28
LIITE 1. KUTSUKIRJE.....	31
LIITE 2. ARVOJEN POHDINTA -LOMAKE.....	32

1 JOHDANTO

Suomessa työelämä elää jatkuvassa muutoksessa. Usein työntekijöiden tyytymättömyys johtuu koetusta työelämän hektisyydestä ja stressistä. Yksi tapa lisätä työtyytyväisyyttä ja työyhteisön hyvää ilmapiiriä ovat säännölliset arvokeskustelut. Arvokeskusteluissa on tärkeää pohtia sekä henkilökohtaisia arvoja, että työyhteisön jakamia arvoja, jotta arvopohja pysyisi selkeänä.

Oma arvopohja sekä koko työyhteisön arvot vaikuttavat yksilön motivaatioon sekä koko yhteisön ilmapiiriin. Asenteemme muodostuvat arvomaailmamme kautta. Arvot luovat ymmärrystä oikeasta ja väärästä, ja siten vaikuttavat käsityksiimme, sekä siihen miten suhtaudumme eri asenteisiin. (Sinokki 2016, 220.)

Tietyt peruslinjaukset ovat edellytyksenä toimivalle työyhteisölle. Työyhteisön tulee tietää syy olemassa ololleen, sekä olla tietoisia työn tavoitteista. Lisäksi työyhteisön tulee määritellä, keitä se palvelee ja millainen asiakaskunta heillä on. Toiminnan perustana ovat työyhteisön toimintaa ja valintoja ohjaavat arvot, jotka usein on määritelty toimintastrategiaan. Yhtenäinen arvopohja lisää sekä yksilön, että työyhteisön hyvinvointia. (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 49–50.)

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutustua arvoihin yleisesti, niiden merkitykseen sekä arvojen vaikutukseen työyhteisössä. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli arvotyöpajan toteuttaminen sairaalan kotitiimin hoitajille.

Toiminnallisen osuuden eli arvotyöpajan tavoitteena oli innostaa osallistujia pohtimaan organisaation arvoja, henkilökohtaisia arvojaan sekä niiden liittymistä toisiinsa. Opinnäytetyössä käytimme itseilmaisun tukena luovia menetelmiä ja teimme yhdessä yksikön hoitajien esille nostamista arvoista koostuvan arvotaulun, joka jäi kotitiimiin muistoksi.

2 ARVOISTA YLEISESTI

Sanalle arvo on olemassa useita määritelmiä. Samankaltaisia käsitteitä ovat muun muassa arvostukset, ihanteet, hyveet ja uskomukset. Arvot näkyvät valintoina jokapäiväisessä elämässämme ja ne ovat siten ennustettavia. Ne ohjaavat meitä erilaisiin päämääriin, joihin pääseminen vaatii toisinaan myös epämukavuusalueelle menemistä. Arvot kiinnittyvät järkeen ja tunteisiin. Arvovalintoihimme vaikuttavat erilaiset tunnekokemukset. (Aaltonen & Junkkari 1999, 60–61.)

Arvoja on luokiteltu erilaisilla tavoilla kautta aikojen. Saksalainen arvoteoreetikko Max Scheler (1874–1928) on esittänyt arvojen luokittelun perustaksi viittä kriteeriä. Schelerin viisi kriteeriä ovat arvon kesto, arvon jaettavuus ja niukkuus, arvon itsenäisyys, arvon syvyys sekä arvojen yleispätevyys. (Launis 2007, 19.)

Arvon kesto tarkoittaa sitä, miten pysyvä ja ajaton kyseinen arvo on. Henkiset arvot ovat usein kestävämpiä kuin materiaaliset arvot ja siten luokituksessa korkeampia. (Launis 2007, 19.) Toisen ihmisen kunnioittaminen on henkinen, pysyvä arvo ja hyvä toimeentulo materiaallinen arvo.

Arvon jaettavuudessa materiaaliset arvot täytyy jakaa osiin, että useampi henkilö voi nauttia niistä ja samalla arvon osuus pienenee joka jaossa, kun taas henkiset arvot esimerkiksi elämäkatsomus vain kasvavat yhteisesti koettuina. (Launis 2007, 19.) Materiaallinen arvo voi olla esimerkiksi asunto-osake.

Arvo on **itsenäinen** silloin, kun se ei ole väline jonkin toisen asian saavuttamiseen ja tällöin korkeammalla arvoluokittelussa. Esimerkiksi terveys ja rakkaus ovat useimmille ihmisille itsenäisiä arvoja. (Launis 2007, 20.)

Arvon syvyyttä mitataan arvosta saadulla tyydytyksellä, esimerkiksi ystävyys on syvempi arvo kuin aterialta nauttiminen (Launis 2007, 20).

Yleispätevyydellä tarkoitetaan arvon pysymistä samana tilanteesta, olosuhteista tai mielihaluista riippumatta. Yleispäteviä arvoja lähes maailmanlaajuisesti ovat oikeudenmukaisuus ja rehellisyys. (Launis 2007, 20.)

3 ARVOJEN MERKITYS SOSIAALI- JA TERVEYSALOJEN TYÖSSÄ

Jokaisella ammattikunnalla on omat ammatilliset arvonsa, jotka ohjaavat toimintaa. Nämä arvot opitaan ammatillisessa koulutuksessa ja myöhemmin työelämässä. Ammatilliset arvot ilmaistaan tavallisimmin ammattikunnan eettisissä ohjeissa. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 64.)

Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE on antanut eettiset suositukset koskien sekä terveydenhuoltoalalla, että sosiaalialalla työskenteleviä ammattilaisia. Näiden suositusten mukaan ammatillinen toiminta perustuu ihmisarvoon ja ihmisen kunnioittamiseen, sekä asiakkaan ja potilaan edun mukaiseen hoitoon ja palveluun. Neuvottelukunta nostaa esille myös arvostavan ja inhimillisen vuorovaikutuksen, joka koskee asiakkaan tai potilaan ja sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen välisen vuorovaikutuksen lisäksi myös ammattilaisten keskinäistä vuorovaikutusta ja kanssakäymistä. (ETENE 2011.)

Eettisissä suosituksissa peräänkuulutetaan myös ammattilaisten vastuuta laadukkaasta palvelusta, oikeudenmukaisuudesta ja jatkuvuudesta. Viimeiseksi suosituksissa mainitaan työyhteisöjen hyvinvointi, johon vaikuttaa niin taloudellinen tilanne, kuin työnantajien päätökset ja resurssit. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimalla luodaan myös hyvät mahdollisuudet eettisesti kestäväan työhön ja tuloksellisuuteen. (ETENE 2011.)

Sairaanhoitajalla tulee olla työssään arvoperusta, jonka mukaan hän toimii. Arvoperustaa tarkastellen hänen tulee pohtia toteutuvatko arvot käytännön työssä. Tarvittaessa hänen tulee myös tehdä työssään muutoksia, jotta arvot voivat toteutua. Sairaanhoitajan ei kuitenkaan tarvitse jäädä yksin pohtimaan, millainen on hyvä arvopohja, sillä Suomen sairaanhoitajaliitto on luonut ammattilaisen tueksi eettiset ohjeet. Eettisten ohjeiden mukaan hoitoalan ammattilaisen tulee edistää ja ylläpitää terveyttä, sekä toimia sairauksien ehkäisijänä ja kärsimyksen lievittäjänä. Sairaanhoitajan tulee kohdella ihmisiä oikeudenmukaisesti, ja ottaa huomioon yksilön itsemääräämisoikeuden ja mahdollisuuden päätöksentekoon omassa hoidossaan. Hän toimii osana moniammatillista tiimiä potilaan ja hänen läheistensä parhaaksi. Sairaanhoitajan tulee kehittää ammattitaitoaan ja kantaa vastuu laadukkaasta ja eettisestä

hoitotyön toteutumisesta. Hänellä on myös vastuu maailmanlaajuisen terveyden edistämässä ja tiedon lisäämisessä. (Sairaanhoitajaliitto 2014. Jäsenpalvelu. Ammattitaidon kehittäminen. Sairaanhoitajien eettiset ohjeet.)

