



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

”TÄÄ TUNTUU JOTENKIN JUHLALTA”

Kokemuksia Taidepaussista työhyvinvoinnin
välineenä

Strömmer, Kirsi

2014 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Tikkurila

”TÄÄ TUNTUU JOTENKIN JUHLALTA”
Kokemuksia Taidepaussista työhyvinvoinnin välineenä

Strömmer Kirsi
Sosiaali- ja terveysalan
ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Terveystieteiden koulutusoh-
jelma - Palveluiden
kehittäminen ja johtaminen
Opinnäytetyö
Syyskuu, 2014

Strömmer Kirsi

**”TÄÄ TUNTUU JOTENKIN JUHLALTA” - Kokemuksia Taidepaussista työhyvinvoinnin väli-
neenä**

Vuosi 2014 Sivumäärä 57+7

Tässä opinnäytetyössä kuvataan osallistujien kokemuksia ja näkemyksiä yhdestä Taidepaussi-ryhmästä. Näkökulmana on taide ja työhyvinvointi. Kohderyhmänä olivat ikääntyvät työntekijät. Tavoitteena oli antaa kehittämisohjeita tulevia Taidepaussiryhmiä varten.

Taidepaussit on Kohtaamistaiteen systeemillä johdettuja ryhmiä, joka työskentelee etukäteen laaditun suunnitelman pohjalta. Taidepaussiryhmien tarkastelu liittyi Active For Life Finland-hankkeeseen, jossa tarkastellaan kaikkiaan viittä eri Taidepaussiryhmää. Jokaisesta Taidepaussista kerätään oma tutkimusaineisto, joista saatujen tulosten pohjalta kehitetään Taidepaussista työhyvinvointia edistävä tuote Kohtaamistaiteen yrittäjille. Active for Life Finland -hanke liittyy puolestaan osaksi kansainvälistä Baltic Sea Region -ohjelmaa.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä. Aineisto kerättiin teemahaastattelun, ryhmähaastattelun ja havainnoinnin avulla. Aineisto käsiteltiin aineistolähtöisellä sisälönanalyysillä. Tulokset osoittavat, että Taidepaussi lisäsi hyvinvointia antaen energiaa, iloa ja virkistystä. Taidepaussi sai tarkastelemaan ympäristöä uudesta näkökulmasta sekä herätti taideharrastamisen halun. Esimiehen tarjoamaa mahdollisuutta osallistua Taidepaussiin arvostettiin. Taidepaussin todettiin parantavan työilmapiiriä ja katkaisevan työpaineita. Taidepaussin vaikutusta työhyvinvointiin pidemmällä aikavälillä ei kuulunut tämän Taidepaussiryhmän tarkasteluun. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että hyvinvointi lisääntyy edelleen ja vaikutukset näkyvät vasta ajan kuluttua.

Jatkotutkimuksen aiheeksi ehdotetaan seuranta Taidepaussien vaikuttavuudesta työssä jaksamisessa puolen vuoden tai vuoden kuluttua. Kehittämisohjeuksena ehdotetaan Taidepaussien toteuttamista 10 kerran sarjana. Lisäksi Taidepausseja suositellaan työnohjauksen välineeksi, yli 50+ työntekijöille sekä pitkiltä sairauslomilta palaaville työntekijöille.

Asiasanat: hyvinvointi, ikääntyvä työntekijä, Kohtaamistaide, Taidepaussi, työhyvinvointi

Strömmer Kirsi

“SOMEHOW IT FEELS LIKE A FESTIVAL” - Experiences of Art Break as a method of work well-being

Year	2014	Pages	57+7
------	------	-------	------

The purpose of this study was to describe experiences and views of participants about a group called Art Break. The perspective was art and work well-being. The focus group was aging workers. The aim of this study was to give suggestions to develop Art Break -groups held in the future.

Art Break is a group which is directed by using system of Encounter Arts and it works according to planned program. Evaluation of Art Break -groups is part of this project known as Active for Life Finland which views the five different Art Break -groups. Research materials are collected individually from the Art Break -groups. This research is planned to develop Art Break as a product for entrepreneurs by using Encounter Art to increase workers welfare. Active for Life Finland project is part of International Baltic Sea Region program.

In the study was used method of qualitative research. The material was collected by theme interviews, group interviews and by observation. Materials were analyzed by using material-oriented analysis of content. Based on the results, it was shown that Art Break -group increased welfare by giving energy, joy and refreshing. Art Break -group made people consider environment from different perspective and also created desire to start art-oriented hobbies. It was appreciated that Supervisor gave possibility to take part of Art Break -group. It was noticed that Art Break -group improves atmosphere of the work place and severs pressure of the work. It was not part of the study to examine to impact of Art Break -group for work well-being in long term period. As a conclusion it can be stated that welfare will still continue increasing and effects will be seen after some longer time.

A suggestion as a follow-up research is to examine effect of Art Break -group after half of a year or a year. As a development suggestion it is suggested to practice Art Break -group in series of ten times. Art Break could be also used as a tool of professional guidance for all the workers aged 50+ and also for the workers who return back to work from a period of a long sick leave.

Keywords: welfare, aging worker, Encounter Art, Art Break, work well-being

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	7
3	Active for Life -hanke	8
4	Kohtaamistaide	10
	4.1 Clinical Art -työskentely Japanissa.....	10
	4.2 Kohtaamistaide Suomessa	10
5	Teoriaa hyvinvoinnin ja ikääntyvän työntekijän näkökulmasta.....	12
	5.1 Taiteen merkitys hyvinvoinnin edistäjänä	12
	5.2 Työhyvinvointi ja ikääntyminen	16
	5.3 Taiteen merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä	19
	5.4 Omakohtaisen taiteen tekemisen merkitys ryhmässä	23
6	Tutkimusmenetelmät.....	27
	6.1 Tutkimusmenetelmät ja aineisto	27
	6.2 Aineiston analyysi	30
7	Taidepaussin toteutus.....	32
	7.1 Kohderyhmä, aikataulu ja tila	32
	7.1.1 Porkkana tai punajuuri	33
	7.1.2 Hiililyö	34
	7.1.3 Minä työntekijänä	35
	7.1.4 Lankojen leikkiä	36
	7.1.5 Oma kuva	37
	7.2 Taidepaussin päätös	38
8	Opinnäytetyön tulokset	39
	8.1 Kokemuksia Taidepaussista.....	39
	8.2 Taiteen tekeminen ryhmässä	41
	8.3 Taidepaussi ja työhyvinvointi	42
	8.4 Taidepaussin jälkeen	44
9	Tutkimuseettinen tarkastelu ja luotettavuus	46
10	Pohdinta ja johtopäätökset	48
11	Kehittämisehdotuksia	52
	Lähteet	54
	Liitteet.....	58
	Liite 1 Living Lab -toimintamalli	58
	Liite 2 Lupa	59
	Liite 3 Alkukartoituslomake	60
	Liite 4 Kyselylomake	62
	Liite 5 Seurantalomake	64

1 Johdanto

Suomessa, samoin kuin muuallakin Euroopassa ikääntyneiden määrä on voimakkaassa kasvussa. Väestön ikääntymisellä on vaikutus koko yhteiskuntaan ja näin myös työelämään. Sosiaali- ja terveysministeriössä on kiinnitetty tähän myös huomiota. Työelämä 2020 -hankkeen yhtenä tavoitteena on työurien pidentäminen parantamalla työhyvinvointia. Taiteen ja kulttuurin hyvinvointia antava merkitys elämään ja työelämään on mainittu. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työn tulee olla mielekästä, jotta ihmiset jaksavaan tehdä työtä eläkeikään asti ja nauttia elämästään eläkkeellä ollessaankin. Hyvä työkyky eläkkeelle siirryttäessä, ennustaa parempaa elämän laatu jatkossakin (Ilmarinen 2014).

Sosiaali- ja terveysministeriön (2014) laatimaan Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointiohjelmaan on kirjattu muun muassa työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin. Tutkimusten mukaan hyvinvoivalla työyhteisöllä on vaikutus työssä jaksamiseen, työhön sitoutumiseen ja sairaspissaolojen määrään vähentävästi. Mitä useampi työntekijä voi työyhteisössä hyvin, sitä paremmin työyhteisö voi (Manka 2011).

Kansainvälinen Baltic Sea Region -ohjelma pyrkii myös vastaamaan näihin haasteisiin. Suomessa ohjelman osahanke on Laurea-ammattikorkeakoulun johtama Active for Life Finland. Tämän osahankkeena ovat Taidepaussit, joita järjestetään yhteensä viisi. Taidepaussit ovat Kohtaamistaiteen systeemin mukaisesti toteutettuja taideryhmiä, johon kuuluu virittäytyminen taidetyöskentelyyn, taidetyöskentely ja arvostaminen. Jokaisesta Taidepaussista kerätään kokemuksia ja palautteita, joiden perusteella Taidepausseista pyritään kehittämään työhyvinvointia edistävä tuote Kohtaamistaidetta hyödyntäville yrittäjille.

Vaikka taiteen ja kulttuurin hyvinvointia antava vaikutus tunnetaankin, niin taidemenetelmien käyttö työyhteisöissä on vielä ollut varsin vähäistä. Taiteeseen ja kulttuuriin, ikääntyvään työväestöön ja työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat siis ajankohtaisia. Taidepaussit, kuten Kohtaamistaidekin on vielä uusi työskentelytapa, josta tarvitaan lisää tutkimustietoa.

Tämä opinnäytetyö käsittelee yhden Taidepaussiryhmän osallistujien kokemuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kohderyhmänä ovat ikääntyneet työntekijät, joilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä 50+ työntekijöitä. Tarkastelemaani Taidepaussiryhmään osallistui seitsemän työntekijää kahdesta eri sosiaali- ja terveystalvasta yrityksestä Keravalta ja Vantaalta. Yhteen Taidepaussiin sisältyy viisi ryhmätapaamista.

2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yhdestä Kohtaamistaiteen menetelmin järjestetystä Taidepaussi-ryhmästä osallistujien kokemuksia. Opinnäytetyön tavoitteena on antaa kehittämissuhteita tuleviin Taidepaukseihin.

Active for Life -hanke ja Kohtaamistaide antavat Taidepaussille, kuten myös opinnäytetyölle raamit, jotka elävät Taidepaussin edessä niistä saatujen palautteiden mukaisesti. Opinnäytetyö etenee näin ollen syklimaisesti. Tämä tarkoittaa, että jokaisen kerran jälkeen opinnäytetyön tekijä ja ohjaajat käyvät yhdessä läpi ryhmässä tapahtunutta ja miettivät, mitä asioita tulee huomioida seuraavaan kertaan.

Tutkielman aineisto koostuu havainnoinnista, haastattelusta ja lomakkeista saadusta aineistosta. Aineiston erilaisuuden tarkoituksena on mahdollistaa jokaisen osallistujan äänen kuuleminen. Tämä on pyritty huomioimaan myös lomakkeissa, joihin kysymykset on kirjattu avoimeen muotoon. Havainnointiaineiston tarkoituksena on lähinnä tuoda ymmärrystä lomakeaineiston ja haastattelun käsittelemiseksi.

Arviointilomakkeiden tarkoituksena on selvittää, minkälaisena osallistujat kokivat Taidepaussin. Lomakkeissa kysytään virittäytymis- ja työskentelyvaiheesta sekä arvostuskierroksesta. Siinä selvitetään niitä seikkoja, mitä osallistujat pitivät tärkeänä ja vaikeana sekä mitä he toivovat tulevilta Taidepaussiin liittyviltä ryhmätapaamisilta. Lomakkeessa tiedustellaan myös näkemystä ryhmästä, ohjaajista sekä edellisen kerran jälkeistä tuntemusta. Haastattelu toteutetaan teemahaastatteluna, jossa teemoina on Taidepaussista saadut kokemukset, työhyvinvointi ja taiteen tekeminen ryhmässä. Seurantalomakkeen tarkoituksena on selvittää kauden päästä Taidepaussin päättymisestä, onko Taidepaukseilla ollut jotakin merkitystä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen suhteen.

Taidepaukseja järjestetään kaikkiaan viisi eri kokoonpanoa ja jokainen niistä sisältää viisi ryhmäkertaa. Jokaisesta ryhmästä kerätään oma tutkimusaineisto. Aineiston pohjalta pyritään kehittämään Taidepaukseista työhyvinvoinnin edistämisen tuote Kohtaamistaiteen yrittäjille.

Opinnäytetyön tarkoituksena on myös kehittää tutkielman tekijää vastaavanlaisiin hankkeisiin työelämässä, johon nämä opinnot osaltaan tähtäävät.

3 Active for Life -hanke

Euroopassa ikääntyneiden määrä kasvaa nopeasti. Vaikka ihmiset elävätkin pidempään kuin aiemmin, se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ollaan terveempiä, aktiivisempia tai itsenäisempiä kuin aiemmin. Ilmiönä väestön ikääntyminen on ennennäkemätön, vailla verta ihmiskunnan historiassa. Väestön ikääntymisellä on syvällisiä vaikutuksia yhteiskuntaan, maiden hyvinvointiin ja talouteen. Ilmiö on maailmanlaajuinen, vaikka se ilmenee ja etenee eri maissa eritavoin. Väestön ikääntymisen myötä tarvitaan uusia palveluratkaisuja, joilla edistetään elämänlaatua ja terveellisiä elämäntapoja, edistetään hyvinvointia, hillitään talousmenoja ja terveydenhuollon menoja samalla etsien ja luoden uusia liiketoimintamahdollisuuksia. (Active for Life 2014.)

Väestön ikääntymisen tuomat haasteet ovat olleet lähtökohtana vuonna 2011, kun Baltic Sea Region -ohjelman Bsr Star -hanke aloitti Suomessa, Ruotsissa, Liettuassa, Tanskassa ja Saksassa. Jokaisella näistä maista on oma yhteystaho, joka vastaa perusasioista ja toimii verkostona alueellisten kumppaneiden, yritysten, käyttäjien ja viranomaisten välillä. Hanke tarjoaa innovatiivisia liiketoimintaideoita, joilla edistetään ihmisten hyvinvointia ja terveitä elämäntapoja. Hankkeen avainasioita ovat: käyttäjälähtöinen innovaatiotoiminta, innovatiiviset liiketoimintamallit sekä yrityksille luodut uudet kasvumahdollisuudet. Tavoitteena on tehdä Itämeren alueesta globaali hyvinvointi liike-elämän keskus. (Active for Life 2014.)

Suomessa hankkeeseen on osallistunut yli 100 yritystä. Yksi Suomen osahankkeista on Active for Life Finland, jota johtaa Laurea-Ammattikorkeakoulun Tikkurilan yksikkö. Hankkeen tavoitteena on innostaa yrityksiä luomaan hyvinvointipalveluja eläköityvälle, 55+ väestölle ja tukea yrityksiä liiketoiminnan kehittämisessä yhteistyössä Itämeren alueen yritysten kanssa sekä auttaa yrityksiä laajentamaan omia markkinoitaan. Toiminnan alussa järjestetään infotilaisuuksia yrityksille ja tutkimuslaitoksille, joissa kartoitetaan ihmisten hyvinvointitarpeita. Näissä tapahtumissa tiedotetaan myös, kuinka päästä mukaan tähän Active for Life hankkeeseen. Käyttäjille tarjotaan tietoa, ideoidaan uusia palveluita yhdessä käyttäjien kanssa sekä tarjotaan yritykselle kehittymistukea. (Active for Life 2014.)

Kohtaamistaiteen kehittämisprojekti tapahtuu Living Lab -toimintamallin (Liite 1) mukaisesti. Siinä hyödynnetään ryhmiin osallistuneiden antamaa palautetta Kohtaamistaiteen palvelumuotoilussa. Käyttäjäpalautteet kerätään tapaamisten yhteydessä kyselylomakkeiden ja ryhmähaastatteluiden muodossa. Kohtaamistaiteen Living Lab -toimintamallin tarkoitus on tukea uudenlaista hyvinvointipalveluyrittäjyyttä sekä saada osallistujat mukaan kehittämistyöhön. Projektiin kuuluu viisi Taidepaussi-ryhmää, jotka toteutetaan Laurea-ammattikorkeakouluun rekisteröidyn Kohtaamistaiteen systeemin mukaisesti. Ryhmät on kohdennettu yhteistyöorganisaatioiden 50+ työntekijöille. Tarkoituksena on työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistä-

minen. (Kahelin 2014.) Vaikka Active for Life -hanke suunnattiin alun perin 55+ työntekijöille, laskettiin Taidepaussien ikäryhmää (50+) kattavan osallistujamäärän mukaan saamiseksi.

4 Kohtaamistaide

4.1 Clinical Art -työskentely Japanissa

Kohtaamistaiteen juuret ovat Japanissa 1996 alkaneessa Clinical Art -työpajatyöskentelyssä. Systeemi kehitettiin alun perin kuntoutusmuodoksi ikääntyneille, ikääntyneille muistisairaille ja heidän omaisilleen. (Pusa 2010, 5). Clinical Art työryhmässä toimii koulutettu Clinical artist -toimija, omaiset, perhetyöntekijä ja lääkäri. Yhteistyön edellytyksenä on keskinäinen kunnioitus ja sujuva yhteistyö. Lähtökohtana työlle on asiakkaan oman tahdon ja tarpeiden kunnioittaminen. (Niiniö & Holmikari 2014, 26.)

Clinical Art -työskentelyn on todettu olevan erityisen tehokasta toimintaa niille ikääntyneille, joilla on todettu dementia. Se tehokkuus dementiaa ennaltaehkäisevänä toimintana on todettu. Clinical Art ja Kohtaamistaide pitävät sisällään erilaisia toimintaperiaatteita. Ne liittyvät moniaistisuuteen, kokemuksellisuuteen, tekemisen iloon, moniammatillisuuteen, arvostukseen ja sydäimestä sydämeen tapahtuvaan vuorovaikutukseen. (Niiniö 2012, 86.) Clinical Art on eräänlaista taideterapiaa, joka pyrkii herättämään aisteja ja aktivoimaan oikean aivopuoliskon kautta tapahtuvaa toimintaa (Toppan Crs Report 2009).

4.2 Kohtaamistaide Suomessa

Suomessa aloitettiin vuonna 2007 Active Art -pilotointi, jossa japanilaisen Tohoku Fukushi Universityn tuella Clinical Art -systeemiä alettiin muokata Suomen oloihin soveltuvaksi. Vuonna 2010 Active Art -pilotoinnin nimi muutettiin Kohtaamistaiteeksi ja se rekisteröitiin Laurea-ammattikorkeakoulun tavaramerkiksi. (Niiniö 2010, 20.)

Pusan (2012, 5, 49) mukaan Kohtaamistaide on lähestymistapa, jossa on kyse taiteen tekemisestä vuorovaikutuksen, jakamisen ja kohtaamisen ytimessä. Kyse ei ole terapiasta. Kohtaamistaiteessa on voimakkaasti läsnä voimavarakeskeinen ajattelu ja kokonaisvaltainen ihmiskäsitys. Kohtaamistaiteessa ovat tunteet ja tieto rinnakkain läsnä. Tieto on taiteessa syntyvää tietoa, taiteista tietoa. Taiteinen tieto on kokonaisvaltaista ja kokemuksellista, joka tapahtuu myös kielellisen tietämisen tuolla puolen. Tunteisiin ja aistiseen kietoutuva tieto on käsin kosketeltavaa ja konkreettista. Se on myös metaforia hyödyntävää sekä asia- ja tunneyhteyksiä rakentavaa. Kohtaamistaiteessa ihminen hyväksytään juuri sellaisena kuin hän on - tuntevana, kokemuksellisena ja oman elämänsä parhaana asiantuntijana.

Kohtaamistaitteessa viitataan kohtaamisella ihmisten keskinäiseen kohtamiseen sekä siihen, kuinka ihminen kohtaa taiteessa maailman ja materiaalin. Aistien herättely ja havaintoihin pohjautuva taidetyöskentely kiinnittävät ihmisen aikaan ja paikkaan. Kohtaamistaitteessa keskeistä on tässä ja nyt oleva ja aistiva maailma. (Rankanen & Pusa 2014, 14.)

Kohtaamistaitteen ryhmissä työskennellään yksilön paremman elämänhallinnan edistämiseksi hänen omassa yhteisössään. Elämänhallinnan edistäminen ja tukeminen tapahtuvat kuvataiteen prosessien kautta ja niistä keskustellen, taide on ihmisten välillä. Kohtaamistaitteessa taideteos on ihmisten välisen tietämisen muoto ja arvostamisen ilmaisun kimmoke. Arvostetuksi tuleminen ja huomioiduksi tuleminen kokemus kasvattavat luottamusta omiin voimavaroihin ja mahdollisuuksiin. (Pusa 2012b, 50.) Kohtaamistaitteita tähtää asiakkaan oman aktiivisuuden tukemiseen. (Pusa 2010, 11.)