Sosionomin työssä päämääränä on ihmisen hyvinvoinnin lisääminen. Sosiaalialan ammattihenkilöt sitoutuvat valassaan moniin arvolupauksiin. Valassa esiintyvät arvot ovat ihmisyyden kunnioittaminen, ihmisarvon ja ihmisoikeuksien puolustaminen, oman ammattitaidon kehittäminen sekä epäkohdista ilmoittaminen, osaamisen, yhdenvertaisuuden sekä sosiaalisen toimintakyvyn edistäminen. (Talentia 2018. Työelämäinfo. Ammattietiikka. Ammattieettinen vala.)

3.1 Työyhteisön ja organisaation arvot

Ihmisten johtaminen perustuu aina arvoihin ja määrätyn arvomaailman edustamiseen, mihin työyhteisön jäsenten on mahdollista liittyä. Hyvinvointiin sekä toisten huomioon ottamiseen tähtäävillä arvoilla on yleensä työyhteisöä vahvistava vaikutus. (Aro 2018, 48.) Työyhteisön johtaminen on haastava luottamustehtävä ja vaatii vahvan arvopohjan. Arvot ohjaavat tekemään päätöksiä sekä asettavat toiminnalle rajoja. Lisäksi ne lisäävät vastuullisuutta. (Sinokki 2016, 221.) Arvot ovat johtamisen apuvälineitä ja niillä pyritään henkilöstön avulla parantamaan taloudellista tulosta. Työyhteisössä olisi hyvä, jos erilaisissa valintatilanteissa turvaudutaan kaikkien yhteisesti hyväksymiin arvoihin. (Puohiniemi 2003, 6.) Sovittujen arvojen noudattaminen pitää yllä organisaation eettisyyttä (Sinokki 2016, 221). Työyhteisön arvot määrittävät sen tavoiteltuina ja tärkeinä pitämät asiat. Arvot ovat siis yhteinen tahtotila. (Aaltonen & Junkkari 1999, 61.) Suurin osa organisaatioista on määritellyt yhteiset arvonsa, mutta kaikki niistä eivät ole määritelleet arvojen tarkoitusta. On osoitettu, että ne organisaatiot, jotka ymmärtävät arvojensa tarkoituksen, saavuttavat parempia taloudellisia tuloksia. (Kauppinen 2002, 75.)

Yhteisten arvojen löytämiseksi työyhteisössä on tärkeää käydä arvokeskusteluja. Ilman keskusteluja ja yhteisten sääntöjen sopimista päätöksenteko perustuu helposti sattumaan. Tärkeää olisi, että jokaista työyhteisöön kuuluvaa ryhmää kuullaan ja annetaan heille mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön arvomaailmaan. Jokaisen

työntekijän kanssa arvokeskusteluja ei voida käydä henkilökohtaisesti, mutta se onnistuu harkitusti muodostetuissa pienryhmissä. (Puohiniemi 2003, 43.)

Puohiniemen mukaan arvoprosessi koostuu kolmesta eri keskustelusta. Ensimmäinen on johdon ja asiantuntijoiden väliset keskustelut, joissa päätetään etenemisestä ja tulevien vaiheiden suunnittelusta. Tämän jälkeen vuorossa on sisäiset seminaarit, joissa arvoja käsitellään usein tiedottaen erilaisilla foorumeilla. Lisäksi voidaan käyttää erilaisia ryhmätöitä ja kerätä niiden avulla aineistoa sekä tarkastella niitä etsittäessä arvoihin liittyviä merkityksiä. Lopuksi käydään itse arvokeskustelut henkilöstön kanssa. Ne ovat vapaamuotoisia, mutta kokoonpanoltaan tarkoin suunniteltuja. Keskusteluissa varmistetaan, että jokaisen henkilöstöryhmän ääni saadaan kuuluville. (Puohiniemi 2003, 43.)

Työyhteisön tulisi tunnistaa jo olemassa olevat arvot ja vahvistaa niitä (Sinokki 2016, 221). Organisaation arvoperustan luominen ja arvojen konkretisoiminen kytkeytyvät organisaation rakenteen ja yksittäisten työtehtävien selkeyttämiseen. Työyhteisössä nämä tekijät voivat vaikuttaa myönteisesti työilmapiiriin innostamalla ja kannustamalla työntekijöitä. Tämä lisää työn merkityksellisyyttä ja edellytykset motivoitumiselle vahvistuvat. (Sinokki 2016, 153.)

3.2 Yksilön arvot

Suurin osa ihmisistä tunnistaa joidenkin maailmanlaajuisesti tunnustettujen arvojen olemassaolon, mutta arvojen kokeminen ja niiden mukaan eläminen vaihtelee yksilöllisten tekijöiden mukaan (Purjo 2014, 42). Yksilön henkilökohtaiset arvot muodostavat ihmisen toiminnan perustan ja vaikuttavat siihen, mihin ihminen pyrkii ja kuinka hän toimii (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 64). Yksilö siis käyttäytyy tärkeiksi asettamien arvojensa mukaisesti, jotka ovat usein melko pysyviä sekä hitaasti muuttuvia (Sinokki 2016, 220–221). Vaikka arvot saattavatkin olla yksilökohtaisesti hitaasti muuttuvia, henkisen kasvun ja kehityksen myötä arvomaailman laajentaminen on mahdollista. (Purjo 2014, 42, 50.)

Oman arvopohjan muodostuminen alkaa jo varhain ja siihen on kytköksissä monet asiat. Varhaislapsuus ja kotona saatu kasvatus ovat suuressa merkityksessä arvojen

syntymiseen. (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 34.) Myöhemmin kaveripiiri, nuorisokulttuuri, media, koulu, työpaikka ja harrastukset kaikki muokkaavat arvojamme ja käsitystämme siitä, mitä pidämme arvokkaana. Nuorena nämä uskomukset saattavat olla hyvinkin vahvoja. (Aaltonen & Junkkari 1999, 118.) Osittain ihmisen identiteetti ja käsitys itsestään muodostuukin hänen arvokkaana pitämiensä asioiden pohjalta. (Juujärvi ym. 2007, 35.)

Tunteilla on suuri merkitys arvovalintojen tekemisessä. Kun ihminen kokee esimerkiksi oikeudenmukaisuuden itselleen tärkeäksi ja tavoiteltavaksi arvoksi, hän voi pyrkiä elämään tämän arvon mukaan. Mikäli oikeudenmukaisuus herättää ihmisessä välinpitämättömyyttä tai negatiivisia tunteita, yksilö ei halua tietoisesti nostaa oikeudenmukaisuutta arvojärjestelmän kärkeen. (Juujärvi ym. 2007, 35.)

Tuleva ammatti valikoituu usein niin, että se vastaa oman arvomaailman vaatimuksia ja yksilö ajautuu huomaamattaan samanlaisen arvomaailman omaavien ihmisten seuraan. Jotkut arvostavat työn mielekkyyttä ja toisille tärkeää on ammatin tuoma sosiaalinen asema tai esimerkiksi varallisuus. (Aaltonen ym. 2003, 34.)

Iän lisääntyessä, viimeistään keski-ien tienoilla aletaan tarkistamaan ja kyseenalaistamaan lapsuudessa ja nuoruudessa opittuja arvoja. Vanhat käsitykset joutuvat puntariin. Elämänkokemuksen karttuessa ihminen uskaltaa olla rohkeasti eri mieltä kuin nuorempana ja muuttaa käsityksiään ja omaa arvomaailmaansa. Tärkeiksi todetuista arvoista pidetään kiinni, mutta on hyvä myös uskaltaa järjestää uudelleen omia arvokäsityksiä. (Aaltonen & Junkkari 1999, 118.)

Nuoruuden, varhaisen ja myöhemmän keski-ien sekä vanhuuden erilaiset arvomaailmat sisältävät kaikki hyvin tärkeitä ja arvokkaita asioita. Nuorena on tiettyä ennakkoluulottomuutta ja uskallusta, vanhempana puolestaan tärkeänä pidetään usein esimerkiksi kärsivällisyyttä ja harkitsevuutta. Monesti työyhteisössä arvostetaan, kun joukkoon kuuluu kaikenikäisiä ihmisiä. Myös vanhemmilla ihmisillä on tärkeä paikka työyhteisössä. (Aaltonen & Junkkari 1999, 119.)

3.3 Arvoristiriidat

Vaikka jotkin arvot ovat tunnistettavissa maailmanlaajuisesti, on usein yksilöllä ja ihmisyhteisössä erilaisia mielikuvia arvojen oikeaksi koetusta ilmenemismuodoista ja niiden tärkeysjärjestyksestä. Usein yksilöt saattavatkin kokea omien arvojensa eroavan yhteisöjen ja yhteiskunnan arvoista. Myös yksilön henkilökohtaiset arvot saattavat kamppailla keskenään, jolloin ihminen joutuu käymään sisäistä yksinpuhelua pohtiessaan kunkin arvon merkitystä ja toteutumista henkilökohtaisessa elämässään. Erilaisetkaan arvot eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia, vaan elämässä voi olla lukuisia arvoja, joista toiset ovat toisia arvokkaampia. (Norrena 2017, 21–22.) Toisaalta vaikka arvot edustaisivatkin ihmisen elämässä tärkeitä asioita, yksilö ei välttämättä ilmennä arvojaan elämäntapojensa kautta (Sortheix 2014, 63–64).

Ihmisellä on luontainen halu ja tarve jakaa omaa arvomaailmaansa ja muodostaa yksilön arvoista yhteisöllisiä arvoja. Joissain tilanteissa yhteisön ja yksilön arvot kohtaavatkin lähes täysin, mutta toisissa tilanteissa yksilö saattaa jakaa osittain samat arvot yhteisön kanssa, ja kokee ettei loppuilla yhteisön arvoilla ole hänelle suurta merkitystä. Ristiriitaa saattaa tuottaa tilanne, jossa yhteisön arvomaailma sisältää yksilölle kestäättömiä arvoja, joita hän ei voi allekirjoittaa. (Norrena 2017, 159–160.) Yksilön hyvinvointi lisääntyy, jos elinympäristön arvot ja yksilön henkilökohtainen arvomaailma kohtaavat. Toisaalta arvojen sekoittumisella ja arvoristiriidoillakin on oma merkityksensä, sillä toimiakseen ja menestyäkseen yhteiskunnat ja ihmisyhteisöt tarvitsevat kaikkien arvojen kannattajia. (Helkama 2015, 8–9.)

Arvoristiriidat ovat yleisiä työyhteisöissä. Yksilö voi esimerkiksi arvostaa harkintaa, mutta työyhteisölle tärkeintä on nopea eteneminen. Omien arvojensa tiedostaminen on tärkeää, jotta voi ajoissa havaita niiden mahdolliset ristiriidat työyhteisön arvojen välillä. (Aaltonen & Junkkari 1999, 135–136.) Jos työntekijä toimii toistuvasti omien arvojensa vastaisesti, se voi aiheuttaa huonommuuden tunnetta sekä ammatti-identiteetin heikentymisen (Juujärvi ym. 2007, 56). Työn arvostaminen vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että omien arvojen täytyy olla täysin samanlaiset työpaikan arvojen kanssa. Erilaisuus voi olla myös voimavara, mutta tärkeää on, ettei arvojen välillä ole haittaavaa ristiriitaa. (Aaltonen & Junkkari 1999, 135–136.)

Antti Aro (2018, 41) on kirjoittanut työilmapiirin olevan seurausta työoloista. Työoloihin sekä työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden joukkoon hän nostaa ensimmäiseksi arvot ja arvostukset. Arvot kytkeytyvät aina tekoihin ja ne kuuluvat puheessa ja tulevat parhaiten näkyviksi valinta- ja priorisointitilanteissa. Arvokeskustelu yhteiskunnassa tai organisaatioissa on konkreettisten vaihtoehtojen esille tuomista ja valintojen tekemistä niiden välillä. (Aaltonen ym. 2003, 15–16.) Yhteisön yhteiset arvot lisäävät työhön sitoutumista ja tuovat mukanaan positiivista energiaa. Arvoristiriidat sen sijaan kuormittavat työntekijää ja lisäävät työssä väsymistä, sitoutumattomuutta sekä välinpitämättömyyttä. Yhteisesti jaettujen arvojen puuttuminen murentaa toimijan, tässä tapauksessa tiimien ja taustaorganisaation, uskottavuutta. Arvoista keskusteltaessa olennaista on tutkia arvojen näkymistä arjen toiminnoissa. (Borgman & Packalen 2002, 26.)

Työyhteisöön sitoutuminen vaatii erilaisten arvojen hyväksymisen taitoa. Arvot ovat syvään juurtuneita, eikä omasta arvomaailmastaan tarvitse yhteisössä luopua, vaan pitää osata hyväksyä ja kohdata erilaisia arvoja. (Aaltonen ym. 2003, 40.) Ilman erilaisia arvoja kehitys työyhteisössä pysähtyisi ja ilmapiiristä tulisi harmaa. Arvoristiriidat työntekijöiden välillä voi tuoda mukanaan uusia hyödyllisiä parannuksia työyhteisöön. Yhteisesti sovittuihin arvoihin kaikkien tulee kuitenkin sitoutua. Jos työpaikan arvot eroavat liiaksi omista arvoista, työyhteisössä toimiminen hankaloituu ja jos taas erilaiset arvot pystytään hyväksymään, siitä voi parhaimmillaan saada uutta energiaa sekä tuoda työyhteisöön uusia parempia toimintatapoja. (Aaltonen ym. 2003, 42.)

Säännöllinen, arvioiva arvokeskustelu auttaa luomaan työyhteisölle yhteistä näkemystä työnteon syistä. Arvokeskustelu haastaa pohtimaan työn haluttuja vaikutuksia sekä perustehtävää. (Kokkonen, Strömberg & Syvänen 2015, 19.)

4 TAIDELÄHTÖISET MENETELMÄT

Suomessa parin viimeisten vuosikymmenten aikana tehtyjen lukuisten tutkimusten ja kehittämishankkeiden mukaan taiteelliset menetelmät tuottavat positiivisia tuloksia. Taiteen on todettu edistävän ihmisten hyvinvointia ja terveyttä. (Känkänen 2013, 74.) Jokainen voi soveltaa taidetyöpajasta saamia kokemuksiaan omaan työhönsä, kun on ensin saanut riittävästi voimia ja uskoa omiin työskentelytapoihin sekä uskallusta kokeilla jotakin uutta. Uudenlaisia toimintatapoja tarvitaan työelämässä muutoksien ympärillä. (Isotalo 2014, 25). Taide- ja kulttuurilähtöisillä menetelmillä ei kuitenkaan voida ratkaista työyhteisön ongelmia, vaikka toiminnolla on ennaltaehkäiseviä ja inhimillisiä vaikutuksia (Isotalo 2013, 8).

Taidelähtöisellä toiminnalla voidaan tuottaa terapeuttisia vaikutuksia, vaikka kyse ei olisikaan varsinaisesta terapiasta. Taiteen tekemisellä ja kokemisella saatetaan tuottaa myös virkistäviä, lohduttavia tai parantavia vaikutuksia. Taidelähtöisten toimintojen avulla voidaan kehittää ilmaisutaitoja, lisätä hyvinvoinnin kokemuksia sekä parantaa ihmisten kommunikaatiotaitoja itsensä ja toisten kanssa. Taidelähtöisessä työskentelyssä korostuu kokemuksellisuus, innovoiminen, yhteisöllisyys sekä osallisuus. (Känkänen 2013, 33–34.)