Kohtaamistaitetta tehdään aina ryhmässä. Ryhmät kokoontuvat 10 kertaa ja ryhmien toiminta toteutetaan aina samalla struktuurilla. Ensin virittäydytään ryhmään ja päivän teemaan, tämän jälkeen on ohjattu taidetuokio ja lopuksi on aina arvostuskierros. (Pusa 2010, 13.) Kohtaamistaitteen ryhmää ohjaa aina kaksi koulutettua ohjaajaa (Rankanen & Pusa 2014, 13).

Tekijän taidoista ja taustasta riippumatta jokainen työ on erinomainen ja ainutlaatuinen taideteos, jolle annetaan arvostusta, ei kritiikkiä. Osallistujien saadessa kiitosta ja positiivista palautetta, osallistujat tuntevat iloa ja itseluottamus lisääntyy ja vahvistuu. (Toppan Crs report 2009.) Kun kuvista keskustellaan, siirrytään näin kokemisesta ja tuntemisesta älylliselle alueelle. Keskustelu avaa tekijälle usein uusia näkemyksiä itsestä ja asioista; hän on itse tehnyt kuvan ja kuva puolestaan alkaa kertoa hänelle asioita. (Von Brandenburg 20013, 40.)

5 Teoriaa hyvinvoinnin ja ikääntyvän työntekijän näkökulmasta

5.1 Taiteen merkitys hyvinvoinnin edistäjänä

Taiteen parantava voima tunnettiin jo Antiikin Kreikassa. Keskiajalla kiinnostus taiteen parantavaan vaikutukseen loppui ja nousi taas esiin Renessanssin ja valistuksen kaudella. (Hautala 2008, 37.) Tänä päivänä taidetoiminnan tiedetään olevan osa ennaltaehkäisevää työtä hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Taiteella ja kulttuurilla on selkeä yhteys hyvään elämään ja koettuun terveyteen. Taiteen elämys ja sen merkitys taidenautintona sellaisenaan on myös yksi ihmisen perustarpeista. Taidetoiminnassa syntyy yhteisöllisyyttä ja verkostoja, jotka auttavat hallitsemaan elämää. Osallistumalla näihin ihmisen tuntee kuuluvansa johonkin itseään tukevaan yhteisöön. (Liikanen 2011, 16-17, 25.)

Pusa (2012, 80, 173, 224, 227) kuvaa taiteen osaksi ihmisyyttä, joka kuuluu kaikille. Taide on yksi erityisistä keinoista olla suhteessa toisten ihmisten kanssa. Se voi tarjota nautinnon, herättää keskustelua viisauden etsimiseksi sekä auttaa kehittämään omaa tunne-elämää. Taiteella on myös olennainen merkitys arvojen etsimiseksi ja työstämiseksi. Taide voi toimia ilmiöiden paljastajana, tarkkailun välineenä tai paikkana. Taide voi tavoittaa tiedon, joka on rakentunut aistisuudesta, kokemuksista tai fyysisyydestä. Aistisuus voi olla yllättävää ja se voi saada meidät näkemään asiat uudella tavalla. Nieminen (2011, 36) puolestaan sanoo, että taiteella voidaan lisätä elämänlaatua, terveyttä ja hyvinvointia. Se auttaa jaksamaan työssä ja toisaalta antaa elinvoimaa niille, jotka ovat työelämästä jo syrjässä. Taiten tekemisessä on mahdollisuus tavoittaa tyhjä tila, jossa voimme havahtua johonkin itselle tuntemattomaan ja poikkeavaan ja uuteen itsessämme ja toisissamme.

Pusa (2012, 66-68) kuvaa taiteen vaikutusta osittain ennustamattomana, sattumanvaraisena ja yllätyksellisenä. Taide voi muuttaa ihmisen ajattelua, saada toimimaan toisin tai se voi poikia jotain uutta jossain ennustamattomassa ajassa ja paikassa. Parhaimmillaan taide tarjoaa kiinnittymisvälineet omaan elämään ja yhteiskuntaan. Se tarjoaa myös vaikuttamiskanavat poliittisesti aktiiviseen elämään. Tekemisen ja toiminnan mahdollistava taide antaa tekijälleen mahdollisuuden tulkita taidetta yksilöllisesti. Taide toimii näin moninaisuuden mahdollistajana. Jokainen voi näin ollen tarkastella taidetta sen merkityksen puitteissa, jonka itse ajattelee taiteeseen liittyvän.

Hohenthal-Antin (2006, 15,22,124) sanoo omien taitojen harjaannuttamisen ja uuden oppimisen motivoivan erityisesti sellaisia ikäihmisiä, jotka ovat aiemmin harrastaneet taidetta. Ikäihmisten kulttuuripalveluihin tulee kuulua taiteen tuottaminen osana ennaltaehkäisevää ja kuntouttavaa toimintaa. Taide voi ehkäistä syrjäytymistä, se voi lisätä elämän laatua ja antaa

elämälle merkityksellisyyttä. Taidetoiminnan kautta ikäihminen voi käynnistää dialogin ympäröivään yhteisöön ja näin olla mukana elämän pyörteessä eikä vain sivusta katsojana. Taide toimii hyvän ja henkisesti rikkaan vanhuuden rakennuspuuna.

Hohenthal-Antin (2009, 26, 30) sekä Von Brandenburg (2003, 19) mukaan taiteen kautta ihminen voi saada luovuuden iloa, onnistumisen tunteita arvostusta ja näkyvyyttä. Taiteen tekeminen haastaa ihmisen luovuuden etsimiseen ja löytämiseen, käyttämiseen ja kokemiseen, jolloin taidetoiminnasta tulee merkityksellistä. Kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma edistää merkittävästi terveyttä, elämänlaatua ja hyvinvointia.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2010, 61) laatiman Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelman mukaan henkilöt, jotka ovat harrastaneet aktiivisesti kulttuuria ja jatkavat sitä ikääntyessäänkin, voivat muuta ikäryhmää nähden paremmin. Ikääntyneet kulttuurin harrastajasta ovat tutkimusten mukaan terveempiä, käyvät harvemmin lääkärissä ja käyttävät vähemmän lääkkeitä. Lisäksi he ovat psyykkisesti vireämpiä ja osallistuvat kaiken kaikkiaan muita ikääntyneitä enemmän aktiivisemmin sosiaaliseen elämään. Hyypän (2013, 19) ja Von Brandenburgin (2003, 19) mukaan nämä kulttuuria harrastavat henkilöt, etenkin yhdessä muiden kanssa kulttuuria harrastavat elävät kauemmin kuin ne, joilla on vähän tai ei lainkaan kulttuuriharrastuksia. Hyypä ja Liikanen (2005, 50) kuvaavat kulttuuri- ja taide-elämysten synnyttävän tunnetiloja, jotka vaikuttavat aivoissa psykofysiologiseen säätelyjärjestelmään ja tasapainottavat sen toimintaa. Ihmismielen, aivotoininnan sekä elimistön toimintaa säätelevän järjestelmän pysyvä tasapaino sosiaalisen ympäristön kanssa on hyvinvointia ja terveyttä.

Taiteessa ja kulttuuritoiminnassa on paljon tekijöitä, jotka kantavat arkeamme, estävät elämän köyhtymistä, rutinoitumista ja syrjäytymistä. Taide ja kulttuuri saavat mielen liikkeelle antaen elämyksiä, tunteita ja kokemuksia. Taiteen vahvuus ja voima perustuvat sen kykyyn integroida mielen eri kerrokset ja aistit niin, että niiden avulla voimme terävöityneinä katsella maailmaa. Ikääntyvien ihmisten kulttuurinen harrastaminen on osoitettu yhtä tehokkaaksi kuin ohjattu liikunta. Yhdessä puuhaaminen ja harrastaminen ylläpitävät ja edistävät hyvinvointia ja terveyttä. Ihmisten hyvinvointiin voidaan vaikuttaa tukemalla väestön peruskulttuuria, lisäämällä kulttuuripalveluja, innostamalla kansalaisia aktiiviseen kulttuuritoimintaan ja kartoittamalla taide-elämyksiä. (Hyypä & Liikanen 2005, 111, 182.)

Taiteessa ei ole oikeita ja vääriä valintoja, on vain valintoja, joiden perusteet syntyvät persoonallisista merkityksenantoprosesseista. Kyvykkyys tehdä ratkaisuja kantaa parhaimmillaan arkeen, jossa muistisairaana arjen ristiriitatilanteet muodostuvat osin heikentyneen valintakyvykkyuden takia. Kyvykkyuden kokemus kasvaa arvostavalla palautteella, jota kukin saa ryhmässä vertaisiltaan ja ohjaajilta. Taide toimii jakamisen ja kohtaamisen paikkana. (Pusa 2010, 11.)

Ikääntyvälle ihmiselle muistot ovat kokemus- ja kuvavarasto. Ne ovat kokonaisvaltaisia ja mieleen jääneitä havaintoja ja aistimuksia, joita voidaan ilmaista monenlaisilla taiteellisilla ilmaisutavoilla. Merkittävää on myös ajatus elinikäisestä oppimisesta eli ikääntyvä pystyy koko ajan oppimaan uutta ja haluaa saada haasteellista toimintaa. Taide ja kulttuuritoiminta ovat ennaltaehkäisevää työtä, joka ylläpitää voimavaroja ja elämän kokemista mielekkäänä ja merkityksellisenä. (Lundahl, Hakonen & Suomi 2007, 255, 269.) Liikanen (2011, 42) on määrittänyt seniorikulttuurin, jonka mukaan sillä tarkoitetaan ikääntyvien omaan luovuuteen, taiteellisuuteen ja elämäkokemukseen perustuvaa itse luotua taidetta, kulttuuria ja niiden edistämistä. Seniorikulttuurilla tarkoitetaan myös ikäihmisille järjestettyjä taide- ja kulttuuripalveluja ja osallistumisen areenoita.

Lundahl, Hakonen ja Suomi (2007, 253, 255-257) korostavat taiteen subjektiivisuutta ennen kaikkea esteettisenä kokemuksena, joka voi eheyttää identiteettiä ja vahvistaa tunnetta omista voimavaroista ja pätevydestä. Taide on myös yhteisöllisesti tuotettu ja jaettu kokemus, jossa eletään vuorovaikutuksessa sukupolvien sisällä ja niiden välillä. Taide kiinnittää kokijansa aikaan ja paikkaan sekä luo sosiaalisen ja kulttuurisen tradition. Yhteisöllisyys ilmenee palvelujen käyttäjien, sosiaalialan ammattilaisten ja ammattitaiteilijoiden välisessä vuorovaikutuksessa.

Taide toimintana sisältää terapeuttisen elementin. Taiteen terapeuttisuus on juuri yksi näkökulma ikäihmisten kanssa tehtävässä taidetoiminnassa. Varsinaista taideterapiaa voi antaa vain koulutuksen saanut terapeutti, taiteen menetelmiä voi kuitenkin käyttää vuorovaikutuksellisenä ja yksilöllisenä, kuntouttavana ja terapeuttisena toimintana. Taide on terapeuttista, kun tuotoksia jaetaan ja tarkastellaan muiden ryhmäläisten kanssa. Se on myös terapeuttista, kun se antaa valinnan mahdollisuuksia. Taiteessa ja luovassa toiminnassa on vapaus tehdä valintoja ja päätöksiä sekä testata omia valintoja turvallisesti. Taiteeseen ja luovaan toimintaan liittyy vapaus tehdä päätöksiä ja omien ideoiden turvallinen testaus. Taide esteettisenä ja subjektiivisena kokemuksena voi eheyttää ikäihmisen identiteettiä ja vahvistaa tunnetta omasta osaamisesta ja omista voimavaroista. Taiteen ja yksilön suhteessa korostuu subjektiivinen ilmaisu ja esteettinen kokemus, oman identiteetin eheytyminen ja voimaantuminen sekä taiteen kautta oppiminen. Elinikäisessä oppimisessa ajatuksena on, että ikääntyvä oppii uutta ja haluaa haasteellista toimintaa. (Lundahl, Hakonen & Suomi 2007, 260-261.)

Pusa (2012, 52-53, 213) puolestaan näkee taiteen terapeuttinen merkityksen olevan samansuuntainen ilmiö voimaantumisen kanssa. Taiteen terapeuttinen merkitys on ihmistä kokonaisuudessaan koskettavaa. Terapeuttisesti taide eheyttää ja sen myötä voi kehittää itseään, se toimii kilpenä pahaa vastaan sekä säätelee vireystilaa. Taide tarjoaa mahdollisuuden tulla nähdyksi ja se luo mahdollisuuden sosiaalisuuteen. Taiteen terapeuttista merkitystä ei useinkaan ymmärretä ennen kuin sitä tehdään itse (Upitis, Smithrim, Garbati & Ogden 2008, 16).

Tutkimusten mukaan kodin ulkopuolinen vapaa-ajan sosiaalinen, kulttuurinen ja uskonnollinen aktiviteetti on itsenäinen tekijä, joka vaikuttaa terveyteen ja elinvuosiin keski-ikäisillä suomalaisilla, erityisesti miehillä. Kulttuurin harrastaminen sellaisenaan ei liity hyvinvointiin, vaan peruskulttuurin taustalla oleva sosiaalisuus, yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne. Osallistuminen taiteen tekemiseen saa ihmiset voimaan paremmin ja tuntemaan itsensä onnelliseksi ja terveemmäksi. Taiteen tekemisen myötä löydetään ystäviä ja opitaan uutta myös muista kulttuureista. Osallistuminen taiteen tekemisen prosessiin koetaan tärkeämmäksi kuin itse taide. (Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia 2010, 59.)

Liikasen (2011, 7-8) mukaan voimaantuminen, sosiokulttuurinen innostaminen ja sosiaalipedaagogiikka tähtäävät kaikki samaan tavoitteeseen, minkä päämäärässä hyvinvointia pyritään kasvattamaan taiteen tekemisen, kokemisen ja oppimisen keinoin. Viimevuosina taide- ja taidelähtöiset toimintamuodot ovat levinneet osaksi hoitolaitosten arkea sekä osaksi ikääntyneiden avo- ja päivätoimintaa. Erilaisten menetelmien päämääränä on tukea ikääntyvien aktiivisuutta, osallisuutta, henkilökohtaista toimintakykyä ja mahdollistaa itsenäisen ja mielekkään elämän jatkuminen. Pusa (2012, 68-69, 218) kuvaa taiteen antaa parhaimmillaan osallistumisen kiinnittymisvälineen omaan elämään, yhteisöön ja yhteiskuntaan. Se mahdollistaa olemisen, tietämisen ja sosiaalisen tavoilla, joissa normeja etsitään vuorovaikutuksessa yksilön, yhteisön ja taiteen välillä.

Kun taideteos puhuttaa vastaanottajaa, on kyse syvästä tunnereaktiosta, jossa inhimilliset tunteet aktivoituvat. Taide puhuttelee vastaanottajansa muistoja ja aktivoi samalla erilaisia tunteita. Vastaanottajan voi olla vaikea ymmärtää kokemaansa ja vieläkin vaikeampaa voi olla löytää oikeita sanoja kuvata kokemustaan. Tätä kokemusta voi verrata siihen, miten koemme Pyhän tai miten koemme rakkauden (Rönkä & Kuhlampi 2011, 31 sekä Pusa 2012, 76). Kaikissa näissä on kyse hyvin henkilökohtaisesta kokemuksesta ja niistä voi olla vaikea puhua tai voi olla jopa niin, että kokemusta halutaan varjella niistä vaikenemalla. (Rönkä & Kuhlampi 2011, 30-31.)

Pusa (2012, 213, 216) sanoo eläkkeelle siirtymisen ja ikääntymisen ajanjakson luovan mahdollisuuden syventää suhdetta taiteeseen, koska vihdoinkin siihen on aikaa. Taide nähdään esteettisenä ilmiönä, johon liittyy muun muassa kauneuden ja elämän rosoisuuden punnitseminen. Taiteen kentässä kohtaavat tasa-arvoisuuden muodot liitäen yhteen eri-ikäiset, eri sukupuolia ja suuntautumista edustavat ihmiset, eri kansallisuuksia edustavat ja väriset sekä kaikenlaiset ihmiset voivat kohdata toisensa tavalla, jossa on erilaisuudelle tilaa. Jokainen voi itse valita tavan liittyä tai irtautua tapahtumista. Taide tarjoaa mahdollisuuden työstää ja toteuttaa ikääntymistä, se on ikääntymisen kohtaamisen ja uudelleen määrittelyn paikka. Ikääntyminen on taiteen tekemisen kannalta rikkaus, sillä taitoja ja tarinoita on kertynyt ammennettavaksi.

Taide on aistista, se mahdollistaa ei-kielellisen olemisen ja tietämisen. Taide luo tilan vuorovaikutukselle ja yhteisöttömälle erityisyyden kokemiselle.

Taide sisältää luovan itseilmaisun ja esteettisen asennoitumisen elämään ja ympäristöön. Taide- ja kulttuuritoiminta on luovaa toimintaa, jolla voi olla yksilöllinen tai yhteisöllinen päämäärä. Taide synnyttää esteettisiä elämyksiä ja kokemuksia sekä antaa aistien ja mielen virkistymistä. (Liikanen 2003, 36 sekä 2011, 9.) Esteettinen kokemus liittyy luonnon ja ihmisen kunnioittamiseen, mutta se voi ilmentyä myös rituaaleista, urheilusta, juhlasta, kodin sisustamisesta, populaarikulttuurista ja luolamaalauksista kosmetiikkaan asti. (Liikanen 2003, 37).

5.2 Työhyvinvointi ja ikääntyminen

Sosiaali- ja terveysministeriö (2014) määrittelee työhyvinvoinnin työn turvallisuuden, terveellisuuden ja mielekkyyden kautta. Työhyvinvointia lisääviä asioita ovat muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla tiedetään olevan vaikutus muun muassa työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen, työhön sitoutumiseen sekä sairauspoissaolojen määrän vähenemiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön tehtävänä on muun muassa olla työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittäjä ja lainsäädännön valvoja. Yksi tärkeimmistä strategisista tavoitteista on työurien pidentäminen. Keinoina tähän pidetään muun muassa työolojen ja hyvinvoinnin parantamista, työkyvyttömyyden ehkäisemistä, sairauspoissaolojen vähentämistä sekä osatyökykyisten työmahdollisuuksien lisäämistä.

Ilmarisen (2014) mukaan ikääntyvien työntekijöiden määrä on kasvussa samaan aikaan, kun työelämän aloittavien nuorten määrä on laskemassa. Vuosien 2010 ja 2030 välisenä aikana on odotettavissa, että EU:n alueella 55-64 vuotiaiden ikäryhmä kasvaa noin 16,2 prosenttia. Tämä tarkoittaa määrällisesti 9,9 miljoona henkilöä. Kaikissa muissa ikäryhmissä suunta on laskeva. Näkemys perustuu elinajanodotteen kasvuun ja syntyvyyden laskuun. Tämän seurauksena eurooppalaiset työntekijät ovat keskimääräistä vanhempia kuin koskaan aiemmin.

Vuonna 2010 Suomessa keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä oli 60 vuotta. Viime vuosina ikä on noussut hieman. Eliniän pidentymisen, työvoiman riittävyyden sekä kansantalouden kannalta työuran pidentäminen on tärkeää. Eläkkeelle siirtymisajatuksiin ja päätöksiin vaikuttavat sekä yksilölliset, että ympäristölliset tekijät. Jotta työuria voidaan pidentää, on työssä jaksaminen tärkeää. Ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen ajatuksiin vaikuttaa muun muassa työn henkinen rasittavuus. (Vartia & Hirvonen 2012 68.)

Euroopan unionin työllisyysstrategian yhtenä tavoitteena onkin lisätä työssäkäyvien määrää, edistää työpaikkojen laatua ja tuottavuutta. Hyvinvointi vaikuttaa myös työssä jaksamiseen ja sen myötä työurien pituuteen. Työpaikkojen laatu ja työolot vaikuttavat eläkkeelle siirtymispäätökseen ja näin ollen päätökseen pysyä kauemmin työelämässä. (Kauhanen 2009, 184-185.) Suomessa tähän pyritään vaikuttamalla työuran alkuun opintoja nopeuttamalla että työuran loppuun eläkkeelle siirtymisaikaa pidentämällä (Forma 2004, 209).