Taide- ja kulttuuritoiminnan avulla lisätään keskinäistä ymmärrystä, toimintakykyä ja osallisuutta, ylläpidetään työhyvinvointia sekä tuotetaan työyhteisössä yhteisiä kokemuksia (Känkänen 2013, 26). Työntekijöitä voidaan tukea taiteellisilla harjoituksilla niin osaamisen, työssä menestymisen kuin motivaation osalta (Känkänen 2013, 134). Taide- ja kulttuurilähtöinen toiminta voi olla esimerkiksi savi-, muovailuvaha-, symboli- tai kollaasityöskentelyä, valokuvaamista ja valokuvien käyttämistä työskentelyssä, musiikin kuuntelua tai soittamista. (Manni i.a.)

Taidelähtöisen menetelmän toiminnan suunnitteluvaiheessa tulisi huomioida kohdeyleisö, heidän esittämänsä toiveet mitä taidelähtöisellä menetelmällä halutaan saavuttaa ja millä aikataululla. Suunnitteluun tulisi varata riittävästi aikaa, eikä toiminnalliseen osuuteen kannata sisällyttää liikaa erilaisia virikkeellisiä osioita. Yhdeksi haasteeksi saattaa muodostua juuri oikeanlaisten menetelmien löytäminen asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Taidelähtöisten menetelmien toteutuksen

alkuvaiheessa suureen merkitykseen nousee organisaation tuki ja sitoutuneisuus. (Rantala 2011, 21.)

4.1 Luovuus

Luovuutta on käytetty yhtenä selviytymiskeinona työelämässä, työyhteisön kehitys-, muutos- ja kriisivaiheissa. Luovuuden avulla ihmisillä on mahdollisuus toteuttaa itseään sekä saamaan aikaiseksi jotakin, joka on heidän itsensä kannalta merkityksellistä. Työhyvinvointia voidaan vahvistaa yhteisö-, ryhmä- ja yksilötoiminnassa sekä työnohjauksessa luovuusterapeuttisten menetelmien avulla. Sen tarkoituksena on hyödyntää luovan ilmaisun voimaannuttavaa ja eheyttävää vaikutusta, lisätä joustavaa ajattelua ja vuorovaikutusta sekä purkaa jännitteitä. (Tuisku 2012, 23.)

Luovuusterapeuttisilla menetelmillä voidaan hyödyntää niiden tuomia vaikutuksia voimavaroiksi, kuten jonkin asian oivaltaminen tai luovuuden käyttäminen oppimisessa. Luovuuden avulla voidaan työssään totuttuja tapoja tarkastella erilaisista näkökulmista ja kyseenalaistaa työssään toistuvia totuttuja työtapoja. Luovaa työtettä voidaan käyttää missä työssä vaan. Ympäristöä säätelevillä tekijöillä ja sillä minkälainen työyhteisö on, vaikuttaa selvästi työntekijän luovuuteen ja millä tavalla luovuus käytännössä ilmenee. (Tuisku 2012, 24.)

Organisaatio voi luovuuden avulla keskittää voimavaransa yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, tekemään tarvittaessa muutoksia toimintaansa sekä kyseenalaistamaan asioita. Luovilla menetelmillä voidaan oppia eläytymään muiden ihmisten tilanteisiin sekä kehittää ymmärrystä toisia ihmisiä kohtaan (Tuisku 2012, 28).

Tutkimusten mukaan, hoitoalalla liiallisella kiireellä, vuorotyöllä, pitkään samalla osastolla työskentelyssä, jäykillä rutiineilla, suoritusten kontrolloimisella ja korkeilla vaatimustasoilla on luovuutta haittaavia työympäristötekijöitä. Luovuutta edistäviä tekijöitä on tutkimusten mukaan työyhteisön suvaitsevaisuus, erilaisten näkökulmien kohtaaminen sekä erilaisuuden hyväksyminen. (Tuisku 2012, 25.)

Organisaatioissa merkityksiä välitetään monella eri tavalla esimerkiksi visuaalisesti. Väreillä, muodoilla ja esineillä on vaikutusta visuaalisuuden merkityksen muodostumisessa. Kuvilla on omanlainen rooli yhteisön, yksilön ja kulttuurin rakentumisessa. Kuva ei ole vain pelkkä fyysinen objekti, vaan niihin liittyy useita eri osatekijöitä kuten kuvien tekijät, vastaanottajat, kokemukset, ajatukset sekä merkitykset. Se miten kuva on sommiteltu ja mitä se esittää, mitä värejä on käytetty vaikuttavat myös merkitysten muodostumiseen. (Martikainen & Hujala 2014, 36.)

4.2 Rentoutushetki osana arvotyöpajaa

Ärsykkeiden täyttämässä maailmassa pysähtymisen ja rauhoittumisen taidot ovat tarpeellisia kaiken ikäisille. On tärkeää tiedostaa itsensä, tunnistaa kuormitus ja harjoitella keskittymistä. Rauhoittuminen on aktiivista olemista. Läsnäolotaitoja harjoittelemalla voidaan vahvistaa ryhmän yhteenkuuluvuutta, vuorovaikutusta sekä toisten huomioimista. Läsnä oleva ryhmä myös motivoi työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen. (Aitlahti & Reinikainen 2018, 10–11.)

Hengitys on aina mukana kulkeva väline rauhoittumiseen. Hyvä hengitys kulkee kiireettömästi ja pitää kehon hapekkaampana. Aivot jaksavat työskennellä paremmin, kun keho on hyvin hapettunut. Hengityksen rauhallinen rytmi voi toimia mielen tasoittamisen keinona vaikeissakin tilanteissa. Kehon on mahdollista rentoutua aivan unen rajalle saakka, kun mieli keskittyy vain kuljettamaan ilmaa sisään ja ulos. (Aitlahti & Reinikainen 2018, 93–94.)

5 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi tapa tehdä opinnäytetyötä ammattikorkeakouluissa (Vilkka & Airaksinen 2003, 9).

Toiminnallinen opinnäytetyö alkaa aiheen ideoinnilla, jossa hyödynnetään omia vahvuuksia ja ammatillisia taitoja idean toteutukselle. Olisi hyvä huomioida koulutuksen suuntautumisala, jossa voi hyödyntää opintojen ajalta oppittua ammatillista tietotaitoa. Ideointivaiheessa huomioidaan myös kohderyhmä ja perehdytään aiheeseen liittyvään teoriaan. Tämän jälkeen toiminnalliselle opinnäytetyölle asetetaan tavoitteet. Toiminnallinen opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa. Tavoitteena on tuottaa jotakin uutta tai se voi lähteä työelämän esittämistä toiveista, siksi perusteellinen taustatutkimusten tekeminen on tärkeää. (Vilkka & Airaksinen 2003, 23, 24, 27.)

Tärkeää on muistaa kirjata muistiinpanoihin kaikki vaiheet ja muutokset, koska niitä tietoja tarvitaan lopullisen raportin kirjoittamisessa. (Vilkka & Airaksinen 2004, 20.) Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu toiminnallisesta osuudesta eli produktista ja opinnäytetyöraportoinnista. Se voi olla käytännönläheistä ja työelämälähtöistä esimerkiksi tapahtuman järjestäminen tai työelämään suunnattu perehdytysopas tai ohjeistus. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9–10, 65.)

Toiminnallisen opinnäytetyön raportista ilmenee mitä, miten ja miksi on tehty, kuvataan työprosessia, tuotosta ja omaa arviointia oppimisesta. Produktin kirjallisessa osiossa puolestaan kuvataan käyttäjä- ja kohderyhmää. (Vilkka & Airaksinen 2003, 65.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tärkeää käytännön toteutuksen sekä sen raportoinnin yhdistäminen tutkimusviestinnän avulla. Opinnäytetyöraportoinnin tulee olla analyttistä, kriittisesti kirjoitettua, nivoutua yhteen käytetyn teorian kanssa sekä olla ammatillisesta näkökulmasta katsottuna hyvin perusteltua. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9.)

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tarkoituksenamme oli arvotyöpajan toteuttaminen sairaalan kotihomeissa työskenteleville hoitajille. Tavoitteenamme oli käsitellä yksilön, yhteisön ja organisaation arvoja, sekä pohtia niiden merkitystä ja toteutumista työyhteisössä. Halusimme myös tarjota osallistujille mahdollisuuden rentoutumiseen ja luovaan työskentelyyn.

7 ARVOTYÖPAJA

Erilaisten työpajojen tavoitteina on yleensä auttaa työyhteisöä katsomaan asioita eri näkökulmista sekä saattaa työntekijöitä vuorovaikutuksellisuuteen toistensa kanssa. Taidelähtöisessä työskentelyssä toiminnallinen osuus tapahtuu ensin ja vasta jälkeen päin voidaan nähdä sen merkitys ja vaikutukset. Yhdessä tekeminen, heittäytyminen, leikkisyys sekä luovuus korostuu erilaisissa työpajoissa. (Annanolli 2016, 140.) Työyhteisöissä avoimuus, toisten tunteminen ja vapautunut ilmapiiri antavat erilaiset valmiudet luoda pohjaa uusille ajatuksille sekä tehdä työtä. (Rantala & Jansson 2013, 79.) Erilaisten työpajojen metodien avulla voidaan kehittää vuorovaikutustaitoja sekä työhyvinvointia. Niiden avulla voidaan kohdata muutoksia ja auttaa näkemään ne positiivisella tavalla. (Annanolli 2016, 140.)

7.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Tarkoituksena oli haastaa arvotyöpajan osallistujat keskustelemaan organisaation määrittämistä arvoista ja niiden näkymisestä heidän työssään. Keskustelussa osallistujat pohtivat henkilökohtaisia arvojaan, organisaation arvoja sekä niiden nivoutumista toisiinsa. Tavoitteena oli, että työyhteisö jatkaa arvoihin liittyvää keskustelua tulevissa henkilökunnan kokouksissa esimerkiksi heidän tuottamaansa arvotaulua apuna käyttäen. Ohjatun rentoutushetken, arvokeskustelun ja luovan toiminnan tavoitteena oli lisätä yhteisöllisyyttä, keskinäistä luottamusta ja osallisuutta sekä lisätä voimavaroja.

7.2 Suunnittelu

Toiminnallinen opinnäytetyömme alkoi elokuussa 2018. Kuulimme työelämäkumppanin toiveena olevan arvot ja arvokeskustelu draaman keinoja käyttäen. Saimme myös kuulla, että kotitiimin hoitajat tekevät ihmisläheistä työtä asiakkaidensa kotona. Työvuorossa on yksi hoitaja kerrallaan, ja asiakkaasta riippuen tämän kotona saattaa olla myös omaisia ja ystäviä. Halusimme suunnitella yhteisöllisyyttä lisäävää tekemistä, joka olisi mieleenpainuvaa ja tuottaisi hyvän

mielen. Tarkoituksena oli myös jättää työyhteisöön muisto, joka olisi tukemassa ja muistuttamassa heitä arvojen ja arvokeskustelun tärkeydestä.

Toiminnallisen opinnäytetyön aiheen valinta ja sen rajaaminen tuotti alussa suuria haasteita, etenkin koska halusimme saada kaikki työelämäkumppanin esittämät toiveet toteutettua. Ideoimme useita erilaisia vaihtoehtoja arvopajatyöskentelyyn. Valitsimme lopulta aiheeksi arvot ja arvokeskustelun. Halusimme antaa osallistuville työntekijöille mahdollisuuden luovuuteen ja siksi päädyimme kädentaidollisen osuuden materiaalin valinnassa saveen sekä muovailuvahaan. Halusimme liittää työpajan alkuun lyhyen rentoutushetken, jonka tavoitteena oli mielen rauhoittaminen ja ajatusten pysähtyminen tähän hetkeen. Näin opinnäytetyömme aiheeksi muodostui arvot.

Pääsimme tutustumaan työelämäkumppanin tiloihin lokakuun 2018 alussa. Saimme tietää, että käytössämme olisi keittiö sekä pieni kokoustila. Tiloihin etukäteen tutustumisesta oli paljon etua oman työmme suunnittelulle ja pystyimme hahmottamaan toiminnallista osuutta tiedostaen toimintaympäristön tuomat rajoitukset ja mahdollisuudet.

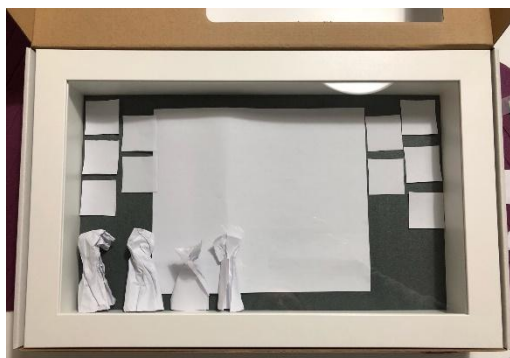
Keskustelimme yhteisesti työmme toiminnallisen osuuden aloituksesta, siitä kuinka osallistujat saataisiin pysähtymään opinnäytetyömme aiheen äärelle ja luomaan samalla rauhallista ja rentoa tunnelmaa. Pohdimme myös asioita, joista haluamme kerätä palautetta osallistujilta.

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön liittyvää keskustelua kävimme aktiivisesti monen eri viestintäkanavan kautta. Tapasimme koululla yhteisesti muiden opinnäytetyön ohjausryhmään kuuluvien kanssa yhteensä neljä kertaa ja lisäksi vain oman ryhmämme kesken. Tiedonhaku teimme aktiivisesti itsenäisesti sekä tapasimme ryhmänä Diakonia-ammattikorkeakoulun kirjaston informaation.

Ostimme arvotyöpajaa varten vitriinitaulun, savea, muovailuvahaa, nuppineuloja, liimaa ja värillisiä tusseja. Lisäksi ostimme muovitaskuja, laminointikalvoja, jättesäkkejä pöytien suojaamiseen, kertakäyttöastioita sekä tarjottavaa aamiaispöytään. Halusimme kiinnittää taulun taustalle vaalean sävyisen rauhallisen maisemakuvan, sillä halusimme savihahmojen ja arvosymbolien olevan vitriinitaulun keskiössä.

Pohdimme yhdessä keinoja osallistaa myös hiljaisemmat osallistujat ja suunnitelimme arvojen pohdinta -lomakkeen, joka ohjaisi tuokion kulkua. Siihen kirjoitettuja vastauksia saisi halutessaan jakaa muiden osallistujien kanssa tai jättää täytetyn lomakkeen anonyyminä vain meidän tiedoksemme. Ryhmämme piti tärkeänä, että myös ne osallistujat, jotka eivät välttämättä uskalla tai halua osallistua yleiseen keskusteluun, saisivat mahdollisuuden tuoda esille omia ajatuksiaan arvojen pohdinta -lomakkeen kautta.

Käytimme paljon aikaa sujuvan ja hallitun kokonaisuuden suunnitteluun sekä toteutuspäivän esivalmisteluihin. Hahmotelimme vitriinitauluun malliksi paperisia esimerkkihakmoja, joiden avulla teimme mittapohjat, jotka helpottivat osallistujia muovailemaan suurin piirtein oikean kokoiset savihakmot ja arvosymbolit vitriinitauluun. Kokosimme PowerPoint-esityksen meidän sekä työntekijöiden tueksi, varasimme jokaiselle osallistujalle muovitaskut, joissa oli tulosteet arvoja koskevista PowerPoint-dioista, muovailtavien hahmojen ja arvosymbolien laminoidut mittapohjat, arvopohdinta- ja palautelomakkeet. Suunnitelimme kutsukirjeen, joka lähetettiin osallistujille arvotyöpajaa edeltävällä viikolla. Suunnitelimme arvotyöpajalle aikataulutetun rungon 90 minuutin ajalle.



Kuva 1. Hahmotelma arvotaulusta.

7.3 Toteutus

Aloitimme toiminnallisen osuuden valmistelemalla tilan arvotyöpajaa varten. Järjestimme pöydät tilaan sopivasti ja suojasimme ne etukäteen muoveilla kädentaidollista osuutta varten. Osallistujat istuivat tulojärjestyksessä valitsemilleen paikoille. Heitä oli yhteensä kahdeksan tiimin esimies mukaan lukien.