Ilmarinen, Lähteenmäki ja HUUHTANEN (2003, 39-40) määrittelevät ikääntyvällä työntekijällä tarkoitettavan yli 45-vuotiasta työntekijää. Terveystilassa ja toimintakyvyssä tapahtuvia muutoksia ilmenee usein jo 40-50 vuotiaassa työvoimassa. Tähän ikään on päädytty myös, koska nämä muutokset heijastuvat usein työkykyyn ja ovat ensimmäisiä hälytysmerkkejä voimavarojen muuttumisesta. Tässä vaiheessa työntekijöiden yksilölliset erot alkavat korostua. Ikääntyneestä työntekijästä taas puhuttaessa tarkoitetaan yleensä 55-vuotiasta työntekijää. Kahdella kolmasosalla yli 55-vuotiaalla työntekijällä on heikentynyt terveystila ja 50-58 vuotiaat kokevat itse työkykynsä muuttuneen. Työkyvyn muuttumisen seurauksena myös eläkkeelle siirtymisajatukset lisääntyvät.

Tutkimusten mukaan vanhemmat työntekijät ovat nuoria omistautuneempia työhönsä, heillä on vähemmän sairauspoissaoloja ja he pysyvät työpaikassaan kauemmin. Ikääntyneiden työntekijöiden kokemus, kypsyys ja taidot ovat etuja, jotka merkitsevät enemmän kuin mahdollinen terveystilaan liittyvä huononeminen. (EU-Osha 2014 sekä Ilmarinen 2014.) Ikääntymisen ja työkokemuksen karttuessa ammatillinen pätevyys kasvaa hiljaisen tiedon ja yhteistyötaitojen karttuessa. Lisäksi organisaation ja sen toimintojen rakenteellinen ymmärrys paranee ja asiakaskontaktit sekä -verkot laajenevat. (Ilmarinen 2014.)

Ikääntyvän henkilöstön määrä on julkisella sektorilla nopeammin ikääntyvää kuin yksityisellä puolella. Ikääntyvien työntekijöiden määrän kasvaessa myös työssä jaksamisen merkitys muodostuu yhä tärkeämmäksi. (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 9.) Hyvinvoinnin kannalta tärkeiksi muodostuvat työn keventäminen ja työkyvyn edistäminen (Airila 2007, 56). Myös vuorovaikutteisen suhteen on todettu lisäävän työntekijöiden työssä jaksamista, työn mielekkyyttä ja viihtyvyyttä. Lisäksi se vaikuttaa myönteisesti työmotivaatioon ja vähentää stressiä. (Loppela 2004, 6.)

Hakasen (2005, 283-284) mukaan työoloja kehittämällä voidaan vaikuttaa hyvinvointiin ja terveyteen. Työllä on keskeinen rooli työhyvinvoinnissa, mutta se vaikuttaa myös yleiseen hyvinvointiin. Työoloilla on suurempi merkitys työhyvinvoinnille kuin persoonallisuustekijöillä. Erietyisesti tämä näkyy silloin, kun työolot kuormittavat. Toisin sanoen työhyvinvoinnin edistämiseksi huomio tulee kiinnittää työyhteisöön ja työoloihin. Voimavarojen ylläpitäminen ja edistäminen on tärkeä edellytys hyvinvoinnille. Niiden menettäminen taas uhkaa työhyvinvointia.

Manka (2011, 73, 77) toteaa, että mitä useampi työyhteisön jäsen tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä parempi on työyhteisön hyvinvointi. Työhyvinvointi on moniulotteinen ja systeeminen kokonaisuus. Siihen vaikuttavat työpaikka, mutta myös asiakkaat ja kotiolot. Työhyvinvointi mahdollistuu yksilön ja työpaikan, työn esimiehen ja työkavereiden positiivisesta ja aktiivisesta vuorovaikutuksesta. Se ilmenee yksilössä työn ilona ja työn imuna sekä organisaatiossa voimavarana, sillä hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvää tulosta ja hyvä ilmapiiri mahdollistaa luovuutta ja houkuttelee uusia työntekijöitä. Se mahdollistaa myös tilapäisten vastoinkäymisten käsittelyn.

Työn imu tarkoittaa myönteistä tunnetta ja motivaatiota työtä kohtaan. Sitä kuvaa energisyys työtä kohtaan, kyky keskittyä siihen ja halua panostaa työhön innostuneena ja ylpeänä. Työn imu on aito hyvinvoinnin tila, jolla on myönteinen yhteys yksilöllisiin, työn ja perheen välisiin tasapainoa koskeviin ja organisatorisiin ilmiöihin. Työn imu syntyy työn antamista voimavaroista, jotka saattavat liittyä itse työtehtäviin, työn järjestelyihin, vuorovaikutukseen ja johtamiseen tai organisaatiotason voimavaroihin, esimerkiksi innovatiiviseen työkuultuuriin. (Perkiö-Mäkelä, Hakanen & Hirvonen 2012, 102-104.)

Hyrkkänen ja Vartiainen (2005, 33-36) määrittelevät työhyvinvoinnin ensisijaisesti yksilön subjektiiviseksi kokemukseksi, mutta myös yhteisölliseksi ja yhteiskunnalliseksi ilmiö. Työhyvinvointi on yksilön työssä tai työtilanteessa kokema hyvinvointia, joka ilmenee muun muassa työilona ja tyytyväisyytenä. Yksilöllisiä tekijöitä ovat muun muassa osaaminen, työnhallinta, paineensietokyky, elämäntilanne, sosiaaliset suhteet, jne. Näiden lisäksi työolotekijät: työn sisältö, organisointi, johtaminen, työympäristö, organisaatiokulttuuri ja työyhteisön sosiaaliset suhteet vaikuttavat työhyvinvoinnin tunteeseen. Työhyvinvointi on uhattuna, mikäli työn vaatimukset sekä yksilön voimavarat ja odotukset että työn tarjoamat mahdollisuudet ovat pitkään epätasapainossa keskenään.

Forman (2004, 210-214) mukaan ihmisten suhtautuminen työhön vaihtelee. Toiselle se on tärkeämpää kuin toiselle, toiselle se on kutsumus, toiselle vain rahan ansaitsemistapa. Työhön suhtautuminen vaihtelee myös ajassa niin, että jossakin elämänvaiheessa työ on tärkeämpää kuin toisina aikoina. Työoloja voidaan kohentaa erilaisilla keinoilla, mutta työntekijän arvoihin ja arvostukseen ei voida puuttua. Niitä voidaan kyllä ymmärtää.

Forma (2004, 210-214) jakaa työhön liittyvät motivaatiotekijät sisäisiin tai ulkoihin eli väliseellisiin tekijöihin. Sisäiset tekijät ovat aineettomia, kuten työ itsessään ja siitä saatava tyydytys. Ulkoisina tekijöinä ovat palkka ja muut työsuhde-edut sekä työn kautta saatu asema. Työtyytyväisyyttä tutkittaessa vanhempien työntekijöiden on todettu olevan nuorempia ikäluokkia tyytyväisempiä työhönsä. Syinä tähän on muun muassa, että vanhemmat työntekijät saattavat olla nuorempia työntekijöitä paremmissa työpaikoissa. Toisaalta vanhemmilla

työntekijöillä voi olla nuorempia työntekijöitä vähemmän työhön liittyviä odotuksia. Kolmanneksi on mahdollista, että vanhemmat työntekijät ovat mukautuneet työelämän ja työpaikan positiivisiin ja negatiivisiin olosuhteisiin, joten he ilmaisevat nuoria enemmän työtyytyväisyyttä. Neljäntenä on sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden painotuserot sisäisten tekijöiden merkittävyyden laskiessa ja ulkoisten tekijöiden kasvaessa. Iäkkäämmillä työntekijöillä on usein paremmat palkkaedut ja muut työsuhte-edut. Tämä voi vaikuttaa osaltaan myös ikäkäiden suurempaan työtyytyväisyyteen.

Työn ollessa henkisesti raskasta ja kiireistä tai työpaineiden lisääntyessä korostuvat työntekijöiden hyvinvoinnissa ihmissuhdeosaaminen ja voimaantumisen merkitys. Tutkimusten mukaan kunta-alan töissä työkykyä ylläpitävä toiminta on pääasiassa liikunta- ja virkistyspainotteista. Se tapahtuu työpaikan normaalista toiminnasta irrallisena. Toiminnan tulisi kuitenkin olla jatkuvainen osa työpaikkojen arkea. Näin voidaan laajentaa henkilöstön hyvinvointia. (Kauppinen & Utriainen 2004, 235-236.)

Yksilöllisten tekijöiden merkitykset korostuvat iän myötä. Jokaisen työntekijän elämäkokemus, elämän ja työn selviämiskeinot, terveydentilan ja toimintakyvyn muutokset lisäävät työyhteisön jäsenten erilaisuutta. Tutkimusten mukaan sitoutuminen ja työmotivaatio kasvavat iän myötä, itseä ja ympäristöä koskevat käsitykset ovat muuttuvia, samoin odotukset ja työn merkitys. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 37.)

Työssä vietetään suuri osa ajasta, joten ei ole samantekevää, minkälaista työelämän laatu on. Eläkeikää edeltävä työkyky ennustaa myös henkilön itsenäisyyttä päivittäisessä selviytymisessä 73-85 vuotiaana. Mitä parempi työkyky on siirryttäessä eläkkeelle, sitä parempaa elämän laatu on myöhemmin. Tästä johtuen aktiiviseen ikääntymiseen tulee panostaa jo työvuosina. (Ilmarinen 2014.) Työhyvinvoinnin tulisi toteutua, jotta ihmiset jaksavat työskennellä eläkeikään asti (Hakanen 2005, 69). Työssä jatketaan, jos se miellyttää ja vahvistaa hyvinvointia (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 20). Työssään tyytyväiset suunnittelevat eläkkeelle siirtymistä vähemmän kuin työhönsä tyytymättömät työntekijät (Forma 2004, 214).

5.3 Taiteen merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä

Sosiaali- ja terveysministeriön vuosille 2010-2014 laatiman Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointiohjelman taustalla on kotimaiset ja kansainväliset tutkimukset kulttuurin ja koetun hyvinvoinnin ja terveyden välillä. Toimintaohjelmaan on kirjattu kulttuuri osallisuuden, yhteisöllisyyden, arjen toimintojen ja ympäristöjen edistäjänä. Toiseksi taide- ja kulttuuri on mainittu osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Lisäksi toimintaohjelmaan on kirjattu työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin. (Liikanen 2010, 59-66.)

Sosiaali- ja terveysministeriön määrittelyn mukaan työhyvinvointi sisältää työntekijän terveyden ja jaksamisen, työpaikan turvallisuuden, työn hallinnan, työilmapiiriin ja johtamiseen liittyvät osa-alueet. Työhyvinvointia pidetään usein subjektiivisena kokemuksena, joka liittyy työntekijään, hänen perheeseensä ja muihin välittömässä läheisyydessä oleviin ihmisiin. Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti myös se, miten työntekijä arvioi omaa työtään ja miten hyvinvointi on yhteydessä työtyytyväisyyden muodostumiseen. Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys linkitetään usein myös tuloksellisuuteen. Sosiaalisesti kestävä työ käsitteessä työ ja työhyvinvointi ymmärretään muunakin kuin työnantajan ja työntekijän välisenä suhteena. Hyvinvoinnin tematiikka on laajempi kuin vain työntekijän subjektiivinen kokemus, koskien myös yhteisöllistä ulottuvuutta. (Liljakumpu 2011, 56.)

Liljakumpu (2011, 58) sanoo että työhyvinvointi ei ole vain työpaikan sisäiset asiat, työnantajan ja työntekijän väliset suhteet tai työn ja vapaa-ajan väliset suhteet, vaan myös työn tulokset ja merkitys sekä työn tekemisen tapa määrittävät työhyvinvointia. Toisin sanoen työn sosiaalinen merkitys on työhyvinvoinnin perusta. Sosiaalisuus on työyhteisön hyvinvointia lisäävä ulottuvuus, joka pyrkii vastaamaan siihen, millainen työ on yhteisön kannalta hyvää työtä (myös Upitis ym. 2008, 19). Tutkimusten mukaan (Hyypä 2013, 95) mikäli työpaikassa ei esiinny sosiaalisuutta ja keskinäistä luottamusta, eivät työntekijätäkään voi hyvin ja näin työn tuottavuuskin laskee. Työsuhteen sosiaalisuudesta kertoo muun muassa työntekijöiden pysyvyys, työtovereiden antama tuki, työntekijöiden saama sosiaalinen pääoma liittyy välillisesti myös työntekijöiden hyvään terveyteen. Sosiaalisuus kohentaa erityisesti keski-ikäisten naisten terveyttä.

Tutkimusten mukaan kunta-alan töissä työkykyä ylläpitävä toiminta on pääasiassa liikunta- ja virkistyspainotteista, joka tapahtuu työpaikan normaalista toiminnasta irrallisena. Toiminnan tulisi kuitenkin olla osa työpaikkojen arkea jokaisena päivänä. Tällöin se voi tukea henkilöstön hyvinvointia. (Kauppinen & Utriainen 2004, 235-236.)

Von Brandenburg (2003, 39–49) tarkastelee yksilön työhyvinvointia kahdesta näkökulmasta. Ensimmäinen, mitä yksilö itse toivoo tehtävän työhyvinvoinnin parantamiseksi ja kuinka työnantaja ja työyhteisö voivat tähän vastata. Toiseksi, mikä työnantajan näkemys on ja kuinka työntekijä vastaa siihen. Työssä jaksamiseen vaikuttavat keskeisesti motivaatio, ammattitaito ja fyysinen kunto. Inhimilliset tekijät ovat myös tärkeitä ja niihin liittyvät olennaisesti tunteet. Työssä jaksamisen kannalta on välttämätöntä tunnustaa tunteet ja jakaa niitä. Jos tunteista ei saa puhua, se väsyttää ja rasittaa.

Taidelähtöistä toimintaa voi hyödyntää missä tahansa työpaikassa, riippumatta siitä, onko kyse suuresta tai pienestä työyhteisöstä, kunnan, yksityisen tai kolmannen sektorin työpaikasta

(Rantala 2011, 16). Taide voi muuttaa käsitystä itsestä, toisesta ja työstä sekä lisätä hyvinvointia (Heimonen 2011, 42–43). Se voi myös vähentää kustannuksia, lisää tuottavuutta sekä kykyä innovaatioihin (Von Brandenburg 2003, 39). Kuvataidetta on käytetty muun muassa koulutuksissa osaamisen ja luovuuden lisäämiseksi sekä persoonallisuuden kehittämiseksi. Yksilötasolla se toimii ennaltaehkäisevänä, hoitavana ja kuntouttavana menetelmänä. Työympäristössä se tuo viihtyvyyttä, esteettisyyttä sekä toimii apuna yrityksen imagon ja kulttuurimyönteisyyden lisäämiseksi. (Von Brandenburg 2003, 57.)

Työyhteisössä taidelähtöisiä menetelmiä toteuttamiseksi on johdon sitoutuneisuudella ja tuella tärkeä merkitys. Esimiehen asenne ja kokemukset vaikuttavat keskeisesti siihen, lähdetäänkö taidelähtöisiä menetelmiä ylipäättänsä toteuttamaan ja nähdäänkö niiden mahdollisuudet. Taidelähtöisiä menetelmiä toteutettaessa tulee aina lähteä liikkeelle työyhteisön tarpeista eli kysynnän ja tarjonnan tulee siis kohdata. Työyhteisö, jossa ei tiedetä taidelähtöisistä menetelmistä, ei edes osaa niitä kaivata. Haasteena on siis, kuinka taidelähtöisistä menetelmistä saadaan esimerkiksi osaksi työhyvinvointia. Taidelähtöisiä menetelmiä voidaan käyttää joko työnohjauksen tapaan tai osana laajempaa kokonaisuutta. Tavoitteet työyhteisössä voivat liittyä esimerkiksi organisaatiouudistuksen jälkeen työyhteisön tutustumiseen ja yhteisöllisyyden rakentamiseen, muutoksen käsittelyyn tai työroolien ja työssä olevien siirtymätilanteiden käsittelyyn. Tavoitteina voi olla myös työn ja arjen eri roolien näkyväksi tekeminen ja yhteensovittaminen, työpaikan visuaalisen ilmeen hahmottaminen ulkopuolisten silmin tai depalveluiden ja tilanteiden näkyväksi tekeminen. (Rantala 2011, 21-22.)

Taidemenetelmien ohjaajien tehtävänä on tarjota tilanteita, jossa virittäytymisen, lämmittelyn ja motivoinnin avulla päästään kokemuksen tilaan. Taidelähtöiset hankkeet ovat aina teki-jöidensä näköisiä. Jokainen ohjaaja luo tilanteet omalla tavalla ja myös kaikki ryhmät ovat erilaisia. Taidetoiminta on perusteltua, suunniteltua ja tavoitteellista toimintaa, joten osallistujien on tärkeää tietää jo toiminnan alussa, mitä sillä tavoitellaan. Esimerkiksi, että haetaan ratkaisua johonkin tiettyyn ongelmaan. Onnistumisen kokemus ja yhteinen tekeminen poistavat osaamiseen ja suorittamiseen liittyvät paineet. Arjesta poikkeavat, työyhteisön tai ryhmän yhteisistä kokemuksista nousevat osaamisen, onnistumisen ja mahdollisuuksien kokemukset hauskaasti ja leikkimielisesti antavat tunteita ja kokemuksia, joihin muuten ei päästä. Ryhmän jäsenet kohtaavat toisensa muussakin kuin työroolissa. (Rantala 2011, 23- 24, 28, 66.)

Taidelähtöisten harjoitusten kautta voidaan vaikuttaa tilanteisiin, jotka syntyvät sosiaalisissa kanssakäymisissä ja joissa vaaditaan taitoja toisen kuuntelemisessa, omien näkemysten hetkeksi sivuun jättämisessä ja lopputulokseen pääsemisessä intensiivisen vuorovaikutuksen kautta. (Von Brandenburg 2003, 47.)

Tutkimustulosten mukaan taidelähtöisen toiminta vaikuttaa työyhteisöissä kokemiseen, asioiden käsittelyyn ja vuorovaikutukseen. Yhteisön yhteinen kokemus, pysähtyminen ja herkistyminen ovat vaikeasti mitattavia asioita, mutta joilla on todettu olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Yhteistoiminnalla on vaikutuksia myös konkreettisiin muutoksiin, kuten yhteistoiminnan lisääntymiseen, vuorovaikutuksen paranemiseen ja avoimuuden lisääntymiseen. (Rantala 2011, 26.) Rantala (2011,26) ja Uptis ym. (2008, 14-15) mukaan työkavereiden tullessa tuimmiksi keskinäinen luottamus kasvaa ja vuorovaikutus paranee. Vaikutus ulottuu jopa asiakkaisiin asti, kun eri osastojen työntekijät ovat tutustuneet toisiinsa ja huomanneet, että heitä yhdistäviä asioita on enemmän kuin erottavia. Uptis ym. (2008, 15) jatkaa vielä, että taidelähtöisten menetelmien avulla on mahdollista vaikuttaa työpaikan jäykkään hierarkiaan myönteisesti.

Taidelähtöisten menetelmien avulla voidaan käsitellä asioita tekemisen ja toiminnan kautta. Esimerkiksi voidaan käsitellä arkipäivän vuorovaikutustilanteita, ristiriitoja ja ongelmia, joita voi olla vaikea käsitellä puhumalla. Tekemisen ja toiminnan avulla voidaan nostaa näkyviin työyhteisön ongelmia, joka hetkellisesti voi aiheuttaa myös työpahoinvointia. Vaikutukset ovat kuitenkin usein laadullisia ja ne ilmenevät vasta viiveellä, joten aina ei voida olla varmoja siitä, että johtuuko työhyvinvoinnin lisääminen jostakin tietystä taidemenetelmästä. (Rantala 2011, 26.)

Taidelähtöisten toimintojen käytössä on tärkeää prosessin jatkuvuus. Prosessiin käytettävän ajan tulisi olla tarpeeksi pitkä, että muutosta ehtii tapahtua. Mikäli toistokertoja on liian vähän, ei toiminta ja sen vaikutukset ehdi juurtua kehoon ja mieleen. Menetelmän logiikka ei ehdi toimia tai vaikuttaa, mikäli on jatkuva kiire tai projekti loppuu kesken. Prosessi voi olla hidas ja muutokset vaativat aikaa. Ihannetilanteessa toiminta jatkuu saman ryhmän kanssa kiireettömästi, pitkäkestoisesti ja säännöllisesti. Jälkiseurannan tulisi myös sisältyä suunnitelmaan. Tärkeää on myös se, kuinka hyvät vaikutukset siirretään osaksi arkea. Ajatusten ja asenteiden muutos voi tapahtua nopeasti, mutta miten kokemukset ja muutokset saadaan osaksi arkea ja käytäntöä. Erityisesti tämä nousee keskeiseksi kysymykseksi silloin, kun vain osa työyhteisöä osallistuu taidelähtöiseen toimintaan. Uusien ajatusten ja kokemusten kanssa jäädään usein yksin, joten helposti palataan vanhoihin rutiineihin takaisin. (Rantala 2011, 24.)