Toivotimme osallistujat tervetulleiksi, esittäydymme ja kerroimme tapahtuman kulusta tukeutuen PowerPoint-esitelmäämme. Tämän jälkeen himmensimme valoja ja laitoimme rauhallista taustamusiikkia soimaan ohjattua rentoutushetkeä varten. Hetki kesti noin neljä minuuttia ja sen tarkoituksena oli saada osallistujat keskittymään hengittämiseen ja rauhoittumaan hetkeen. Rentoutushetken jälkeen ohjasimme osallistujia hakemaan itselleen aamupalaa. Jaoimme pöytiin arvopohdinta- ja palautelomakkeet sekä ohjeet luovaa osuutta varten. Aamupalaa syödessään osallistujat saivat tutustua materiaaleihin.

Etenimme arvojen pohdinta -lomakkeen avulla. Ohjasimme osallistujia keskustelemaan pienryhmissä siitä, miten organisaation arvot ilmenevät heidän työssään. Osallistujat pohtivat myös omia henkilökohtaisia arvojaan ja sitä, miten ne kohtaavat työnantajan määrittämien arvojen kanssa. Lisäksi pohdittiin niitä henkilökohtaisia arvoja, jotka auttavat jaksamaan työssä ja ovat työssä tärkeitä. Positiivista oli, että työntekijät kirjasivat heille tärkeiksi arvoiksi erilaisia arvoja. Vain kaksi eri arvoa toistui kahdesti: tehokkuus ja yhdenvertaisuus. Yhteistä keskustelua syntyi, kun pyysimme pienryhmiä jakamaan esimerkkejä kaikkien osallistujien kesken. Keskustelun jälkeen esittelimme osallistujille ideamme koota päivän tuotoksista arvotaulu, joka jäisi yksikköön työyhteisön näkyville.

HUS:n arvot

- ihmisten yhdenvertaisuus
- potilaslähtöisyys
- luovuus ja innovatiivisuus
- korkea laatu ja tehokkuus
- avoimuus, luottamus ja keskinäinen arvostus

Lähde: Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. HUS-tietoa. Hallinto ja päätöksenteko. Hallinto. Strategia.

Jaoimme osallistujille muovailuvahaa, josta he saivat muotoilla työssään tärkeäksi kokemastaan arvosta arvosymbolin. Jokainen heistä kertoi vuorollaan mitä muotoilemansa arvosymboli edustaa. Vaikka työntekijät olivat muovailleet samanmuotoisia arvosymboleita, jokainen niistä kuitenkin edusti eri arvoja. Lisäksi osallistujat saivat palan savea, josta he muotoilivat itsensä näköisen työntekijän. Savihahmot sekä arvosymbolit asettelimme vitriinitauluun. Lopuksi kysyimme

jokaiselta osallistujalta tunnelmat toiminnallisesta tuokiosta sekä pyysimme täyttämään palautelomakkeet.



Kuvat 2 ja 3. Savihahmojen työstäminen.

7.4 Arvojen pohdinta -lomake keskustelun tukena

Ensin kysyimme osallistujilta, miten organisaation arvot näkyvät heidän työssään ja pyysimme heitä kirjoittamaan yhdestä kolmeen esimerkkitapausta. Seitsemästä vastaajasta viisi toi vastauksessaan esille potilaslähtöisyyden. Potilaslähtöisyys kuvattiin potilaan toiveiden kuuntelemisena ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huomioimisena. Vastauksissa toistuivat samankaltaiset arvot: yksilöllisyys, keskinäinen luottamus, kunnioitus ja korkea laatu. Laadun yhteydessä mainittiin työkäytäntöjen jatkuva päivittäminen sekä henkilökunnan kouluttaminen.

Kysyimme seuraavaksi osallistujilta, miten heidän henkilökohtaiset arvonsa kohtaavat työnantajan määrittämien arvojen kanssa. Vastauksia pyydettiin perustelemaan. Vastaajat kokivat omien arvojensa kohtaavan hyvin organisaation arvojen kanssa. Vastausten perusteella potilaiden hyvään hoitoon on runsaasti aikaa, tosin yksi osallistuja koki tämän epätasa-arvoisena organisaation toisiin yksiköihin ja potilaisiin verrattuna. Muita arvoristiriitoja ei tuotu esille.

Kolmas kysymys koski arvoja ja asioita, jotka auttavat jaksamaan työssä. Vastauksissa useampaan kertaan toistuivat sosiaalisuus, työyhteisö ja yhteistyö sekä tasa-arvo. Muita esiin nousseita arvoja olivat oikeudenmukaisuus, suvaitsevaisuus, avuliaisuus, itseohjautuvuus, jatkuvuus, ihmissläheisyys, kunnioitus, välittäminen, luottamus, vastuuntunto, sinnikkyys, kehityshakuisuus ja terveys. Myös potilaan yksityisyyden, kodin, omaisten ja läheisten läsnäolon huomioiminen tuli esille vastauksissa. Työssä ammatillisuus koettiin erityisen tärkeäksi.

Neljännessä kohdassa pyydettiin heitä valitsemaan työssä tärkeimmäksi kokemansa arvo ja muovailemaan sitä esittävä arvosymboli. Tärkeimmät arvot olivat välittäminen, avoimuus, luottamus, keskinäinen arvostus, suvaitsevaisuus, terveys, ihmisarvosta välittäminen, ystävällisyys, turvallisuus, avoimuus ja hoidon jatkuvuus.



Kuva 4. Valmis arvotaulu

7.5 Palaute arvotyöpajasta

Osallistujille luova käsillä tekemisen osuus oli mieleinen ja se koettiin terapeutisena. Monet halusivatkin muovailta savihahmon ilman suojakäsineitä saadakseen paremman tuntuman muovailtavaan materiaaliin. Saven kosketuksesta inspiroituneena yksi osallistuja kertoi, että käsien pitäisi olla kosketuksissa mullan kanssa päivittäin terveydellisten vaikutusten vuoksi.

Keräsimme arvotyöpajan lopuksi nimettömät kirjalliset palautteet osallistujilta. Palaute oli hyvin positiivista ja arvotyöpajaa pidettiin kivana vaihteluna työhön. Osallistujista enemmistö arvioi aiheen olevan sopiva tai erinomainen kohdejoukolle. Monessa palautteessa nousi esille esityksemme hyvä suunnittelu sekä aiheen mielenkiintoisuus. Arvotyöpajan koettiin tuottavan hyvän ja rennon mielen, ja herätti ajattelemaan normaalisti itsestäänselvinä pidettyjä asioita syvällisemmin. Osallistujien mielestä olimme nähneet paljon vaivaa arvotyöpajan eteen. Yksi osallistuja jäi kaipaamaan enemmän ohjattua yhteistä keskustelua ja toinen koki tarvitsevansa enemmän aikaa hankalan aiheen käsittelyyn.

Osallistujilta saimme vain kaksi kehittämissuositusta: yksi osallistuja olisi toivonut arvotyöpajan alkuun teoriaa arvoista ja toinen toivoi enemmän aikaa arvojen pohdinta

-lomakkeen täyttämiseen. Osallistujien mielestä onnistuimme hyvin työpajan aloituksessa esittäytymisellä ja rentoutumishetkellä, selkeässä ohjauksessa ja hyvän ilmapiirin luomisessa. Käsillä tekeminen ja luovuuden käyttäminen olivat monelle mieleisiä asioita ja toi mukavaa vaihtelua heidän työpäiväänsä.