Sosiaali- ja terveysalalla on paljon tilanteista, joiden hoitamiseksi työntekijät tarvitsevat luovutusta, huumorintajua ja tilanneherkkyyttä. Taidelähtöisiä menetelmiä voidaan käyttää esimerkiksi käsiteltäessä hankalia vuorovaikutustilanteita sekä asiakkaiden monimutkaisten pulmien ja ongelmien ratkaisuja miettiessä ja niitä ennakoitaessa. Ne ovat tilanteista, joita on mahdoton hoitaa rutiineilla tai pelkkinä numeroina ja tyyppitapauksina. Tällöin asiakas kokee tulevaisuutensa huonosti kohdelluksi. Tämän tyyppiset laatuongelmat eivät usein myöskään tule esille palautekyselyissä tai lomakkeissa. (Riikonen 2013, 207.)

Taidelähtöisiä metodeja ja osaamista on käytetty Suomessa jo 1990-luvulta lähtien. Suurin osa toimenpiteistä on kohdistunut sosiaali- ja terveystalouteen. Yksityisellä sektorilla ns. pehmeitä arvoja, joita taidekin edustaa, ei ole haluttu ottaa mukaan toimintaan, koska koulutuksella ja tuottavuudella ei ole ollut tarpeeksi näyttöä. Kuitenkin taiteesta ja taidelähtöisistä menetelmistä on olemassa myös kansainvälistä näyttöä, joka on lähentänyt taidetta ja yritysmailmaa. Yrityksissä taidetta on käytetty sisustamiseen sekä viihdemerkityksessä jakamalla työntekijöille muun muassa teatteri- ja konserttilippuja tai kutsumalla taiteilijoita erilaisiin illanviettoihin ja tapahtumiin. Kolmantena taiteen keinoja on käytetty tiimin kehittämisessä, kommunikointivalmennuksissa, innovaatioprosesseissa, esimiesvalmennuksissa ja ongelmanratkaisutilanteissa. Neljänneksi taidetta voidaan integroida strategiaan muutosprosesseihin, joissa edistetään henkilökohtaista kehitystä, johtamista, kulttuuria, innovaatioita, ihmissuhteista ja markkinointia. (Korhonen 2011, 69- 70.)

Taidetyönohjauksessa työntekijät refleктоivat työidentiteettiään taiteen avulla sekä käsittelevät työhönsä tai työryhmään liittyviä vaikeita tunteita taiteen avulla. Taide antaa mahdollisuuden liikkua sellaisella emotionaalisella osa-alueella, jolla arjessa ei muuten liikuta. Taide on myös vuorovaikutuksen tila, joka auttaa lähentämään ja ymmärtämään työkavereita uudesta näkökulmasta ja mahdollisesti vapauttaa kuormittavasta työstä sekä arjen stressistä. Taiteen keinoin ja taiteen avulla voidaan tutkia ja päästä lähelle itseä puhuttelevia tärkeitä kysymyksiä. Taiteessa etsitään kokemuksen ja tunteen todellisuutta. Taide puhuttelee eri aisteja. (Liski 2011, 91-93.)

Taidelähtöisiä menetelmien käytön olennaisia vaikutuksina on muun muassa poissaolojen merkittävä väheneminen, henkilöstön sitoutuminen työhön, työmotivaation lisääntyminen, merkittävä asennemuutos työtä kohtaan, minkä vaikutukset ovat heijastuneet muun muassa muihin työyhteisön jäseniin. Lisäksi on saatu uutta osaamista ja innovaatioita, uudelleen kehittymistä sekä yrityksen koulutustarpeet on voitu tunnistaa. (Korhonen 2011, 80, 82.) Uuden luomisen mahdollistamiseksi tarvitaan elinvoimaa, innostumista ja inspiraation kaltaisia kokemuksia ja niistä saatavaa energiaa. Kuitenkin monet työelämän rakenteet, perinteet ja asenteet ovat lannistavia ja elinvoimaa vähentäviä. Työhyvinvoinnin muodostaa hyvän ja huonon kohtelun kokemus eli työhyvinvointiin liittyviä tunteita, merkitystä ja elämän mielekkyyttä ei tule unohtaa. (Riikonen 2013, 16, 22- 23.)

5.4 Omakohtaisen taiteen tekemisen merkitys ryhmässä

Taidetoimintaa tulee järjestää kaikenikäisille ihmisille. Toiminnan tulee olla sellaista, että se mahdollistaa yhdessä tekemisen ja kokemisen. Taiteen tekeminen yhdessä mahdollistaa oman ja toisen ihmisen outouden kohtaamisen kosketusetäisyydelle ilman, että sitä tarvitsee selit-

tää järjellä (Pusa 2012, 173, 214). Taidetoiminta voi tarjota mahdollisuuden irtautua yksinäisyydestä ja tarjota tunteen yhteisöllisyydestä. Se voi toimia lääkkeenä masennukseen ja parantaa elämänlaatua. (Hohenthal-Antin 2006, 123.)

Von Brandenburg (2003, 30) sanoo taidelähtöisessä toiminnassa olevan kyse prosessista, jossa on avoin lopputulos. Pusa (2012, 11) mukaan taide voi ohjata meidät hetkeksi samalle taajuudelle ja antaa kokemuksen dialogisuudesta. Taide on jonkinlainen moninaisuuden ja ruumiillisen varasto, koska se ei vaadi samoin ajattelua tai olemista dialogisuuden onnistumiseksi. Dialogisuuden lisäksi taide antaa mahdollisuuden purkaa yksilön ja yhteisön eriytyneisyyttä.

Taiteeseen ja ikääntymiseen liittyy olennaisesti yksilöllisyys. Yksilön ajattelu ja toiminta yhdistyvät taiteessa aistiseksi kokonaisuudeksi, joka mahdollistaa eettisen ja sosiaalisen havahdumisen. Kokemuksen jakaminen liittää ihmiset yhteisösubjektiin. Yksilön ja yhteisön subjektiivisuus on erilaisia ja toisiinsa nähden palautumattomia. Taidetta tehdessään ihminen on imeytynyt käsillä olevaa hetkeen, jossa on läsnä myös aiemmin koettu. Taiteella on mahdollisuus muuttaa yksilöä ja yhteisöä. Sillä on myös tärkeä rooli yhteiskunnassa ja juuri siksi, että sen roolia ei ole täsmällisesti määritelty. (Pusa 2012, 11-14, 215).

Pusa (2012, 58-59) kuvaa nähdyksi tulemisen merkityksestä sosiaalisena ulottuvuutena. Taiteen tekeminen edellyttää heittäytymistä ja se onnistuu vain sosiaalisesti turvallisessa ympäristössä. Nähdyksi tuleminen on välillistä, siihen riittää se, että henkilö tietää vain tulevansa nähdyksi, esimerkkinä itsestä otetun kuvan asettaminen nähtäväksi. Tällöin vuorovaikutus yleisön kanssa on välillistä ja toteutuu ajatuksen tasolla. Taide tarjoaa välillisen vuorovaikutuksen lisäksi suoran foorumin kohtaamiselle ja vuorovaikutukselle sekä sosiaalisten tarpeiden tyydyttämiselle.

Taiteen tekeminen, sen sisältö ja sosiaalinen ovat toisistaan erottamattomia ulottuvuuksia. Taiteen tekeminen on hyvin intiimiä ja fyysisesti haurasta, joten se voi häiriintyä myös sosiaalisuudesta. Taide luo kuitenkin mahdollisuuden tekijälleen osallisuuteen. (Pusa 2012, 214.) Liikanen (2011, 9, 17) kuvaa taiteen tekemisen prosessin voimaannuttavana, jossa itse tekeminen osana yhteisöä on tärkeämpää kuin lopputulos. Osallistuminen taiteen tekemiseen saa ihmiset voimaan paremmin, tuntemaan itsensä onnellisemmaksi ja terveemmäksi. Osallistumisen myötä löydetään uusia ystäviä ja opitaan uutta myös muista kulttuureista. (Liikanen 2011, 9, 17.) Myös Upsi ym. (2008, 19) sekä Von Brandenburg (2003, 57) pitävät taiteentelemisen prosessia itsessään tärkeänä, vaikka kuvataidetta pidetäänkin usein esteettiseen lopputulokseen tähtäävänä.

Tutkimusten mukaan luovuus ja yhdessä tekeminen ovat hyvinvoinnin keskeisempiä määrittäjiä. Yhteisölähtöisellä taiteella on tärkeä merkitys hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä.

Matka onnellisuuden kokemuksesta hyvän terveyden kokemiseen on lyhyt. (Liikanen 2011, 17, 29.) Osallistavan taiteen ja yhteisötaiteen tavoitteina on vahvistaa yhteisöjä ja yksilöitä tasa-arvoisessa ja luovassa taiteellisessa toimintaprosessissa osallistujien ja taitelijoiden kesken. Yhteisötaiteen sosiaaliset vaikutukset sisältävät kokemuksen siitä, että on kuunneltu, osallistuttu, oltu ryhmän sisällä jäsenenä sekä on oltu mukana järjestämässä toimintoja ja tehty taidetta. (Liikanen 2011, 30.)

Hohenthal-Antin (2006, 41, 45, 47) puhuu ryhmän merkityksen tärkeydestä. Ryhmä voi muodostua luovuuden lähteeksi, ryhmän sisäinen vuorovaikutus toimiessa innoittajana ja virikkeiden tarjoajana. Tutkimukset ovat osoittaneet, että ideat syntyvät vuorovaikutuksen innostamana. Inspiroiva ryhmä ja sopiva ohjaaja voivat yhdessä luoda psykologisesti sopivan ja luovan ympäristön. Halu toimia luovasti on paljon riippuvainen ympäristön antamasta mahdollisuudesta, virikkeistä, kannustamisesta ja hyväksynnästä. Osaamista voi aina harjoitella. Ikäihmisillä on usein tarvittavaa rohkeutta, mutta luovaan toimintaan tarvitaan myös asenne-muurin rikkomista. Upitis ym. (2008, 4) uskoo, että jokainen ihminen on luova, mutta luovuuden löytämiseksi tarvitaan mahdollisuus toimia luovasti.

Ryhmän kokonaisuus muodostuu jäsentensä keskinäisistä suhteista, vaikka kokonaisuus vaikuttaa myös omilla, kollektiivin lainalaisuuksilla yksittäiseen ryhmän jäsenen ja jäsenten väliseen suhteeseen. Ryhmään osallistuva on suhteessa itsen, toiseen sekä koko ryhmään. Näihin suhteisiin siirtyy aikaisempien ihmissuhteiden asetelmaa ja tunnelmaa. Siten on mahdollisuus kokea yhteenkuuluvuutta tai erillisyyttä. Mikäli ryhmä koetaan turvallisena, on siinä helppo keskittyä työhön. Tällöin toisten tekeminen jää taka-alalle ja omaan työhön uppoutumiseen on mahdollisuus. Ryhmän jäsenten kokemus ryhmästä toiminnan taustana heijastuu omista aiemmista kokemuksista. Ryhmä voi olla tilaa-antava, rauhoittava ja auttaa keskittymisessä, mutta se voi tuntua myös vaativalta, kateelliselta tai muuten häiritsevältä. (Laine 2008, 87, 90.) Osallistuminen taiteen tekemisen ryhmään voi olla myös johtaa kanssaihminen negatiiviseen suhtautumiseen. Osallistujassa tapahtuvat muutokset ei aina miellytä. Taideprosessin pitkäaikainen myönteinen vaikutus vaatii sitoutumista ja erityisesti taiteilijalta vastuuta odotusten heräämisestä. (Liikanen 2003, 53.)

Ryhmätilanteet aiheuttavat monissa ihmisissä epävarmuutta ja pelkoa, jotka taas aiheuttavat vastustusta. Sitoutuminen ryhmään syntyy joskus nopeasti, mutta joskus tarvitaan useita tapauksia. Se voi myös toteutua hetkittäin intensiivisen kuvatyöskentelyn aikana, mutta häipyä, kun puhutaan kuvista. Omaan taidetyöskentelyyn keskittyminen on luonteeltaan yksityistä ja yksinäistä toimintaa. Ajoittain kuvan tekeminen voi olla transsinomaista, jolloin tieto itsestä ja muista katoaa. (Mantere 2009, 177-179.) Turvallisen ryhmätyöskentelyn edellytyksinä on oikean kokoinen ryhmä, 4-10 henkilöä sekä turvallisuus. Ryhmädynamiikan syntymiseen

vaikuttavat jokainen ryhmän jäsen, mukaan lukien ohjaaja. (Honkanen & Laitinen 2012, 25-26.)

Taiteen tekemiseen tarvitaan kiireettömyyttä, inspiraatioita sekä tottumista, jotta mielikuvat voivat vapaasti irtautua (Liikanen 2003, 37). Taiteen tekeminen on sosiaalinen tapahtuma, jossa rakennetaan uusia sosiaalisia suhteita. Kynnys lähteä maalaamaan, voi olla korkea. Siihen lähtemiseksi tarvitaan sopiva houkutin, jossa toimii ohjaajan oma persoonallisuus. Ohjaajan tulee ottaa osallistujat tosissaan, uskoa heihin ja tiedostaa, että ikä ei ole este itseilmaisuuksiin. Parhaiten halu syntyy iloisesta mielestä, kannustuksesta, huumorista sekä ohjaajan taidosta olla läsnä. (Hohenthal-Antin 2006, 61, 63.)

Ryhmässä tehtyjen taideteosten avulla jokainen osallistuja on aktiivinen ja näkyvästi osallistuva ryhmän jäsen. Töiden yhdessä tarkastelu vahvistaa yhteisyyttä, näyttää samankaltaisuutta ja vastakkaisuuksia täydentämään toisiaan. Kuvallisen kokemuksen jakamisen kautta ryhmän jäsenet voivat kohdata itselleen tuttuja ja toistuvia kokemuksia sekä tavoitella uutta sekä itsessään että toisissa. (Laine 2008, 104 sekä Hautala 2012, 10.)

6 Tutkimusmenetelmät

6.1 Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Tässä opinnäytetyössä on kyse tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta. Toikko ja Rantanen (2009, 22) mukaan se on prosessi, jossa tieto syntyy käytännön kehittämisprosessin yhteydessä ja jossa käytännön ongelmat ja kysymykset ohjaavat tiedontuotantoa. Tutkimuksellisella kehittämistoiminnalla tavoitellaan peruteltua tietoa kehittämiskohteesta.

Opinnäytetyössä tarkastellaan prosessia, jossa Taidepaussi-ryhmistä saatuja kokemuksia hyödyntämällä pyritään kehittämään tulevia Taidepasseja työhyvinvoinnin välineeksi. Toikko ja Rantanen (2009, 13-15) puhuvat tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta tutkimuksen vaikutamisesta kehittämiseen. Kehittämisen tarkoituksena on muun muassa pyrkiä kehittämään toimintatapaa tai toimintarakennetta. Kehittäminen on usein hankeperusteista toimintaa, jolla on tietty jatkumo ja tavoitteet. Kehittämistoiminta voi olla luonteeltaan toimitusprojekti, jossa toiminta on suunnattu ulkopuoliselle asiakkaalle, kuten Taidepaussit ovat.

Tutkimuksellinen kehittäminen sisältää toimintatutkimuksen elementtejä. Heikkinen (2006, 16) kuvaa toimintatutkimuksen keinoksi, jolla tutkitaan ihmisten toimintoja sekä pyritään käytäntöjen parantamiseen järkeä käyttämällä. Rantanen ja Toikko (2006, 406-407) muistuttavat kehittämistyön projektissa korostuvan erilaiset taustaselvitykset ja analyysit. He muistuttavat myös, että kehittämisprosessia tulee arvioida koko toiminnan ajan sekä tarvittaessa kehittää ja muokata sitä toiminnan edetessä.

Toiminnan kehittäminen on prosessi, joka muodostuu spiraalimaisesti useista peräkkäisistä sykleistä. Se kuvaa, kuinka ajattelu ja toiminta liittyvät toisiinsa kiinteästi suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektoinnin ja uudelleensuunnittelun sykleinä. Toimintatutkimuksen tulos ei ole vain entistä parempi toimintatapa, vaan uudella tavalla ymmärretty prosessi. Toimintatutkimukselle on tyypillistä asioiden tarkastelu uudesta näkökulmasta, kokemusten reflektointi ja uusien toimintatapojen kehittäminen. Reflektoinnin tarkoituksena on tavoittaa piileviä toiminnan elementtejä ja parantaa toimintaa. (Aaltola & Syrjälä 1999, 18-19 sekä Heikkinen & Jyrkämä 1999, 25, 36-38.)

Taidepaussin toteuttamisessa ja kehittämisessä on käytetty Laurean Living Lab -toimintamallia (Liite 1). Toimintaa on kehitetty aktiivisesti koko prosessin ajan tutkimalla ja arvioimalla prosessin aikana syntyneitä kokemuksia ja tuloksia. Toikko ja Rantanen (2009, 101) määrittävät Living Lab -toimintamallin käyttäjakeskeiseksi kehittämismalliksi, jossa tuot-

teen kehittäminen edellyttää tuotekehittelyä aidossa sosiaalisessa ympäristössä. Livin Lab -toimintamallia voidaan pitää toisin sanoen elävänä laboratoriona, jossa tuote kehitetään.

Osallistujien osallisuudella Taidepaussiin on ollut merkitystä. Tässä opinnäytetyössä osallistuminen Taidepaussiin on syntynyt osallisuuden. Rantasen & Toikon (2006, 406) mukaan osallisuus merkitsee eri ihmisille erilaisia asioita. Jollekin se voi merkitä kansalaistoiminnassa aktiivisesti mukanaoloa tai vaaleissa äänestämistä, kun taas jollekin toiselle se on kokemus kuulluksi tulemisesta, oman mielipiteen ilmaisusta tai mahdollisuus olla mukana yhdessä vieranomaisten kanssa laatimassa erilaisia ratkaisuja.

Toimintatutkimuksessa painottuvat laadulliset menetelmät (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 192). Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan laadullinen tutkielma. Opinnäytetyössä kuvataan Taidepaussiin toteutumista ja osallistujien kokemuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna. Tuomi & Sarajärvi (2013, 85) mukaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotakin ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Siksi laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 85.) Osallistujia on informoitu Taidepaussista ja siihen olennaisesti liittyvästä Kohtaamistaitteesta.

Laadullisessa tutkimuksessa teorialla on tärkeä merkitys. Tyypillisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, havainnointi, kysely ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Näitä voidaan käyttää joko vaihtoehtoisesti tai rinnakkain. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään mahdollisimman vapaaseen ja luontevaan tutkimusasetelmaan. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 20, 71.) Tässä opinnäytetyössä aineisto koostuu Kohtaamistaitteen menetelmin pidettyjen Taidepaussi-ryhmien aikana kerätystä aineistosta. Aineisto on kerätty havainnoinnin, kyselylomakkeiden ja haastattelun avulla. Taidepaussi-ryhmien päätyttyä seurantalomakkeet lähetettiin kuukauden kuluttua.

Taidepaussi-ryhmissä tehty havainnointi on luonteeltaan tarkkailevaa havainnointia. Vilkan (2006, 14-19, 37-38) mukaan tutkija tarkastelee kohdetta ulkopuolelta osallistumatta itse tutkimuskohteen toimintaan. Tarkkaileva havainnointi soveltuu ennakoimattomien ja muuttuvien tilanteiden tutkimiseen, esimerkiksi tutkittaessa ihmisten käyttäytymistä uusissa tilanteissa. Vilka (2006) puhuu havainnoinnin avulla saadun aineiston ainutlaatuisuudesta. Toisin sanoen, eri havainnoitsijat saavat samasta tilanteesta erilaisia havaintoja tutkittavakseen. Havainnointi sopii näin ollen hyvin laadullisen tutkimusmenetelmän aineiston keräämistavaksi.

Taidepaussin aikana tapahtuneen havainnoinnin tarkoituksena oli hakea ymmärrystä muun aineiston, eli kyselylomakkeiden ja haastattelusta saadun aineiston tulkitsemisen mahdollistamiseksi. Havainnot kirjattiin ylös ja niistä pidettiin päiväkirjaa.

Taidepaussissa on kyse luovista toiminnoista ja aiheen käsittely on vaikeaa ilman sen lähempää ymmärrystä. Tässä opinnäytetyössä havainnointi Taidepaussi-ryhmissä tapahtui ryhmässä paikalla olemalla, mutta mitenkään ryhmän toimintaan osallistumatta. Osallistujille oli kerrottu ensimmäisen ryhmän alussa havainnoitsijan läsnäolosta ja siitä, että hän ei osallistu ryhmään toimintaan mitenkään. Kaikissa viidessä Taidepaussi-ryhmässä ryhmätilanteet olivat ainutlaatuisia, eikä niitä voida samanlaisina toistaa enää koskaan.

Laadullisen tutkimuksen lomakehaastattelussa kysytään tutkimuksen ja ongelmanasettelun kannalta tarkoituksellisia kysymyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2013, 75). Ensimmäisen Taidepaussi-ryhmän jälkeen jokainen osallistuja täytti alkukartoituslomakkeen (Liite 3). Siinä kysyttiin ikää, koulutusta, ammattia, lähtötilannetta, odotuksia ja aiempaa taideharrastuneisuutta. Lomakkeen tarkoituksena oli kartoittaa osallistujien taustaa.

Lisäksi neljän ensimmäisen Taidepaussi-ryhmän lopuksi osallistujille annettiin täytettäväksi kyselylomake (Liite 4). Kysymykset olivat luonteeltaan avoimia, jotta osallistajat voisivat omin sanoin kertoa vapaasti näkemyksensä (Hirsjärvi ym. 2014, 199) Taidepaussi-ryhmiin liittyen. Lomakkeessa kysyttiin osallistujan tuntemuksia alun virittäytymisen, työskentelyn ja arvostuskierroksen aikana. Osallistujia pyydettiin kertomaan tuntemuksista tärkeinä pitämistään asioista. Heidän tuli kertoa myös vaikeaksi kokemia asioita. Kommentit ryhmästä, ohjaajista ja jatkotoiveista sai kirjata ylös. Lisäksi tiedusteltiin, mitä tuntemuksia edellisen Taidepaussin jälkeen oli ollut. Vastaaminen oli vapaaehtoista. Lomakkeita vastattiin yhteensä 21 kappaletta.

Viidennen eli viimeisen Taidepaussi-ryhmätapaamisen jälkeen oli ryhmähaastattelu, johon osallistui kaikki seitsemän osallistujaa. Haastattelu järjestettiin teemahaastattelun muodossa. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka järjestys puuttuu (Hirsjärvi ym. 2014, 208).

Teemahaastattelu aiheina olivat:

1. Kokemukset Taidepaussista
(ryhmä, määrä, sisältö, kokonaisuus, ohjaajat)
2. Taiteen tekeminen ryhmässä
3. Työhyvinvointi (jaksaminen)
4. Mitä muuta (terveiset esimiehelle, miksi Taidepausseja)

Haastattelu kesti 47 minuuttia, litteroituna aineisto tarkoitti 14 täytettyä konekirjoitussivua.

Kuukauden kuluttua Taidepaussiryhmän päättymisen jälkeen kaikille seitsemälle osallistujille lähetettiin heidän toiveidensa mukaisesti joko sähköpostitse tai postitse seurantalomake (Liite 5). Lomakkeita palautettiin neljä.

6.2 Aineiston analyysi

Tuomi & Sarajärvi (2013, 108) mukaan aineiston laadullinen käsittely sisältää loogisen päättelyn ja tulkinnan. Aineisto hajotetaan aluksi osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Myös tämän opinnäytetyön aineisto käsiteltiin useassa eri vaiheessa. Aineisto analyysissä käytettiin apuna sisällön analyysiä. Kyngäs & Vanhanen (1999, 4-5), Tuomi & Sarajärvi (2013, 91-95, 103) sekä Hirsjärvi ym. (2013, 221-224) mukaan sisällön analyysillä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleistetyssä muodossa. Tutkittavasta ilmiö esitetään kokonaisuutena, jossa ilmenee sitä koskevat käsitteet.

Analyysiyksikkönä voi toimia esimerkiksi sana, lause tai ajatuskokonaisuus (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5). Tässä opinnäytetyössä analyysiyksiköksi valittiin asiakokonaisuudet, joita etsittiin sekä lomakkeista että haastattelusta saadusta aineistosta. Asiakokonaisuudet nousivat lomakkeiden kysymyksistä ja teemahaastattelun aiheista. Lomakkeista saadut vastaukset koottiin kysymyksittäin yhteen siinä muodossa, kun vastaaja oli vastauksensa kirjoittanut. Tämän jälkeen vastaukset pelkistettiin ja ryhmiteltiin. Vastaaja oli saattanut vastata johonkin kysymykseen eri kysymyksen kohdalla, joten aineisto kerättiin aihealueittain yhteen. Aihealueina toimivat kysytyt asiat.

Taidepaussiin liittyvät tapaamiset purettiin auki jokaisen Taidepaussi-ryhmätapaamisen jälkeen. Apuna käytettiin 65x97 cm paperia, johon merkattiin jokainen osallistuja eri värein. Kaikista viidestä tapaamisesta koottiin peräkkäin osallistujaa koskevat havainnot, joita Taidepaussin aikana oli tehty. Näin syntyi kuva siitä, kuinka Taidepaussi eteni yksilökohtaisesti. Yksilökohtainen arvio ohitettiin kuitenkin lopullista aineisto käsiteltäessä ja kokemukset käsiteltiin koko ryhmää koskevana. Tähän päädyttiin, koska prosessi oli lyhyt ja tämän aineiston ei katsottu antavan olennaista tietoa opinnäytetyön kannalta.

Ryhmässä toteutettu teemahaastattelu toteutettiin viimeisen Taidepaussitapaamisen jälkeen 4.4.2014 askartelutilan yhteydessä olevassa toimistohuoneessa. Haastatteluun osallistui kaikki 7 osallistujaa. Aineistoa syntyi 47 minuuttia, joka litteroituna tarkoittaa yhteensä 14 konekirjoitussivua (riviväli 1,5, fonttikoko 10, Trebuchet M). Litteroitu teksti pelkistettiin, jonka jälkeen pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin ja luokiteltiin kokonaisuuksiksi, joiden perusteella luotiin kokonaiskuva Taidepaussista.

Aineiston analyysi eteni induktiivista sisällön analyysia apuna käyttäen. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5-6.) Esimerkki kuvaa opinnäytetyön aineiston käsittelyä pelkistämisestä, ryhmittelystä ja luokittelusta.

Aineiston pelkistäminen

Pelkistämistä ohjasi kysymys siitä, miten Taidepaussi koettiin yleisesti.

Alkuperäisiä ilmauksia:

Pelkistettyjä ilmaisuja:

"...sellanen luova et ei tehty mitään kopioita tai jäljennöksiä..."	sai olla luova
"...sai semmosii onnistumisen kokemuksii..."	sai onnistumisen kokemuksia
"...toi oli kivaa aina toi kierros kun--- jokainen meistä itte sai kertoa ja toiset kommentoida..."	sai ilmaista itseä vapaasti
"...kiva se et---synty se teos pikkuhiljaa eikä kerralla sanottu kaikkea..."	yllätyksellisyys

Aineiston ryhmittely:

Alakategoriat:

sai olla luova	luovuus
sai ilmaista itseään vapaasti	
sai onnistumisen kokemuksia	onnistuminen
yllätyksellisyys	yllätyksellisyys

Pelkistettyjen vastaukset ryhmiteltiin ja luotiin alakategorioita. Näiden pohjalta aineisto kuvattiin yleisemmässä muodossa. Apuna käytettiin havainnoista koottua kirjausta ja oppimispäiväkirjaa. Tutkimustulosten otsikoinnissa on käytetty teemahaastattelun rungon mukaista luokittelua.

7 Taidepaussin toteutus

7.1 Kohderyhmä, aikataulu ja tila

Taidepaussiin osallistui 7 henkilöä: 6 naista ja 1 mies. Keski-ikä oli 55 vuotta, iän vaihdellessa 48-61 vuoden välillä. Osallistujat olivat työssä Vantaan ja Keravan alueen sosiaali- ja terveysalan yksiköissä.

Osallistujat tulivat työnantajan suosittelemina. Työnantajille oli järjestetty aiemmin tilaisuus, johon oli kutsuttu yksityisten palvelutalojen ja säätiöiden edustajia. Heille oli kerrottu Active for Life Finland -hankkeen taustasta sekä Kohtaamistaitteen toteutettavista Taidepaukseista. Työnantajat olivat tietoisia, mistä oli kyse ja saattoivat näin mieltä työyhteisöstä niitä työntekijöitä, jotka ikänsä, elämäntilanteensa tai työtilanteensa johdosta hyötyisivät osallistumisesta Taidepaussiin. Taidepaussiin ilmoittautuneet osallistujat tavattiin ennen ryhmän aloitusta ja heille kerrottiin tulevasta Taidepaussista sekä siihen liittyvästä opinnäytetyöstä. Heille kerrottiin tavoitteesta kehittää Taidepaukseja työhyvinvoinnin välineeksi ja siitä kuinka tutkimus etenee vaiheittain. Osallistujilta toivottiin sitoutumista ryhmään heti aloitusvaiheessa. Taidepaussiin osallistuminen oli osa työntekijöiden työaikaa. Suunnittelu aloitettiin hyvissä ajoin ennen ensimmäistä tapaamista. Opinnäytetyön tekijä tapasi Taidepaussiin osallistujat vasta ensimmäisen Taidepaussi-ryhmätapaamisen alkaessa.

Taidepaussi toteutettiin ajalla 20.3.-24.4. 2014. Tapaamiskertoja oli viisi, kunkin kerran kestäessä 1,5 tuntia. Tämän jälkeen oli varattu aikaa 20 min arviointilomakkeen täyttämiseen. Taidepaussi-ryhmätapaamiset olivat kerran viikossa peräkkäisinä viikkoina kuitenkin niin, että neljännen ja viidennen kerran välissä oli kaksi viikkoa johtuen pääsiäisen osumisesta Taidepaussin ajanjaksolle. Taidepaussin aikana seitsemän osallistujan keskuudessa poissaoloja oli viisi kertaa. Taidepaussiin osallistumisen kertoja oli näin ollen yhteensä 35 kertaa (5:35).

Taidepaussi toteutettiin Vantaalta olevan työyksikön askartelutilassa. Huone oli noin 25 neliötä. Siellä oli iso ikkuna, joka täytti lähes puoli seinää. Näin luonnon valo pääsi hyvin sisälle, lisäksi muu valaistus oli riittävää. Huoneessa oli lisäksi käsienvesumahdollisuus, kaksi isoa pöytää, tuoleja ja erilaisia askartelutarvikkeita. Taidepaussi-ryhmien aluksi tuolit aseteltiin ympyrään, jotta jokainen osallistuja pystyi näkemään ja kuulemaan toinen toisensa. Varsinaisen työskentelyvaiheen aikana jokainen istui ison pöydän ympärillä. Tila osoittautui hieman ahtaaksi niinä kertoina, kun kaikki seitsemän osallistujaa oli samaan aikaan paikalla ja isoille papereille työstäessä. Muutoin tila oli toimiva kyseisessä tarkoituksessa. Arvostuskierroksen aikana tuoleja siirrettiin niin, että jokainen löysi sopivan paikan tarkastella syntyneitä töitä.

7.1.1 Porkkana vai punajuuri

Ensimmäisen Taidepaussi-ryhmätapaamisen aluksi ohjaajat ja opinnäytetyön tekijä esittäytyivät. Osallistujille kerrottiin opinnäytetyöstä ja siihen liittyvistä eettisistä seikoista: luottamuksellisuudesta, aineiston käsittelyyn ja säilyttämiseen liittyvistä asioista. Osallistujia muistutettiin siitä, että Taidepaussi-ryhmiin osallistuminen oli vapaaehtoista, kuten myös lomakkeisiin vastaaminen ja haastatteluun osallistuminen. Heille kerrottiin, että opinnäytetyön tekijä on paikalla kaikissa Taidepaussi-ryhmissä, mutta osallistumatta sen toimintaan mitenkään. Osallistujat vahvistivat luvan opinnäytetyölle allekirjoituksella (Liite 2). Ensimmäisellä kerralla kaikki seitsemän osallistujaa oli paikalla.

Virittäytymiskierroksen aluksi käytettiin aikaa vapaaseen tutustumiseen. Tavoitteeksi oli asetettu toisiin osallistujiin tutustuminen ja ryhmäytyminen. Osallistujia oli pyydetty ottamaan mukaan jokin itselle tärkeä esine tai valokuva, jonka äärellä jokainen sai kertoa itsestään juuri sen verran kun halusi. Kierroksen aikana tuli esille paljon erilaisia muistikuvia erilaisista aistimuksista liittyen makuihin, tuoksuihin, maisemiin ja tunnetiloihin. Tunnelma oli hieman jännittynyt ja varovainen.

Taidetyöskentelyn tavoitteena oli antaa hyvää oloa ihmettelyn, yllätyksellisyyden ja oivallusten kokemusten myötä. Tästä johtuen ohjeistus tapahtui portaittain. Aiheena olivat porkkana tai punajuuri. Aluksi käytettiin reilusti aikaa näiden juuresten ominaisuuksiin tutustuessa: miltä ne tuntuvat, miltä ne näyttävät, tuoksuvat ja maistuvat. Tai miltä kuulostaa, kun juuresta puraisee.

Taidetyöskentelyn välineeksi oli varattu öljyastelliliidut. Ennen varsinaista työskentelyä värejä testattiin erilliselle paperille ja harjoiteltiin tekemään erilaisia viivoja liitujen eri pinnoilla. Tämän jälkeen aloitettiin varsinainen työ A5-kokoiselle paperille. Se tuli ensimmäisenä kiinnittää teipillä pöytään niin, että teippi muodosti paperiin kehyksen.

Aluksi tuli valita väri, joka toi mieleen valitun juureksen maun. Valitulla värillä lähdettiin työstämään juureksen massaa kerros kerrokselta. Kuvan ei tarvinnut esittää mitään. Tämän jälkeen valittiin väri, joka toi mieleen juureksen tuoksun. Ohjeistukseksi annettiin: ”jos sukellat juureksen sisään, niin miltä siellä tuoksuu tai maistuu”. Kolmas väri tuli valita sen mukaan, mikä kuvasi ääntä, joka syntyy vihannesta haukatessa.

Väreillä työstämisen jälkeen syntyneen työn päälle ripoteltiin talkkia, joka kiillotettiin nenäliinalla. Pintaa saattoi halutessaan raaputtaa tikulla. Työn valmistuttua teipit irrotettiin pois ja valmis kuva liimattiin värilliselle taustakartongille.

Arvostuskierroksen toteuttamiseksi työt laitettiin seinälle ja niiden ääreen istuttiin puolikaaren muodossa. Syntyneitä töitä tarkasteltiin yhdessä ja ihmeteltiin sieltä löydettyjä kuvioita ja töiden erilaisuutta. Arvostuskierrokselta haettiin innostusten ja odotusten syntymistä ryhmää kohtaan sekä halua tulla mukaan myös seuraavalla kerralla. Keskustelu kulki ohjaajave-toisasti.

7.1.2 Hiilityö

Toisen Taidepaussi-ryhmän aikana paikalla oli viisi osallistujaa. Etukäteen tiedettiin kahden poissaolosta. Tämän kerran tavoitteeksi oli asetettu turvallisuuden syntyminen vähitellen tu-tuksi muodostuvassa ryhmässä. Pyrkimyksenä oli antaa hyvää oloa yllätyksellisyyden ja oival-luksen kokemuksina taidetyöskentelyn aikana.

Työtilan lattialla oli odottamassa kelottuneita oksia ja karahkoja. Huoneessa oli maalausteli-neitä, joihin oli aseteltu paperit työskentelyä varten valmiiksi. Aluksi kuitenkin osallistujat asettuivat istumaan tuoleihin, jotka oli valmiiksi asetettu piiriin. Ohjaaja laittoi pehmeä ”stressipallon” kiertämään ja samalla jokainen kertoi sen hetkisistä tunnelmista.

Virittäytyminen tapahtui ”tunnustelupussien” avulla tuntoaisteja ja hahmotuskykyä herätel-len. Ohjaaja jakoi kaikille kankaasta ommellun pussin, jonka sisälle ei saanut katsoa, mutta sormilla tunnustellen, tuokсутellen ja kuunnellen heräteltiin aisteja alkavaan taidetyöskente-lyyn. Tunnustelupussien herättämistä aistimuksista keskusteltiin yhdessä, mitä tuntemuksia ja mielikuvia niistä tuli mieleen. Ohjaaja kyseli aistimuksista liittyen pintojen kovuu-teen/pehmeeyteen, lämpimyyteen/viileyteen, pinnan muotoon ja materiaaliin. Hän myös ar-vuutteli, mitä pussissa oli (mm. simpukoita, nappeja, kuivatun hedelmän kuori, koruja, jne.).

Seuraavassa vaiheessa jokainen valitsi lattialta oksan. Sitä tunnustelen, katsellen, kuunnellen ja nuuskien oli tehtävänä tutkia oksan koloja, pintaa ja varjoja sekä miettiä, mitä puuta oksa on. Oksasta tuli löytää yksi kohta, joka erityisesti kiinnosti.

Ennen varsinaista työskentelyvaihetta tutustuttiin materiaaliin, joka oli hiili. Hiilen ominai-suuksia käytiin läpi ohjaajan opastuksella testipaperille. Toisinaan hiiltä käsiteltiin voimalli-sesti, toisinaan varovasti. Myös muita välineitä, kuten kumin, säämiskän ja sormen käyttöä hiilijäljen häivyttäjänä tutkittiin.

Varsinainen työskentely alkoi valitun oksan kohdan työstämisellä paperille. Kuvan ei tarvinnut esittää mitään. Se saattoi olla tunnekuva puusta, varjoja, pintaa, paperi saattoi täyttyä koko-naan tai osittain. Lopuksi syntyneet kuvat käsiteltiin fixatiivilla hiilen leviämisen estämiseksi.

Arvostuskierroksen aikana tavoitteeksi oli asetettu toisen työstä palautteen antamisen harjoittelu. Jokaista osallistujaa pyydettiin vuorollaan sanomaan jotakin positiivista toisten työstä. Tekijä itse saa viimeisenä kommentoida omia tuntemuksiaan. Ohjaaja seurasi tilannetta ja osallistui myös keskusteluun. Ohjaajat huomioivat kaikki työt tasapuolisesti. Ohjaajat ohjasivat ryhmää löytämään töistä valojen ja varjojen vaihteluista ja erilaisia muotoja.

7.1.3 Minä työntekijänä

Kolmannessa Taidepaussi-ryhmässä paikalla oli jälleen viisi osallistujaa, kahden ollessa estyneitä tulemaan paikalle. Tämän kerran tarkoituksena oli saada osallistujat pohtimaan omaa työidentiteettiä: missä olen hyvä työssäni ja mitä tarvitsen lisää.

Tuolit oli laitettu valmiiksi työtilaan rinkiin ja lattialla odotti värimeri täyttyen erivärisistä papereista. Jokainen osallistuja valitsi itselleen paperin, jossa oli itselle voimaa-antava ja hyvää oloa tuova väri. Näiden värien avulla jokainen kertoi vuorollaan toisille kuulumisia juuri haluamansa verran. Myös pöydälle oli levitetty erilaisia taidekortteja, joista tuli valita kaksi korttia: toinen kuvastaen sitä, minkälainen työntekijä olen tällä hetkellä ja toinen sen mukaan, minkälaiseksi työntekijäksi tahtoisin tulla. Jokainen sai kertoa näistä toisille jakaen itsestään juuri sen verran, kun se itsestä tuntui hyvälle. Ohjaajat korostivat vapaaehtoisuutta.

Taidetyöskentelyn toivottiin jälleen tuovan hyvää oloa tekijässään. Työn eteneminen haluttiin pitää jälleen yllätyksellisenä ja oivalluksille tilaa-antavana. Taidetyöskentelyä varten oli pöydät peitetty vahakangasliinoin. Pöydälle oli laitettu valkoiset paperit valmiiksi, paperilautaset värejä varten, lusikka sekoitusta varten, etukortti maalaamista varten ja erilaisia peitevärejä. Virittäytymiskierroksen jälkeen jokainen valitsi oman paikkansa ja nyt oli aika tutustua uuteen työtapaan. Ohjeistuksena oli kokeilla koepaperille värien levittymistä muovisen kortin avulla, sen eri sivuilla ja kulmilla, värien päällekkäisyyttä, sekoittaen uusia värejä ja pintoja. Kokeilun jälkeen vaihdettiin paperia ja työskentelyä jatkettiin tekemällä välikortti valituille korteille. Ohjeeksi annettiin, että mitä pitäisi tapahtua, että nykyisyys ja haavekuva yhdistyisivät. Työn ei tarvinnut esittää mitään. Ohjaajat kehottivat miettimään, mitä muutoksia tarvitaan muutokseen ja minkälaiset muodot, viivat ja värit sitä kuvaavat.