8 POHDINTA

Koemme arvot, niiden tunnistamisen ja kehittämisen tärkeäksi osaksi itsetuntemusta ja ammatillisuutta. Mielestämme opinnäytetyön aiheemme eli arvot, oli mielenkiintoinen, ajatuksia herättävä ja ajankohtainen. Arvot ovat osa kaikkien ihmisten elämää, vaikka emme sitä itse tiedostaisikaan. Arvot luovat yksilölle, työntekijälle ja työyhteisölle pysyvän perustan johon turvautua, vaikka elämä ja työn sisältö olisivat muutoksen alla. Arvoreflektointi ja yhteisössä käyty arvokeskustelu mahdollistavat yksilön arvojen kehittymisen ja lisäävät ymmärrystä erilaisia arvoja kohtaan. Yksilön tunnistaessa omat arvonsa myös yhteisistä arvoista keskusteleminen on helpompaa ja arvot on helpompi sisällyttää työnkuvaan.

Sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoina olemme opintojen yhteydessä ja työelämässä olleet mukana arvokeskusteluissa. Opinnäytetyön myötä olemme syventyneet pohtimaan arvoja monipuolisemmin. Ymmärryksemme arvoreflektoinnin ja arvokeskustelun tärkeydestä on kasvanut. Opinnäytetyötä tehdessämme oivalsimme, että useat arkikieleen kuuluvat sanat tarkoittavat käsitteenä arvoja. Tätä ei välttämättä tule ajatelleeksi, ja onkin tavallista, että puhekieleemme sisältyy arvoja meidän sitä huomaamatta.

Arvotyöpajan eri osioiden aikatauluttaminen etukäteen oli haastavaa, koska emme tiedäneet miten keskustelu lähtee käyntiin osallistujien kanssa tai saammeko keskustelua ylipäättään aikaiseksi. Emme myöskään pystyneet ennakoimaan yksilöllisten tekijöiden vaikutuksia, sillä toiset saattavat tarvita pohdintaan enemmän aikaa kuin toiset. Arvotyöpajan sijoittuminen aikaiseen aamuun saattoi vaikuttaa siihen, ettei osallistujien ollut helppoa saada ajatuksiaan suunnattua arvoihin. Arvotyöpaja olisi tarvinnut alustukseksi arvoja käsittelevän teoriaosuuden, jotta osallistujat olisivat päässeet paremmin sisälle arvojen maailmaan ja pystyneet keskustelemaan niistä. Alustuksen puuttuessa moni osallistujista saattoi kokea aiheen tulleen heidän eteensä yllättäen, eivätkä he osanneet varautua arvotyöpajassa esitettyihin kysymyksiin.

Jos tekisimme arvotyöpajan uudestaan, muuttaisimme sen sisällön järjestystä. Rentoutushetken jälkeen jatkaisimme teoriaosuudella, jonka avulla osallistujat

voisivat orientoitua aiheeseen ja he muistaisivat paremmin arvoja ja niiden merkityksiä työssään. Tämä helpottaisi heitä lomakkeiden täyttämässä. Teoriaosuutta seuraisi vitriinitaulun esittely, jonka myötä osallistujille kirkastuisi myös toiminnallisen osuuden tarkoitus. Siirtyisimme tämän jälkeen luovan toiminnan osioon. Luova toiminta mahdollistaa itseilmaisun toteutumisen ilman sanallista viestintää. Havaitimme arvotyöpajassa osallistujien kiinnostuksen aihetta kohtaan kasvaneen heidän päästyään muovailemaan.

Koimme opinnäytetyö työstämisen aikana paineita ja stressiä johtuen ennalta määritellystä toteutusaikataulusta, mutta mielestämme selvisimme niistä hyvin. Opinnäytetyön työstämisen myötä olemme kehittyneet ryhmätyötaitoissamme. Opimme jakamaan työtehtävät jokaisen vahvuuksien mukaan, jolloin kaikki ovat saaneet kokea olevansa hyödyllinen osa ryhmää. Autoimme myös toisiamme työn eri vaiheissa ja ratkaisimme eteen tulleet haasteet yhdessä. Keskinäinen työnjako arvotyöpajan valmistelussa ja toteutuksessa oli mielestämme onnistunut. Arvotyöpajan järjestäjinä olimme tyytyväisiä toteutuspäivän kokonaisuuteen ja yhdessä tuotettuun arvotauluun, josta tuli erinomaisen hieno. Kuvasimme tarkkaan arvotyöpajan kaikki vaiheet, jotta se olisi helposti muidenkin toteutettavissa.

Kirjallisuuden tutustumisen myötä olemme oivaltaneet uusia lähestymistapoja asioiden käsittelyyn. Olemme myös hahmottaneet paremmin, kuinka paljon on erilaisia menetelmiä, joita voi hyödyntää välineenä vuorovaikutussuhteen rakentamisessa. Esimerkiksi taidelähtöiset menetelmät tarjoavat hyvän mahdollisuuden keskustelun avaukselle ja uusien näkökulmien tuottamiselle.

Arvotyöpajan myötä ryhmänohjaus-, sekä esiintymis- ja ilmaisutaitomme ovat kehittyneet. Vertaisarvioijana olemisen myötä olemme kehittyneet palautteen antamisessa ja muilta saamamme palautteen vastaanottamisessa.

Olemme opinnäytetyöprosessin aikana saaneet runsaasti arvokasta kokemusta, jota voimme hyödyntää tulevana ammattilaisina, ja joiden kautta osaamme paremmin hahmottaa mitä kaikkea tulee huomioida projektityön kaltaisessa toiminnassa. Vaativan projektin myötä paineen- ja stressinsietokykymme ovat kehittyneet ja olemme oppineet kuuntelemaan paremmin voimavarojamme. Ryhmän jäsenten vahva sitoutuminen opinnäytetyöprosessiin mahdollisti työn valmistumisen aikataulussa.

8.1 Eettiset näkökohdat

Arvotyöpajan aluksi kerroimme olevamme Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoita ja tekevämme opinnäytetyötä arvoista. Kerroimme myös käyttävämme arvotyöpajasta syntyneitä materiaaleja osana opinnäytetyötämme. Näin kaikille osallistujille oli selvillä mihin he osallistuivat.

Kiinnitimme erityistä huomiota osallistujien anonyymiyteen, sillä emme halunneet yhdistää heidän nimiään arvojen pohdinta -lomakkeen vastauksiin. Tällä pyrimme varmistamaan, että osallistajat voisivat vastata myös mahdollisesti arkaluontoisiksi kokemiinsa kysymyksiin rehellisesti. Olemme säilyttäneet saman kunnioituksen anonyymiyttä kohtaan myös kirjoittaessamme opinnäytetyötä. Anonyymiyden lisäksi olemme kirjoittaneet työn niin, ettei ketään osallistujaa voi tunnistaa tekstin perusteella. Myös arvotyöpajan aikana otetut valokuvat on rajattu siten, etteivät osallistajat ole tunnistettavissa.

Huomioimme jokaisen yksilöllisyyden esimerkiksi tarjoamalla kaikille mahdollisuutta puheenvuoroon, mutta itsemääräämisoikeutta kunnioittaen annoimme osallistujien tahtoa olla myös osallistumatta keskusteluun. Halusimme kunnioittaa osallistujan tahtoa olla vastaamatta kaikkiin lomakkeiden sisältämiin kysymyksiin.

Tarjosimme mahdollisuutta palautelomakkeen täyttöön, ja saimmekin arvotyöpajan loppuksi osallistujilta ja vertaisarvioijilta palautetta sen kulusta. Kirjallisen palautelomakkeen avulla mahdollistimme palautteen antamisen myös sellaisille osallistujille, jotka kokivat sen helpommaksi kirjallisesti. Kirjallisen palautteen avulla minimoimme myös väärinymmärryksen riskit niin, ettemme olleet osallistujien elekielen tulkinnan varassa. Viimeiseksi saamamme iloinen palaute valmiin vitriinitaulun nähneiltä työntekijöiltä oli kuitenkin palkitseva, sillä tiesimme vitriinitaulun sisällä vieretysten seisovien hahmojen ja yläpuolella olevien arvosymbolien olevan työyhteisölle positiivinen muistutus arvokeskustelun tärkeydestä ja yhteisöllisyyden merkityksestä.