Työskentelyn ollessa jo vauhdissa, yksi poissa ollut osallistuja ilmaantui paikalle 45 min myöhässä. Aiemmillä kerroilla Taidepaussi-ryhmä oli alkanut tuntia myöhemmin kuin tällä kertaa ja tieto ei ollut tavoittanut tätä osallistujaa. Myöhässä tullutta osallistujaa ohjeistettiin nopeasti valitsemaan kortit ja värit, jotta hän pääsi tekemään omaa kuvaansa. Työaika oli jäljellä vähän, joten työhön tuli ryhtyä kiireisesti. Osallistuja oli tehnyt kotona uuden hiilityön, jonka hän toi mukanaan.

Arvostuskierroksen toivottiin vahvistavan edellisten kertojen kokemusta arvostaa toisten työtä. Jokainen työ käytiin yksitellen läpi. Valitut kortit laitettiin syntyneen kuvan rinnalle. Kuvan ja korttien samankaltaisuudet herättivät ihmetystä. Jokaiseen työhön käytettiin runsaasti aikaa ja ryhmä oli innokkaasti mukana. Toisten töitä kommentoitiin aikaisempia kertoja enemmän. Jokaisesta työstä löytyi paljon huomioitavaa. Töitä ihasteltiin ja ihmeteltiin. Kommentit herättivät selkeää hämmennystä tekijässään, mutta antoivat myös hyvää mieltä. Keskustelu kulki enemmän osallistuja-, kuin ohjaajavetoisesti.

7.1.4 Lankojen leikkiä

Neljännessä Taidepaussi-ryhmässä oli jälleen viisi seitsemästä osallistujasta paikalla. Kahden tiedettiin olevan jälleen poissa.

Aluksi osallistujat ja ohjaajat jäivät seisomaan ringiin, jossa käytiin pikainen kierros sen hetkistä kuulumisista. Osallistujia pyydettiin sulkemaan silmät ja kuuntelemaan musiikkia ja luonnon ääniä. Samalla ohjaaja pyysi kuuntelemaan omaa oloa ohjeistuksena se, miltä tuntuu pään eri asennot, keinuminen jalalta toiselle, rauhalliset askeleet, sivuttain liikkumiset, höyhenenä leijailu tai kun kengänpohjissa olisi purkkaa ja liikkuminen on vaikeaa. Liikkumisen ja pienen venyttelyn jälkeen osallistujia pyydettiin siirtymään pöydän ääreen. Virittäytymisvaiheen tarkoituksena oli nyt hakea rohkeutta taidetyöhön kuuntelemalla aluksi omaa kehoa ja tunteita.

Työtilassa oli valmiiksi laitettu taas vahakankaalla peitetty pöytä. Sen päälle oli asetettu isot valkoiset paperit jokaisen paikalle valmiiksi. Apupöydälle oli varattu mustetta, vesivärejä, pensseleitä, pienemmät paperit sekä hiustenkuivaajia. Jokaiselle oli varattu iso paperi ja jokainen sai valita kaksi eriväristä puuväriä.

Työhön saattoi käydä istuen tai seisten. Kumpaankin käteen tuli ottaa kynä ja sulkea silmät. Silmien sulkemisen tarkoituksena oli poistaa estot. Ohjeistuksena oli tehdä ensin vasemmalla kädellä vapaata viivaa paperille, sitten oikealla kädellä ja lopuksi molemmilla käsillä yhtä aikaa. Tämä työvaihe koettiin kivaksi ja ryhmässä mietittiin, millaista olisi tehdä työtä isommalle pinnalle, kuten seinälle.

Tämän jälkeen ohjaajat jakoivat pienet paperit, johon lähdetäisiin työstämään musteella. Osallistujia kehoitettiin laittamaan suojaessut päälle ja ryhtymään työhön kastelemalla koko paperi vaahtomuovipalloja apuna käyttäen. Tämän jälkeen tuli ottaa pätkä villalankaa, mikä kasteltiin ensin vedellä, sitten musteessa. Musteisella langalla tehtiin paperille vapaasti viivoja. Tämä vaihe oli tarkoitus tehdä isoille papereille. Ne olivat kuitenkin unohtuneet, joten

varsinainen työ tehtiin pienille harjoituspapereille. Kun musteviivoja oli syntynyt mieleinen määrä ja jäljet olivat kuivuneet, oli seuraavaksi vuorossa värjätä akvarelliväreillä viivojen väliset alueet. Taidetyöskentely toteutettiin jälleen säilyttäen taas yllätyksellisyys ja tilaa annettiin omille oivalluksille.

Arvostuskierroksella työt aseteltiin maalaustelineelle yksitellen. Telineen päällä oli iso aluslevy, johon työt kiinnitettiin ja jokaista työtä arvostettiin vuorotellen. Nyt ohjaajat pyrkivät olemaan enemmän taustalla antaen osallistujille mahdollisuuden omaehtoiseen arvostamiseen.

7.1.5 Oma kuva

Viidennessä, eli viimeisessä Taidepaussi-ryhmätapaamisessa oli mukana kaikki seitsemän osallistujaa. Taidetyöstä nauttimisella haluttiin antaa tilaa sekä mahdollistaa palautteen antaminen itselle ja muille yhdessä kuljetusta Taidepaussista. Tämä kerta alkoi tuttuun tapaan kuulumisten vaihtamisella. Käsistä käsiin kiersi huopamuna, jonka sisällä oli kiviä. Jokainen sai tilaisuuden kertoa kuulumisensa samalla, kun helisteli, heitteli tai muuten piti huopamunaa itsellään. Taidepaussien loppumista harmiteltiin yleisesti. Alun pelot olivat muuttuneet mielenkiinnoksi ja uteliaisuus uusiin tekniikkoihin oli herännyt.

Virittäytyminen alkoi pyynnöllä sulkea silmät, olla hiljaa ja kuunnella ympärillä olevia ääniä. Ohjaaja luki runon ja lausui saatesanat työskentelyyn virittäytymiseen heittäytymiseksi.

Pöydällä oli valmiina odottamassa kokeilupaperit, työpaperi, akryylivärit, siveltimet, vesiastat, paletit, pöytäliinat, käsipyyhkeet, essut ja teipit. Työskentely alkaa akryylivärien esittelyllä ja kokeilulla. Tämän jälkeen varsinainen paperi teipattiin pöytään kiinni. Halutulla värillä tehtiin viivat, jotka kuvasivat rohkeutta, rauhaa ja iloa. Muun paperin saattoi värittää ja maalata akryyliväreillä haluamallaan tavalla. Lopuksi muuten valmiista työstä etsittiin ihmisen hahmo ja sille maalattiin silmät. Lopuksi ohjaajat kertoivat, että työn nimi oli ”oma kuva”.

Arvostuskierroksella haluttiin kuulla kokemuksia Taidepaussissa. Samalla, kun jokainen työ käytiin läpi, sai tekijä kertoa tekemiensä viivojen, muotojen ja väritysten avulla millainen matka Taidepaussi oli hänelle ollut. Tämän jälkeen muut saivat halutessaan kommentoida kuulemaansa.

7.2 Taidepaussin päätös

Taidepaussien päätteeksi järjestettiin osallistujien molemmissa työpisteissä taidenäyttely. Näin myös työkaverit ryhmän sekä esimiehet pääsivät näkemään Taidepaussissa syntyneitä töitä.

Ohjaajat olivat kehystäneet työt ja sommitelleet ne valmiiksi näyttelytilaan. Tilaisuuteen oli varattu myös tarjottavaa.

8 Opinnäytetyön tulokset

8.1 Kokemuksia Taidepaussista

Taidepaussi koettiin ehjäksi, hyvin suunnitelluksi ja toteutetuksi kokonaisuudeksi. Tuttu systeemi toistui jokaisessa taidetuokiossa, mutta silti jokainen kerta oli yllätyksellinen. Jo aamusta alkaen odotettiin iltapäivällä pidettävää ryhmää. Yksi kerta kesti 1,5 tuntia, mikä tuntui sopivalta ajalta. Yksi ehdotti sopivaksi ajaksi 2,5 tuntia.

Taidepaussi auttoi irtautumaan työstä ja se koettiin hyväksi vastapainoksi työlle. Osallistujat ovat työssään roolissa, jossa he neuvovat ja ohjaavat asiakkaita, nyt he itse saivat olla vastaanottajia - heille tarjottiin valmiiksi suunniteltua ohjelmaa. Oli lupa rentoutua ja olla luova.

Taidepaussi toteutettiin Kohtaamistaitteen systeemin mukaisesti, johon kuului virittäytyminen päivän teemaan, ohjattu taiteen tekeminen ja töiden arvostaminen. Kuulumisten vaihto ja virittäytyminen oli tärkeitä myös tunnelman vapautumisen kannalta. Jokainen sai kertoa kuulumisiaan juuri sen verran kuin halusi ja tätä vapautta arvostettiin. Erilaiset virittäytymishetket auttoivat irtautumaan työstä ja luovuus saattoi astua työn tilalle.

”...auttoi siihen luovuuteen et pääsi irti siitä arjen jutuista...”

”...se vapautti aina tunnelmaa...”

Virittäytymisvaiheeseen suhtauduttiin avoimesti ja myönteisin mielin. Näkemykset olivat hyvin yksimielisiä. Tätä vaihetta kuvattiin positiivisin ilmaisuin, muun muassa käyttäen ilmaisuja vapautunut, mukava, mielenkiintoinen, innostava ja aisteja aktivoiva.

Varsinaisen taidetyöskentelyn aikaiset kokemukset vaihtelivat. Osa osallistujista uppoutui välittömästi ohjeistusten jälkeen taidetyöhön, mistä innostus oli aistittavissa. Osa taas mietti, mistä aloittaa ja mitä muut tekevät.

”...olisin voinnut vedellä vaan...”

Osittain työn aloitukseen saattoi vaikuttaa aikaisempi taideharrastuneisuus. Harjoitustyö ja uusi itselle yllättävä tekniikka helpotti työn aloittamista ja laski suorituspaineita.

Arvostuskierroksella osallistujien kokemuksen mukaan jokaiseen työhön kiinnitettiin sopivasti huomiota. Ohjaajien taitoa löytää kaikista töistä hyviä puolia arvostettiin.

”en tuntenut olevani huono”

Osallistujista toisen työn arvostamisen oli varsinkin aluksi vaikeaa, mikä nousi esille erityisesti ensimmäisten kertojen jälkeen annetuista palautteista. Viimeisen kerran jälkeen tätä seikkaa ei enää kukaan maininnut. Toisten töistä palautteiden antaminen lisääntyi viimeisillä tapaa-
miskerroilla. Palautteiden anto oli koko projektin ajan varovaista ja vähäistä.

Omasta työstä saatu positiivinen palaute antoi onnistumisen kokemuksia, mutta tuntui myös hämmentävältä. Arvostuskierrokseen liittyi ilon, jännityksen ja hämmennyksen tunteita.

”Tuntui jotenkin hämmentävältä, mutta lisäsi onnistumisen kokemusta”

”kaikkea sitä näköjään osaa”

”jos laittaisi lasin päälle, niin joku voisi luulla, että on taiteilijoitten tekemiä”

Tulevasta taidenäyttelystä kerrottiin kolmannen Taidepaussi-ryhmän aikana, jonka jälkeen se oli usein osallistujien puheissa. Siitä puhuttiin taidetyöskentelyn aikana toistuvasti ja mietittiin sitä, mitkä taidetyöt siinä olisi mukana ja miltä ne näyttäisivät. Taidenäyttelyn tiedostaminen sai katselemaan syntyneitä töitä aiempaa kriittisemmin.

Viidennen kerran jälkeen toteutettu taidenäyttely pidettiin molemmissa työyhteisöissä. Se oli selkeä päätös Taidepaussille. Näin työkaverit pääsivät myös ihastelemaan ja ihmettelemään syntyneitä taideteoksia. Taidenäyttely herätti osallistujissa erilaisia tuntemuksia. Osa osallistujista piti näyttelyä onnistuneena ja hyvänä päätöksenä Taidepaussille. Oma työ näytti hyvältä kehyksissä ja työtä kehtasi esitellä muillekin.

”...olin kyllä tosi ylpeä...”

Taidenäyttely herätti myös pettymyksen tunteita. Näyttelyä oli osattu odottaa, mutta se ei vastannutkaan odotuksia.

”...olivat---hajallaan---eivät näyttäneet niin hyviltä...”

Värien merkitys korostui koko Taidepaussi-prosessin aikana. Väreistä ja niiden merkityksestä puhuttiin paljon eri vaiheissa. Töistä, joissa sai käyttää värejä, pidettiin enemmän kuin esimerkiksi hiililyöstä.

”...toi valo on nyt jännästi keltanen...”

”...sillä tavalla tulee sitte sinne aika niin ku synkät värit...”

”...mä en mustasta tykkää se on mulle ihan karsee väri...”

”...tärkeää että sain itse valita värit...”

Aina ei kaikki mennyt putkeen, myös epäonnistumisen kokemuksia tuli. Nämä tuntemukset liittyivät taiteen tekemiseen ja arvostuskierrokseen. Alkuvirtäytymisestä huolimatta saattoi olla vaikea heittäytyä taidetyöskentelyyn. Myös värivalinnat saattoivat olla väärät, materiaali väärä tai alkava työvuoro painaa raskaana mieltä niin, että lopputulos oli tekijästään suorastaan ahdistava. Tällöin lupa työn tuhoamiseen oli tärkeä.

”...se hirveä---juttu... ni mulhan olikin sillon iltavuoro...en kauheen innoissani ees voinut keskittyä..”

”...keväinen olo---mä oon saanut sen hävitettyä...”

Taidetyöskentelyyn käytetty aika koettiin toisinaan lyhyeksi ja kiireiseksi. Alussa saattoi olla vaikeus päättää, kuinka lähteä työhön ja millä värillä aloittaa. Aloitusta vaikeutti se, että osallistujia ei tiennyt, mikä lopputuloksesta tulee. Alun vaikeutta helpottavana koettiin kuitenkin harjoituspaperin käyttö, johon uutta työtekniikkaa aina harjoiteltiin. Ohjaajien innostava ja auttava rooli työn aloitusvaiheessa koettiin erityisen tärkeäksi.

8.2 Taiteen tekeminen ryhmässä

Osallistujat Taidepaussiin tulivat kahden eri työnantajan palveluksesta. Tämä koettiin hyväksi ratkaisuksi, oli, kiva kun oli tuttuja työkavereita, mutta myös uusiin ihmisiin oli kiva tutustua. Lukumääräisesti seitsemän henkilöä koettiin sopivaksi ryhmäkooksi. Yksi osallistujista olisi toivonut ryhmän olevan pienempi.

Taidepaussi-ryhmien ensimmäiset tapaamiset olivat jännittyneitä sekä uteliaita. Ilmapiiri ryhmässä koettiin avoimeksi ja siellä uskallettiin olla omana itsenä. Ryhmässä saattoi halutesaan puhua omista tunteista ja vaikeistakin asioista.

”...kaikki oli sillai omalla tavallaan kivasti mukana...”

”...jos on ilonen ---jos on surullinen --- eikä oo tarvinnut esittää mitään... saa olla oma ittensä...”

Ryhmässä työskentelyn etuina pidettiin toisten työtapojen seuraamista ja toisilta ideoiden saantia.

”...sen sinun salamaiskun katoin sieltä..”

Toisaalta omaan työhön saatettiin uppoutua välittömästi niin tiiviisti, ettei ympärillä olevia huomattu. Osallistujissa herätti ihmetystä se, kuinka samalla ohjeistuksella syntyi täysin erilaisia töitä. Erilaiset työt herättivät sekä ihastusta että pettymystä. Oman työn tarkastelu yhdessä muiden kanssa herätti tyytyväisyyttä ja hyvää mieltä.

”...joku näkee...minkä mä teen...se on muo ja toiset toista...”

”...sai onnistumisen kokemuksii sit tuli ilonen olo...”

Oma tyyli saattoi herättää myös pettymystä, jos se erosi selkeästi muiden tyylistä. Omaa luovutusta ja osaamista saattoi olla vaikea arvostaa.

Ohjaajien ammattitaitoa ja osaamista arvostettiin jokaisessa Taidepaussin vaiheessa. Vaikka opinnäytetyössä ei varsinaisesti kysytty ohjauksesta, kuitenkin osallistujat muistivat kiittää kaikissa palautteissaan heitä. Ohjaus koettiin kannustavana ja uusia ideoita antavana.

”...ei oo mitään ideoita päässä ni nää ohjaajat saa ne ideat tulemaan sielä...”

Opinnäytetyön tekijä oli paikalla havainnoimassa jokaisessa Taidepaussi-ryhmässä. Ensimmäisellä kerralla tämä aiheutti hieman jännitystä, mutta seuraavalla kerralla läsnäoloon oli jo totuttu. Se, että Taidepaussia haluttiin tutkia ja seurata, otettiin vastaan positiivisesti.

”...toi semmost arvokkuutta...”

8.3 Taidepaussit ja työhyvinvointi

Taidepaussiin tultiin esimiehen suosittelemana, mutta vapaaehtoisesti. Taustalla oli kiinnostus taiteen tekemiseen, halu saada vastapainoa aikataulutetulle asioiden suorittamiselle sekä tarve saada iloa ja hyvinvointia elämään.

Osallistujilta kysyttäessä Taidepaussin vaikutusta työssäjaksamisesta, olivat he epäileviä siitä, että mitään vaikutusta olisi ollut. Opinnäytetyöhön kerätty aineisto antoi kuitenkin toisenlaisen näkemystä.

”...ei tää ainakaan huonontanut...”

”...tää oli niin lyhyt aika --- ei täs ehtinyt sillä tavalla...”

”...kaikki asiat mitkä antaa iloa ja rentoutusta vaikuttaa kaikkeen...”

Osallistujat arvostivat sitä, että heille oli annettu mahdollisuus osallistua Taidepausseihin.

”...tää tuntuu jotenkin juhralta...”

Tämä ei kuitenkaan poistanut syyllisyyttä siitä, että joku toinen työkaveri oli työssä samaan aikaan, kun itse saattoi irtautua työstä ja olla mukana Taidepaussissa. Tämä vaikutti myös

taidetyöskentelyyn niin, että mikäli Taidepaussin jälkeen alkoi työvuoro, niin tulevat työtehtävät olivat mielessä jo Taidepaussin aikana.

”...sä oot täällä ja kaikki tekee sinun --- edestä...”

Osallistujien omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet erosivat toisistaan. Toisessa yksikössä olleet työntekijät toivat esille omaa mahdollisuutta vaikuttaa ja suunnitella työpäivien sisältöä ajallisesti.

”...sit täytyy vaan muina päivinä tehdä...”

Toisen yksikön työntekijät eivät voineet vaikuttaa tähän.

”...ei mummot oota jos niillä on hätä...”

Osallistujat pohtivat haastattelussa, minkälaisia tilanteita työssä on ja kuinka kiireisiä työvuorot ovat. Syyllisyyttä tunnettiin siitä, että työkaveri tekee työtä Taidepaussiin osallistujan edestä. Mukana olleiden yksiköiden työtehtävissä ja työn luonteessa oli todennäköisesti suurta sisällöllistä eroa, mikä vaikutti heidän erilaisiin näkemyksiin.

Askartelutilan sijaitseminen työpaikan läheisyydessä sopi hyvin niille osallistujille, jotka olivat sen läheisyydessä työssä. Ne osallistujat taas, jotka tulivat kauempaa, olivat myös tyytyväisiä. He kokivat saavansa pienen irtioton työhön siirtyessään työpaikalta Taidepaussiin. Matkan aikana oli myös mahdollisuus jutella työkavereiden kanssa vapaammin kuin työssä.

Taidepaussi antoivat virikkeitä omaan työhön. Se herätti ajatuksia siitä, kuinka vastaavanlaisella kaavalla ja tekniikoilla voisi toimia omien asiakasryhmien kanssa.

Taidepaussi-ryhmät toteutettiin työaikana ja näin ollen ne olivat osa työtä, johon osallistumisen työnantaja mahdollisti.

”...mikä on suunniteltu ja sovittu niin eihän siinä mitään...”

Taidepaussi-ryhmät poikkesivat olennaisesti tutuista työrutiineista ja ne antoivat mielekästä vaihtelua työhön ja siinä jaksamiseen.

”...kivaa virkistämistä ja vaihtelua---uusia ideoita...”

Taidepaussit lisäsivät työkavereiden kanssa kanssakäymistä. Työkavereihin tutustuttiin uudella tavalla ja heistä tuli helpommin lähestyttäviä.

”...uusia puolia sinustakin..”

Mikäli Taidepaussi-ryhmätapaamisia olisi ollut enemmän, osallistujat uskoivat, että se olisi näkynyt työssäjaksamisessa. Mikäli koko työyhteisön, ikään katsomatta olisi mahdollista osallistua Taidepaussiin, olisi sillä positiivinen vaikutus laajemmin työilmapiiriin. Myös oman energiataso ja rentoutuminen lisääntyisivät. Osallistujien näkemyksen mukaan Taidepaussia voisi käyttää ennaltaehkäisevästi ja korjaavasti tilanteissa, joissa työhön on kyllästytty tai väsytty sekä tilanteissa, joihin liittyy suorituspainetta.

”...ennen kun pahaksi menee---tulee vähän vaihtelua...”

8.4 Taidepaussin jälkeen

Taidepaussin olisi toivottu kestävän 10 kertaa. Nyt kertoja oli viisi ja viisi seitsemästä osallistujasta pääsi osallistumaan vain neljä kertaa. Määrä koettiin liian lyhyeksi.

”...tätä haluais lisää---haluais yrittää vielä...”

”...hui miten paljon niitä [tekniikoita] vielä olisikaan...”

Osallistujat toivoivat virittäytymiskierrokselle laulua, liikkumista, rentoutumista ja toisen koskettamista. Taidetyöskentelyn virikkeeksi kaivattiin taustamusiikkia. Myös opastusta ja ohjausta taiteen tekemiseen olisi kaivattu enemmän.

”...voinnut vähän että laita tätä väriä sinne ni vähän että kehittyisi...”

Taidepaussi-ryhmätapaamiset mainittiin useissa palautteissa viikon kohokohdaksi. Taidepaussi-ryhmää odotettiin pitkin viikkoa ja mukanaoloa hehkutettiin työpaikallakin. Vaikka ryhmään tultaessa olo tuntui väsyneeltä, oli ryhmän jälkeen olo kuitenkin iloinen ja energinen.

Taidepaussin jälkeisenä iltana myös surut ja murheet saattoivat jäädä hetkeksi syrjään.

”...kun mä menin kotiin en niin paljon ajatellutkaan sitä kun mulla oli muuta ajateltavaa...”

”olin ihan hyvällä mielellä”

Epäonnistuneeksi koettu työ jäi harmittamaan pitkäksi aikaa. Saatettiin miettiä jopa, osallistuako ensi kerralla.

”en meinannut tulla ollenkaan”

Taidepaussi herätti kadoksissa olleen halun jatkaa taideharrastusta tai aloittaa sellaisen. Taiteen tekemistä mietittiin työpaikan lisäksi myös yhdessä lastenlasten kanssa tehden.

”...tulkiko sulle se [harrastaminen] tän ryhmän seurauksena...”...joo’o tuli tuli...”

Taidepaussissa mukana olo herätti kaipuun estetiikkaan sekä tarkastelemaan ympäröivää maailmaa uusista näkökulmista.

”...mä kattelen tuol ulkona kun on noit muotoja värejä --- toisenlaisella aspektilla...”

Taidepaussi koettiin vastapainoksi suorittamiselle ja tiukasti aikataulutetulle arjelle.

”...vähän muuta vaan kuin --- et kellon määrä tohon mennessä tota ja tota...”

Osallistujat kertovat taiteen auttavan irtautumaan arjesta. Taide vaikuttaa heihin myös rentouttavasti ja auttaa ajattelemaan asioita eri tavalla sekä lisää itsetuntemusta. Taidepaussia pidettiin hyvänä keinona jaksaa työssä. Se sopii suorituspainneiden ja kiireen katkaisemiseksi, rentoutumiseksi, työväsymyksestä toipumiseksi. Taidepaussin sanottiin myös parantavan työilmapiiriä niiden kesken, jotka tekivät yhdessä töitä.

Työnantaja mahdollisti työntekijöiden osallistumisen Taidepaussiin. Tätä arvostettiin ja siitä oltiin kiitollisia. Taidepaussi koettiin työnantajalta merkittävänä eleenä tukea työssä jaksamista. Taidepaussiin oli lupa tulla työaikana, mutta siihen haluttiin osallistua myös vapaapäivänä, sairauslomalla ja lomalla.

”...sekin jo piristää et työnantaja huomio... ja tarjoaa tällaista...”

9 Tutkimuseettinen tarkastelu ja luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa korostetaan usein aineiston vakuuttavuutta ja uskottavuutta suhteessa tutkimuksen luotettavuuteen. Tästä näkökulmasta katsottuna korostuu tutkimusprosessin ja aineiston analyysien tarkka kuvaaminen. Arvioinnin uskottavuus edellyttää tarkkaa dokumentointia ja tarvittaessa myös oppimiskokemuksen kriittistä arviointia. (Rantanen & Toikka 2006, 407.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien näkökulma ja ääni ovat voimakkaasti esillä, joten etiikan ja tutkijan moraalien merkitys korostuvat. Tutkimuksen tulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin, samoin kuin eettiset kannanotot vaikuttavat tutkijan tekemiin ratkaisuihin. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 125.) Tutkimus edellyttää hyvää tieteellistä käytäntöä, mikä tarkoittaa tutkijan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tulosten arvioinnissa. Sen mukaan muiden tutkijoiden saavutuksia kunnioitetaan asianomaisin merkinnöin. (Hirsjärvi ym. 2013, 23-25.)

Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt noudattamaan hyvään tieteellistä käytäntöä. Aineiston käsittelyssä ja raportoinnissa olen pyrkinyt tarkkuuteen ja rehellisyyteen. Tähän on kiinnitetty huomiota muun muassa lähdemerkintöjen ja lainausten käytössä. Aineiston keräämisestä on informoitu osallistujia. Tutkimuslupa-asia on käsitelty työnantajan edustajan kanssa. Työnantaja ei vaatinut erillistä tutkimuslupaa, vaan osallistujien oma suostumus katsottiin riittäväksi. Jokaiselta osallistujalta pyydettiin lupa (Liite 2) tutkielmaan osallistumiseksi, jonka kaikki myös allekirjoittivat.

Tutkimus ei saa aiheuttaa tutkittaville fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista haittaa (Vehviläinen-Julkunen 1997, 26). Osallistujille selvitettiin ensimmäisen Taidepaussi-ryhmän aluksi tutkielman tarkoitus, osallistumisen vapaaehtoisuus sekä vaitioloon liittyvät seikat. Heille kerrottiin tutkijan läsnäolosta tarkoituksena havainnoida Taidepaussi-ryhmien työskentelyn aikana, arviointilomakkeista ja ryhmähaastattelusta. Osallistumisen vapaaehtoisuutta korostettiin. Osallistujilla oli mahdollisuus keskeyttää Taidepaussi halutessaan sekä olla vastaamatta kyselyihin. Yhteensä seitsemään lomakkeeseen ei vastattu.

Tietosuoja on tutkittavan henkilön yksityisyyden kunnioittamista. Tämä tarkoittaa, että tutkittavien yksityisyyden suojaa ei loukata ja henkilötiedot suojataan niin, ettei asiattomat pääse lukemaan tällaista aineistoa. (Vilka 2006, 61-63). Tutkielman aineisto säilytettiin tilassa, johon ulkopuoliset henkilöt eivät päässeet. Haastatteluaineistosta syntyneet äänitykset hävitettiin litteroimisen jälkeen ja muu aineisto hävitettiin polttamalla 1.10.2014. Aineisto käsiteltiin ja työstettiin anonymisti ilman tunnistettavia tietoja. Haastattelu purettiin auki käyttämällä keksittyjä nimiä ja arkaluontoisten asioiden tunnistamista pyrittiin välttämään.

Kuten Vilkka (2006, 60) muistuttaa, että arkaluontoisia asioita ovat sellaisia asioita, joissa tiedot yhdistyvät toisiinsa niin, että tutkittava henkilö on tunnistettavissa.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa ei ole vain yhtä yhtenäistä käsitystä. Vastuu tulosten yleistettävyydestä sekä siirrettävyydestä on tutkimuksen lukijalla. Tästä johtuen tutkijan tulee kuvata prosessi mahdollisimman tarkasti, tuntee tutkittava ilmiö ja tutkittavien maailma, jotta tutkimustulokset ovat luotettavia. (Mäntylä 2007, 57.) Opinnäytetyön tekijänä oma kokemukseni Kohtaamistaitteesta on saattanut vaikuttaa tuloksia vääristävästi tulosten tulkinnassa ja analysoinnissa. Myös oma kokemattomuuteni havainnoitsijana ja haastattelijana on voinut vaikuttaa tuloksiin. Toisaalta omakohtainen Kohtaamistaitteen tuntemus ja havainnointi ovat antaneet ymmärrystä tulkita tuloksia. Tutkielman luotettavuutta lisää useiden eri tutkimusmenetelmien käyttö.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät tutkimuksen totuus ja objektiivisuus. Objektiivisuutta tarkasteltaessa totuusksymyksiin liittyen on erotettavissa havaintojen luotettavuus ja niiden puolueettomuus. Luotettavuutta arvioidessa on syytä miettiä, onko tutkimus eettisesti korkeatasoinen ja miksi tutkimusraportti on luotettava. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 125, 134-136, 141.)

Tässä opinnäytetyössä on kyse yhdestä ryhmästä, jossa on seitsemän osallistujaa. Tulokset eivät ole näin ollen yleistettävissä. Jokainen ryhmä on ainutlaatuinen ja tulokset muodostuvat osallistujien ainutlaatuisista persoonallisuuksista. Tulokset on pyritty esittämään selkeästi ja rehellisesti (Vehviläinen-Julkunen 1997, 31). Tulosten tulkinnassa nämä seikat on pyritty ottamaan huomioon. Opinnäytetyö ei sisällä valheita, luvattomasti lainattuja tai vääristeltyjä tekstejä. Osallistujien kokemukset on esitetty lomakkeista ja haastatteluista saatujen tulosten pohjalta. Tulosten rehellisyyden tueksi on käytetty suoria lainauksia.

10 Pohdinta ja johtopäätökset

Kiinnostukseni Taidepaussiin nousi omakohtaisesta kokemuksesta Kohtaamistaiteen parissa, jossa olen ollut aiemmin mukana sekä ohjaajan että osallistujan roolissa. Kuultuani Taidepaussi-kokeilusta ja mahdollisuudesta tehdä opinnäytetyö aiheeseen liittyen kiinnostuin siitä. Ensimmäiseksi kiinnostus heräsi siihen, miten helppoa osallistujien olisi lähteä taidetyöhön, sillä omakohtainen kokemukseni ei ollut helppo. Tätä aihetta miettiessäni päädyin tutkimaan opinnäytetyössä osallistujien kokemuksia Taidepaussi-ryhmästä sekä kuinka Taidepaussi-ryhmät edistää työhyvinvointia.

Taide koskettaa ihmistä kokonaisuutena (Pusa 2012). Taide on elämys ja taidenautinto, osana ihmisten perustarpeita (Liikanen 2011). Nämä näkyivät myös Taidepaussissa. Taide ja taiteen tekeminen antoivat iloa, virkeyttä ja energiaa. Osallistujat saivat hetkeksi lohtua elämään sekä nautinnon tarkastella ympäröivää maailmaa uusin silmin. Taidepaussi auttoi irtautumaan työstä ja tuodessaan hyvää oloa samalla virkisti myös työssä. Taidepaussissa koettiin taiteen merkitys yksilöllisesti, se kosketti jokaista omalla tavalla. Taide esteettisenä nautintona herätti myös erilaisia näkemyksiä ja tunteita. Taiteen subjektiivisesta merkityksestä ja esteettisistä kokemuksista puhuvat myös Liikanen (2003) sekä Lundahl, Hakonen ja Suomi (2007). Vaikka Taidepaussin aikana tunnettiin myös epäonnistumista, niin päällimmäisenä ovat onnistumisen tunteet, joiden tärkeydestä myös Hohenthal-Antin (2009) ja Von Brandenburg (2003) puhuvat.

Pusan (2010) mukaan taide toimii jakamisen ja kohtaamisen paikkana. Taidepausseissa jaettiin ja kohdattiin erilaisia tunteita. Erityisesti tunteista keskusteltiin virittäytymis- ja arvostuskierrosten aikana. Liikasen (2011) mukaan osallistuminen taiteen tekemiseen saa ihmiset voimaan paremmin, tuntemaan itsensä onnellisemmaksi ja terveemmäksi. Osallistuminen Taidepaussiin antoi iloa ja energiaa koko illaksi ja auttoi laittamaan hetkeksi murheelliset asiat syrjään.

Taidepaussi -prosessissa korostui tekemisen tärkeys. Vaikka onnistunut lopputulos toi hyvää mieltä, niin taiteen tekeminen ja ryhmässä toimiminen nousivat kuitenkin lopputulosta tärkeämmäksi. Tässä oli yksilöllistä vaihtelua, johon vaikutti aikaisempi harrastaneisuus ja persoonallisuus. Liikanen (2011), Von Brandenburg (2003) sekä Upitis, Smithrim, Garbati ja Ogden (2008) puhuvat myös taiteen tekemisen voimaannuttavasta prosessista, jossa itse tekeminen osana yhteisöä on tärkeämpää kuin lopputulos. Taiteen tekeminen ryhmässä lisäsi luovuuden iloa, toimi innoittajana ja virikkeiden tarjoajana, josta myös Hohenthal-Antin (2006) puhuu. Virittäytymisestä, ohjauksesta ja toisista osallistujista ammennettiin innostusta ja virikkeitä omaan taidetyöskentelyyn. Taidepaussissa heräsi myös halu harrastaa taidetta sekä toteuttaa sitä yhdessä omassa työssä omien asiakkaiden kanssa.

Taidepaussissa ei ole kyse terapiasta, vaikka taide toimii terapeuttisesti. Taiteen terapeuttisuus tulee esille tuotoksia jaettaessa ja tarkasteltaessa muiden ryhmäläisten kanssa. (Lundahl ym. 2007.) Taidepaussissa taiteen terapeuttinen merkitys korostui arvostuskierroksen aikana, jossa valmistuneita taideteoksia ihasteltiin ja ihmeteltiin yhdessä. Jokainen työ huomiointi ja hyväksyntä olivat tärkeitä. Oman työn näkyväksi tuleminen ja arvostuksen saanti (Von Brandenburg 2003, Hohenthal-Antin 2009 sekä Pusa 2012) osoittautuivat myös tärkeiksi seikoiksi tässä Taidepaussi-ryhmässä. Toisaalta huomion kohteena oleminen herätti myös hämmennystä ja ajoittain jopa häpeää, vaikkakin huomio oli positiivista.

Taidepaussi oli sosiaalinen tapahtuma, jossa rakennettiin uusia sosiaalisia suhteita (Hohenthal-Antin 2006). Tämä korostui virittäytymis- ja arvostuskierroksella, kun taas taidetyön aikana keskityttiin enemmän työskentelyyn. Taidepaussissa saatiin olla yhdessä tuttujen työka-vereiden kanssa vapaasti ilman työn asettamia raameja. Siellä kohdattiin myös uusia ihmisiä. Jokaisen osallistujan omat persoonalliset tavat ja ominaisuudet sanelivat, kuinka nopeasti tai hitaasti uusiin ihmisiin haluttiin tutustua.

Pusan (2012) mukaan taiteen tekemisellä on intiimi ja hauras puoli, joka voi häiriintyä sosiaalisuudesta. Tekijällä on haluttaessa kuitenkin mahdollisuuden osallisuuteen. Taiteen tekeminen edellyttää heittäytymistä ja se onnistuu vain sosiaalisesti turvallisessa ympäristössä, josta myös Laine (2008) sekä Uptis ym. (2008) puhuvat. Heidän mukaansa vain turvallisesti koettussa ryhmässä voidaan työskennellä. Tällöin toisten tekemiseen ei kiinnitetä huomiota ja omaan työhön on mahdollisuus uppoutua. Tilanteiden intiimisyys ja hauraus näkyivät Taidepaussissa. Se, miten turvallisesti ryhmä koettiin, vaikutti työhön heittäytymiseen. Pääsääntöisesti ryhmä koettiin turvallisesti. Yhden osallistujan kohdalla olisi kuitenkin tarvittu enemmän aikaa tutustua ryhmään. Mantere (2009) mukaan ryhmän koolla on juuri olennainen merkitys turvallisuuden tunteeseen ja mahdollisuuteen heittäytyä taiteen tekemiseen. Ryhmätilanteet aiheuttavat monissa ihmisissä epävarmuutta ja pelkoa.

Työyhteisössä taidelähtöisiä menetelmiä toteutettaessa on tärkeää, että työnantaja suhtautuu menetelmään myönteisesti ja mahdollistaa sen, että työntekijöillä on mahdollisuus sitoutua taidejaksoon (Rantala 2011). Tässä projektissa työnantaja oli suositellut ja tarjonnut Taidepaussia kaikilla osallistujille. Työstä nousevaa kiirettä ja muita työpaineita ei kuitenkaan täysin voitu unohtaa, vaikka esimies oli antanut mahdollisuuden sitoutua viiteen Taidepaussikertaan. Mikäli Taidepaussit toteutettaisiin pidempinä jaksoina työaikana, herättää tämä kysymyksen siitä, että olisiko työnantaja halukas suosittelemaan ja ohjaamaan työntekijöitä mukaan Taidepaussiin.

Taidepaussin antamat välittömät positiiviset tuntemukset ilmenevät osallistujien vastauksista, vaikka vaikutusta työhyvinvointiin ei heti voidakaan todeta. Positiiviset vaikutukset työssä jaksamisessa näkyvät kuitenkin viiveellä. Positiiviset vaikutukset näkyvät ihmisessä kokonai-

suudessa, joten hyvinvoiva ihminen voi hyvin työyhteisössäänkin. Heimonen (2011) ja Manka (2011) muistuttavat, että mitä useampi työntekijä tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä paremmin voi koko työyhteisö.

Hyrkkänen & Vartiainen (2005) mukaan työhyvinvointi näkyy työnä ja työtyytyväisyytenä. Työssä jaksamisen kannalta on Von Brandenburgin (2003) mukaan välttämätöntä tunnistaa tunteet ja jakaa niitä. Tutkimustulosten perusteella voidaan Taidepaussia pitää ryhmänä, jossa tunteita tunnistettiin ja jaettiin.

Taidepaussi oli lyhytkestoinen projekti, joka toteutettiin Kohtaamistaiteen systeemin mukaisesti viiden tapaamisen aikana. Kohtaamistaiteen ryhmät kestävät pääsääntöisesti 10 kertaa. Lyhyestä projektista huolimatta Taidepaussilla, kuten Kohtaamistaiteella yleensäkin oli positiivinen vaikutus osallistujiinsa. Merkittävää oli työkavereiden keskinäinen tutustuminen ja uusien näkökulmien avautuminen, mitkä lisäsivät työyhteisön dynamiikkaa.

Liikanen (2003) mukaan taideprosessin pitkäaikainen myönteisen vaikutuksen saaminen vaatii sitoutumista. Mantere (2009) sanoo, että sitoutuminen ryhmään syntyy joskus nopeasti, mutta joskus tarvitaan useita tapaamisia. Tässä opinnäytetyössä tulosten mukaan Taidepaussi-ryhmien määrän toivottiin olevan suurempi. Osa osallistujista pääsi jo ensimmäisellä kerralla kiinni taidetyöskentelyyn, kun taas osa vasta koki päässeensä työn alkuun Taidepaussin jo päättyessä. Tästä voi päätellä, että oman luovuuden löytäminen vaatii totuttelua. Pidempänä jaksona toistuvat Taidepaussi-ryhmät voisivat laajentaa positiivisten kokemusten kirjoa. Liikanen (2003) sekä Rantala (2011) muistuttavat, että taiteen tekemiseen tarvitaan kiireettömyyttä, inspiraatioita sekä totuttelua, jotta mielikuvat voivat vapaasti irtautua.