Opinnäytetyömme lähdemateriaalin käytössä on kunnioitettu alkuperäislähteiden kirjoittajia ja olemme tehneet kirjallisen osuuden Diakonia-ammattikorkeakoulun

kirjallisten ohjeiden mukaan. Kaikki työhön liittyvät valokuvat ovat ryhmämme ottamia.

8.2 Päätelmät ja kehittämisehdotukset

Arvotyöpajamme kohderyhmä koostui sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista, ja työelämäkumppani oli toivonut, että toiminnallisessa osuudessa käsiteltäisiin arvoja. Tiesimme siis jo suunnitteluvaiheessa aiheen olevan työyhteisölle mieluinen ja myös ammatillisesta näkökulmasta hyödyllinen. Toiminnasta saamamme palautteen perusteella arvioimme arvotyöpajan soveltuvan erinomaisesti erityisesti kaikille asiakastyötä tekeville.

Arvotyöpajan voi toteuttaa lukuisilla eri tavoilla. Vuorovaikutukseen ja tiedon vaihtoon kannustava arvotyöpaja voisi olla meidän työpajamme tapaan taidelähtöinen, tai sen voisi toteuttaa myös esimerkiksi draaman ja liikunnan keinoin. Sen voisi myös toteuttaa osana kehittämis- tai virkistyspäivää, ja se voisi olla esimerkiksi useamman tunnin mittainen.

LÄHTEET

- Aaltonen, T., Heiskanen, E. & Inanen, P. (2003). *Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä*. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Aaltonen, T. & Junkkari, L. (1999). *Yrityksen arvot ja etiikka*. Juva: WSOY.
- Aitlahti, K. & Reinikainen, S. (2018). *Polkuja rauhoittumiseen*. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy.
- Annanolli, T. (2016). Luovuudesta käyttövoimaa organisaation kehittämisessä. Teoksessa K. Lehikoinen, A. Pässilä, M. Martin & M. Pulkki. *Taiteilija kehittäjänä. Taiteelliset interventiot työssä* (s. 140–151). Nordprint.
- Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Borgman, M. & Packalén, E. (2002). *PRO - Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen*. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- ETENE-julkaisuja 32 (2011). *Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta*. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta. Saatavilla 15.10.2018
<https://etene.fi/documents/1429646/1559058/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf/13c517e8-6644-4fa5-8c5f-193cfdce9841/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf.pdf>
- Helkama, K. (2015). *Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää?* Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. *HUS:n strategia 2012–2016*. Saatavilla 12.9.2018. <http://www.hus.fi/hus-tietoa/hallinto-ja-paatöksenteko/hallinto/strategia/Sivut/default.aspx>
- Isotalo M. (2013). Kulttuurin muutosta ja taidetta työmaalle. Kulttuuri ja taide hyvinvoinnin palveluksessa 2. *Pro Terveys* (5), 8–10.
- Isotalo M. (2014). Hyvinvoinnin mitattavuus, kulttuurin ja taiteen vaikuttavuus - Kulttuuri ja taide hyvinvoinnin palveluksessa 3. *Pro terveys* (1). 24–25.
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. (2007). *Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa*. Helsinki: Tammi.
- Kauppinen, T. (2002). *Arvojohtaminen*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kokkonen, A., Strömberg, S. & Syvänen, S. (2015). *Dialogisen johtamisen palapeli - kehittämisen työkaluja esimiehille*. Työturvallisuuskeskus TTK.

- Känkänen, P. (2013). *Taidelähtöiset menetelmät lastensuojelussa - Kohti tilaa ja kokemuksia*. Tampere: Juves Print - Suomen Yliopistopaino Oy.
- Launis, V. (2007). *Moniarvoinen terveys*. Turku: Painosalama.
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. (2014). *Etiikka hoitotyössä*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Manni, M. Luovat prosessit. Viitekehykset. Taidelähtöiset menetelmät. Saatavilla 18.10.2018. <http://luovatprosessit.fi/viitekehykset1/index>
- Martikainen, J. & Hujala, A. (2014). Piirretty työorganisaatio - Kokeilu kuvalähtöisen menetelmän soveltamisesta organisaatio- ja johtamistutkimukseen. *Premissi* 9 (5), 35–44.
- Norrena, J. (2017). *Arvojen varjot*. Bazar Kustannus.
- Puohiniemi, M. (2003). *Löytöretki yrityksen arvomaailmaan*. Espoo: Limorkustannus.
- Purjo, T. (2014). *Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta*. Tampere: Tampere University Press.
- Rantala P. (2011). Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: Prosessianalyysi. Teoksessa A-L. Rönkä, I. Kuhanen, M. Liski, S. Niemeläinen. *Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisössä* (s. 16–29). Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja C, 75. N-Paino Oy.
- Rantala P. & Jansson S-M. (2013). *Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia* (s. 74–94). Lapin yliopiston taiteiden ja tiedekunnan julkaisu B, 10. Kopio Niini Oy.
- Sairaanhoidtajaliitto 2014. *Sairaanhoidtajien eettiset ohjeet*. Saatavilla 25.11.2018 <https://sairaanhoidajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoidajan-eettiset-ohjeet/>
- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio -innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Sortheix, F. M. (2014). *Values and well-being in context: An analysis of country and group influences* (Väitöskirja, Helsingin yliopisto, psykologian laitos). Saatavilla 26.11.2018 https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/43106/Sortheix_Dissertation.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Talentia (2018). *Sosiaalialan ammattihenkilön vala*. Saatavilla 20.10.2018. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/ammattietiikka/ammattieettinen-vala/>

- Tuisku K. (2012). Luovuuden ja luovan toiminnan merkitys työhyvinvoinnille.
Teoksessa P. Laine. *Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä* (s. 17–34).
- Vilkkä, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Helsinki:
Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilkkä H. & Airaksinen, T. (2004). *Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja*.
Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITE 1. KUTSUKIRJE

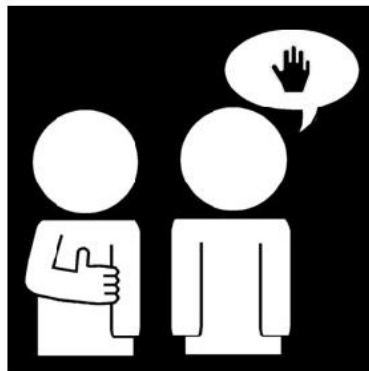
KUTSUMME SINUT

*Keskustelemaan yhteisesti arvoista ja
niiden näyttäytymisestä työssänne.
Tilaisuus sisältää myös
kädentaidollisen osuuden.*

Tiistaina 20.11 k 8:00

*Tarjolla kahvia, teetä sekä pientä
purtavaa.*

Sinä olet lämpimästi tervetullut!



*Diakonia-ammattikorkeakoulun
opiskelijat Sanni, Elina, Mia ja
Johanna*

LIITE 2. ARVOJEN POHDINTA -LOMAKE



ARVOJEN POHDINTA -LOMAKE

20.11.2018

TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Täyttämällä Arvojen pohdinta -lomakkeen, annat suostumuksesi siihen, että voimme käyttää lomakkeen tietoja opinnäytetyöhömmme. Käsittelemme lomakkeen tietoja anonymisti ja luottamuksellisesti, eikä niiden perusteella pystytä tunnistamaan ketään. Opinnäytetyön valmistuttua tuhoamme lomakkeen tietosuojalain mukaisesti.

1.) Miten HUS:n määrittämät organisaation arvot näkyvät työssäsi? Kirjoita esimerkitapauksia 1-3.

2.) Kohtaavatko omat henkilökohtaiset arvosi työnantajan määrittämien arvojen kanssa? Perustelee vastauksesi.

3.) Mitkä arvot tai asiat auttavat jaksamaan työssäsi?

4.) Mitkä kolme arvoa ovat sinulle tärkeitä työssäsi? Valitse niistä yksi arvo (alleiviivaa valintasi), josta muovaillet muovailuvahalla symbolin (max. 4 x 4 cm).

Kiitämme vastauksistasi!

Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat,
Elina Suni, Sanni Siitonen, Johanna Hakkarainen ja Mia Halmela