Opinnäytetyön prosessissa erityisen opettavaiseksi muodostuivat havainnointi ja ryhmähaastattelu, koska tilanteina molemmat olivat minulle uusia aineiston keruumenetelmiä. Havainnoinnin keskittyminen oikeisiin kohteisiin oli haastavaa, kun tilassa tapahtui samanaikaisesti paljon. Ryhmähaastattelussa jokaisen äänen kuuleminen tasapuolisesti oli myös haasteellista. Toinen on hiljaisempi toista, toinen puheliaampi toista. Toisen keskeyttämisen ja päälle puhumisen asiallinen keskeyttäminen oli kokemattomalle haasteellista. Osallistujien antaman palautteen määrä vaihteli. Temperamenttiero ja verbaalisuus nousivat myös esiin ryhmähaastattelussa. Haastatteluaineiston litterointi toi myös säälimättömästi esille haastattelijana olemisen vaikeuden ja kokemattomuuden. Haastattelijana pyrin antamaan tilaa haastateltaville, mutta huomasin pari kertaa epäonnistuneeni ja johdattelevani yksittäisillä sanoilla haastattelua. Myös kysymysten esittäminen olisi paikka paikoin voinut olla selkeämpää. Tilanne oli opettavainen.

Havainnointi, kyselylomakkeet ja haastattelulomakkeet täydensivät toinen toisiaan. Ilman toisiaan täydentäviä tutkimusmenetelmiä aineisto olisi voinut jäädä vähäiseksi. Myös osallistu-

jien ääni olisi vain yhtä menetelmää käyttäen voitu tulkita väärin. Tutkielmassa nousi esiin ristiriita, että oma havaintoni oli toisinaan ristiriidassa siihen, mitä osallistuja kirjoitti arviointilomakkeeseen Taidepaussi-ryhmän jälkeen. Tällaisessa tilanteessa kunnioitin vastaajan mielipidettä.

Haastattelutilanteessa olisi ollut tärkeää purkaa auki työhyvinvoinnin käsite. Keskustelu rönnyli välillä väärään suuntaan ymmärryksen erilaisuuden vuoksi. Tosin se nosti esille muun muassa keskustelun niistä tuntemuksista, jotka heräsivät omasta osallisuudesta Taidepaussiin työaikana.

Taustalomakkeessa olevat kysymykset, jotka liittyivät työtehtävään ja odotuksiin eivät mielestäni olleet tutkimuksen kannalta merkittäviä. Nämä kysymykset palvelivat lähinnä Taidepaussin ohjaajia heidän suunnitellessa Taidepaussien sisältöä. Seurantalomakkeen kysymys liittyen aikaisempaan TYKY-toimintaan osallistumiseen oli myös tarpeeton. Ennemmin olisi tullut kysyä osallistujien näkemystä siihen, kuinka Taidepaussi soveltuisi osaksi TYKY-toimintaa. Aihetta sivuttiin haastattelussa, kun puhuttiin työhyvinvoinnista.

Tämä Taidepaussi on yksi viidestä, joita Active for Life Finland -hankkeen ohjaamana pidetään. Opinnäytetyöni on yhden Taidepaussiryhmän kokemus, joten tulokset eivät ole laajemmalti yleistettävissä. Jokainen ryhmä on ainutlaatuinen ja se, millaiseksi se muodostuu, on riippuvainen ryhmän osallistujista. Kokemukseni Taidepaussi-ryhmästä sekä opinnäytetyöhön liittyvä kirjallinen aineisto vakuuttaa minut taidemenetelmien tarjoamasta mahdollisuudesta osana työhyvinvointia.

Jatkotutkimuksen aiheena olisi mielenkiintoista tietää, minkälainen vaikutus Taidepaussilla on osallistujien jaksamiseen ja työhyvinvointiin puolen vuoden tai vuoden päästä. Mielenkiintoista on myös nähdä, millaisia työhyvinvointituotteita Active for Life -hanke aikanaan tuottaa.

Lopuksi totean, että Taidepausseissa on muistettava asiakaslähtöisyys. Kokemisen tila syntyy virittäytymisen, lämmittelyn ja motivoinnin kautta - Kohtaamistaiteen systeemin mukaisesti. Ryhmän yhteisen positiivisen kokemisen vahvistaminen luo ja edistää työhyvinvointia, mikä on palvelun tavoite. Taidepaussit työhyvinvointia edistävänä palveluna ei voi saavuttaa tavoitteitaan kuitenkaan kertapalveluna. Taiteen tekemiseen tarvitaan olosuhteet, jossa mielikuvat voivat vapaasti irtaantua. Se edellyttää inspiraatiota, kiireettömyyttä ja toistoa. Tulosten saavuttaminen edellyttää pidempää sitoutumista prosessiin, jolla työhyvinvointia on mahdollista saavuttaa.

11 Kehittämisehdotuksia

Alla olevaan taulukkoon on koottu suosituksia ja ehdotuksia työnantajalle ja ohjaajille otettavaksi huomioon suunniteltaessa Taidepaukseja.

EHDOTUKSET	PERUSTELUT
Taidepaussin käyttö työnohjauksessa 10 kerran sarjana	Taiteen positiiviset vaikutukset työhyvinvoinnin kannalta. Hyödyn aikaansaamiseksi tarvitaan sitoutumista ja pitkäkestoista toistoa.
Mahdollisuus osallistua Taidepaussiin 50+ työntekijöillä	Työpaineiden keventäminen ja työssä jaksamisen tukeminen
Mahdollisuus osallistua Taidepaussiin pitkiltä sairauslomilta palaaville työntekijöille	Voi helpottaa työhön paluuta ja sopeutumista työyhteisöön

Lisäksi suositellaan ohjaajia huomioimaan:

Osallistujien yksilöllinen alkuhaastattelu	Taidepaussiin sitoutumiseksi erityistarpeet on huomioitava
Yllätyksellisyyden säilyttäminen taidenäyttelyn osalta	Ei häiritse taiteeseen heittäytymistä, mutta häiritsee työskentelyn tarkoitusta

Taidepaussi vaikuttaa osallistujissaan positiivisesti, mikä näkyy myös työpaikalla ja työhyvinvoinnissa. Taiteen positiivinen merkitys työhyvinvoinnissa on myös tunnustettu. Taidepaukseja ehdotetaan ryhmätyönohjauksen välineeksi. Perinteisen ryhmätyönohjauksen kestäessä keskimäärin 1-3 vuotta (Kärkkäinen 2012, 16), Taidepaussit voivat olla toistuvana ja tiiviinä jaksona vaihtoehto sille. Taiteen sekä työnohjauksen tuomat myönteiset vaikutukset työhyvinvointiin ovat molemmissa samanlaisia (Kärkkäinen 2012, 28, Pusa 2012, Liikanen 2011, Rantala 2011 sekä Von Brandenburg 2003). Taidepaussiin liittyy olennaisesti Kohtaamistaide, jonka systeemin mukaiset tapaamiset järjestetään 10 kerran sarjana. Myös Taidepaussit tulee toteuttaa samanpituisina jaksoina hyödyn aikaansaamiseksi.

Taidepaussia suositellaan 50+ työntekijöille sekä pitkiltä sairauslomilta palaaville. Taidepaussin oletetaan keventävän työpaineita ja tämän myötä auttavan jakamaan työssä. Pitkien poissa-

olojen jälkeen Taidepaussit nähdään mahdollisuutena helpottaa työhön paluuta ja sopeutumista työyhteisöön.

Ohjaajille ehdotetaan osallistujien alkuhaastattelua sekä Taidepaussin yllätyksellisyyden säilyttämistä. Osallistujien alkuhaastattelun oletetaan vaikuttavan ryhmään sitoutumiseen ja sopeutumiseen. Haastattelu antaa ohjaajalle mahdollisuuden huomioida etukäteen asioita, jotka voivat vaikuttaa olennaisesti ryhmäprosessiin ja töiden onnistumiseen. Nämä asiat voivat liittyä esimerkiksi poissaoloihin, ryhmätyöskentelyyn tai materiaalien valintaan. Taidepaussien yllätyksellisyys on syytä säilyttää Taidepaussin loppuun asti, jotta se ei muodostu Taidepaussin tavoitteeksi, vaan pysyy positiivisena yllätyksenä.

Lähteet

- Aaltola, J. & Syrjälä, L. 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa: Toim.: Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva. 11-24.
- Airila, A. 2007. Eri-ikäisiin työntekijöihin liitetyt mielikuvat ja stereotypiat. Teoksessa: Airila, A., Kauppinen, K. & Eskola, K. 2007. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimushoito-, opetus- ja pelastusalalla. Helsinki. 20-60.
- Airila, A., Kauppinen, K. & Eskola, K. 2007. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimushoito-, opetus- ja pelastusalalla. Helsinki.
- Forma, P. 2004. Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa: Forma, P. & Väänänen, J. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 - tutkimus. Helsinki. 209-229.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampere.
- Hautala, P-M. 2008. Lupa tulla näkyväksi. Kuvataideterapeuttinen toiminta kouluissa. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Jyväskylä.
- Hautala, P-M. 2012. Kuvataideterpian sovelluksia oppimisen sytyttäjänä. Teoksessa: Hautala, P-M. & Honkanen, E. (toim.). Kuva kantaa. Kuvataideterapia kasvatuksen, opetuksen hoidon ja kuntoutuksen tukena. Pori. 10-21.
- Heikkinen, H.L.T. & Huttunen, R. 2006. Toimintatutkimus tieteenä. Teoksessa: Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki. 184-202.
- Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa: Toim.: Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva. 25-62.
- Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. 2006. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa: Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.): Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki. 144-162.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki.
- Hohenthal-Antin, L. 2006. Kutkuttavaa taidetta. Taidetoiminta seniori- ja vanhustyössä. Juva.
- Hohenthal-Antin, L. 2009. Muistelutyön menetelmiä ja merkityksiä. Juva.
- Honkanen, E. & Laitinen, R. 2012. Yhdessä vahvemmaksi - kuvataideterapeuttiset menetelmät nuoren identiteetin ja ammatillisen kasvun tukena. Teoksessa: . Teoksessa: Hautala, P-M. & Honkanen, E. (toim.). Kuva kantaa. Kuvataideterapia kasvatuksen, opetuksen hoidon ja kuntoutuksen tukena. Pori. 24-40.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2005. Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus 293. Helsinki.
- Hyyppä, M. & Liikanen, H-L. 2005. Kulttuuri ja terveys. Helsinki.
- Hyyppä, M. 2013. Kulttuuri pidentää ikää. Helsinki.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki ja Turku.

- Juvonen, T. & Ollila, M. 2004. Poimintoja tutkimuksen tuloksista ja havaintoja työelämän kehittämisestä kunnissa. Teoksessa: Forma, P. & Väänänen, J. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 - tutkimus. Helsinki. 309-323.
- Jyrkämä, J. 1999. Toimintatutkimus ja sosiaaliset toimintanäkökulmat - Giddensiläisiä näkemyksiä toimintatutkimukseen. Teoksessa: Toim.: Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva. 137-185.
- Kauhanen, M. 2009. Epätyyppilliset työsuhteet ja työhyvinvointi. Teoksessa: Taimi, H. (toim.): Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin. Helsinki.
- Kauppinen, M. & Utriainen, K. 2004. Työhyvinvoinnin edistämisen tila ja tarve kunta-alalla. Teoksessa: Forma, P. & Väänänen, J. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 - tutkimus. Helsinki. 233-250.
- Kiviniemi, K. 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä prosessina. Teoksessa: Toim.: Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva. 63-83.
- Korhonen, S-M. 2011. Draaman puutetta. Taidetekijät liiketoiminnan kentällä. Teoksessa: Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski, M., Niemeläinen, S. & Rantala, P. 2011. Taide käy työssä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti. 69-83.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Lehdessä: Hoitotiede. Vol. 11, no 1/99. 3-12.
- Kärkkäinen, M-L. 2012. Työnohjauksen monimuotoisuus. Teoksessa: Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.). Työyhteisön työnohjaus. Helsinki. 14-30.
- Laine, R. 2008. Ryhmäkuvataideterapian asetelma - yksilön kuva ryhmän kuvastossa. Teoksessa: Girard, L., Ihanus, J., Laine, R. & Ropponen, M. (toim.). Suhteessa kuvaan - kuvataideterapian teoriaa ja käytäntöä. Helsinki. 87-104.
- Liikanen, H-L. 2003. Taide kohtaa elämän. Arts in Hospital -hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisen hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa. Väitöskirja. Keuruu.
- Liikanen, H-L. 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelma. (Kulttuuri, hyvinvointi ja terveys, 58-66) OPM 2010:1.
- Liikanen, H-L. 2011. Ikääntyminen ja kulttuuri. Kohti seniorikulttuuria. Oraita 1/2011. Helsinki.
- Linjakumpu, A. 2011. Sosiaalisesti kestävä työ pohjoisessa kontekstissa. Lähtökohtia taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksille. Teoksessa: Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski, M., Niemeläinen, S. & Rantala, P. 2011. Taide käy työssä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti. 55-64.
- Liski, M. 2011. Luovuus ja innovaatiot työyhteisössä. Teoksessa: Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski, M., Niemeläinen, S. & Rantala, P. 2011. Taide käy työssä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti. 84-87.
- Loppela, K. 2004. Ihminen ja työ - keskustellen työkuuntoon. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Tampere.
- Lundahl, R., Hakonen, S. & Suomi, A. 2007. Taide ja kulttuuri - innovaatiota seniori- ja vanhustyöhön. Teoksessa: Teoksessa: Seppänen, M, Karisto, A. & Kröger, T. (toim.). Vanhuus ja sosiaalityö. Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä. Juva. 253 - 269.
- Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki.

- Mantere, M-H. 2009. Taideterapia ja ryhmät. Teoksessa: Rankanen, M., Hentinen, H. & Mantere, M-H. Taideterapian perusteet. Helsinki. 177-183.
- Mäntylä, R. 2007. Kertovan muutosselonteon menetelmä. Teoksessa: Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. 2007. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere. 40-61.
- Niiniö, H. 2012. Kohtaamistaitteen historiaa. Teoksessa: Kohtaamistaide hyvinvointia edistämässä. *Interdisciplinary Studies Journal*. Volume 2, Number 1/2012. Helsinki. 85-94.
- Niiniö, H. 2010. Innostuksesta toimintaan. Teoksessa: Pusa, T. (toim.). Kohtaamisen iloa! Active Art -pilotoinnista Kohtaamistaide-erikoistumisopintoihin. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja C-15. Helsinki.
- Niiniö, H. & Holmikari, J. 2014. Perhe ja yhteisö Kohtaamistaitteessa. Teoksessa: Kohtaamistaide: käsikirja ohjaajalle. Vantaa. 26-29.
- Nieminen, K. 2011. Kohtaamiskeskuteluista taidelähtöiseen työskentelyyn. Teoksessa: Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski, M., Niemeläinen. S. & Rantala, P. 2011. Taide käy työssä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti. 35-36.
- Perkiö-Mäkelä, M., Hakanen, J. & Hirvonen M. 2012. Työkyky, työn imu ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.). 2010. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työterveyslaitos. Tutkimusraportti 41. Helsinki. 101-120.
- Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.). 2010. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työterveyslaitos. Tutkimusraportti 41. Helsinki.
- Pusa, T.(toim.) 2010. Kohtaamisen ilo! Active Art -pilotoinnista Kohtaamistaide-erikoistumisopintoihin. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja C-15. Helsinki.
- Pusa, T. 2012. Harmaa taide - taiteen ja vanhuuden välisistä merkityssuhteista. Aalto-yliopiston taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu. Väitöskirja. Helsinki.
- Pusa, T. 2012b. Taiteinen tieto. Taide tietämisenä ihmisten välillä. Teoksessa: Kohtaamistaide hyvinvointia edistämässä. *Interdisciplinary Studies Journal*. Volume 2, Number 1/2012. Helsinki. 49-50.
- Rankanen, M. & Pusa, T. 2014. Taideterapia ja kohtaamistaide Suomessa. Teoksessa: Kohtaamistaide: käsikirja ohjaajalle. Vantaa. 10-15.
- Rantala, P. 2011. Kulttuurinen innovaatio - riittävän hyviä arjen käytäntöjä. Historiatutkijan kommenttipuheenvuoro innovaatiokeskusteluun. Teoksessa: Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski, M., Niemeläinen. S. & Rantala, P. 2011. Taide käy työssä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti. 65-68.
- Rantala, P. 2011. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: prosessianalyysi. Teoksessa: Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski, M., Niemeläinen. S. & Rantala, P. 2011. Taide käy työssä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti. 16-29.
- Rantanen, T. & Toikko, T. 2006. Käytännön tutkimuksesta kansalaislähtöiseen kehittämiseen. *Lehdessä: Janus* vol. 14 (4). 403-410.
- Riikonen, E. 2013. Työ ja elinvoima. Eli miksi harrastukset, leikki ja taide ovat siirtymässä työn ja työhyvinvointiajattelun ytimeen? Sastamala.
- Rönkä, A-L. & Kihalampi, A. 2011. Sanoilla yli sektorirajan. Teoksessa: Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski, M., Niemeläinen. S. & Rantala, P. 2011. Taide käy työssä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti. 30-34.

Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. 2007. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere.

Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointiohjelma. 2010. OPM, 2010:1.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki.

Upitis, R., Smithrim, K., Garbati, J. & Ogden, H. 2008. The Impact of Art-making in the University Workplace. Lehdessä: International Journal of Education & the Arts. Volyme 9 Number 8. 1-25.

Vartia, M. & Hirvonen, M. 2012. Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.). 2010. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työterveyslaitos. Tutkimusraportti 41. Helsinki. 67-81.

Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa: Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, k. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva. 26-34.

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki.

Von Brandenburg, C. 2003. Kuvataide työhyvinvoinnin ja työtoiminnan tukena. Uusia näkökulmia ja käytännön esimerkkejä. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Painamattomat lähteet:

Active for Life. 2014. Luettu 14.1.2014.
www.active-for-life.eu

EU-Osha. 2014. Luettu 3.9.2014.
www.osha.europa.eu/fi/priority

Ilmarinen, J. 2014. Aktiivisen ikääntymisen edistäminen työpaikalla. Gerontologian tutkimuskeskus - Jyväskylän yliopisto. Työterveyslaitos. Luettu 3.9.2014.
www.osha.europa.eu/fi/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace

Kahelin, L. 2014. ACTIVE FOR LIFE - HANKE/ Kohtaamistaitteen Living Lab -kehittämisprojekti. Moniste.

Rönkä, A-L. 2011. TAIKA. CD: Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisössä. TAIKA 2008-2011. Vipuvoimaa EU:lta. Teosto.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Luettu 8.7.2014.
www.stm.fi/tyoelama

Toppan Crs Report. 2009. Energizing the Mind through the Power of Art. Clinical Art. Special Report 2. Luettu 28.2.2014.
www.toppan.co.jp/english/csr/pdf/2009/csr2009_04.pdf

Liitteet

Liite 1 Living Lab -toimintamalli

Kohtaamistaitteen Living Lab-ryhmien toimintakaavio

Ryhmä 5-8 henkilöä, 2 Kohtaamistaitteen ohjaajaa, 5 toimintakertaa, 2h / kerta

1.kerta
Kohtaamistaitteen sessio:
Virittäytyminen
Taidetyöskentely
Arvostuskierros
(Yhteensä n. 1h30 min)

Ryhmäläisten palautteen ja arvioinnin keruu
(30 min)



Ryhmäläisten antamat palautteet käsitellään ja huomioidaan seuraavaa kokoontumiskertaa suunniteltaessa ja toimintamallia kehitettäessä



2. kerta jne.
Kohtaamistaitteen sessio:
Virittäytyminen
Taidetyöskentely
Arvostuskierros
(Yhteensä n. 1h30 min)

Ryhmäläisten palautteen ja arvioinnin keruu
(30 min)



Ryhmäläisten antamat palautteet käsitellään ja huomioidaan seuraavaa kokoontumiskertaa suunniteltaessa ja toimintamallia kehitettäessä



Ryhmän palautteiden pohjalta kehitetty Kohtaamistaitteen palvelutuote

□

Liite 2 Lupa

LUPA/ TAIDEPAUSSI TYÖHYVINVOINNIN TUKENA I 20.3 - 24.4.2014

Henkilökohtainen suostumus aineiston käyttämiseen Kohtaamistaiteen tutkimus- ja kehittämistoiminnassa osana Active for Life – hanketta

Hyvä osallistuja,

Taidepaussi – ryhmä on osa Active for Life – hankkeeseen kuuluvaa tutkimuksellista kehittämisprojektia. Tässä projektissa kehitetään Taidepaussi –toimintaa työhyvinvoinnin tueksi. Pyydämme, että autat ryhmätöiden kehittämistä ja kehittämisprojektin toteuttamista vastaamalla ryhmätapaamisissa jaettavaan kyselylomakkeisiin. Lisäksi pyydämme Sinua osallistumaan ryhmäprosessin viimeisellä kerralla n.45 minuuttia kestävään ryhmähaastatteluun ryhmätallassa.

Kyselyihin vastaaminen ja ryhmähaastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimustiimin jäsenet sekä ryhmän ohjaajat lukevat vastauslomakkeet ja käyttävät aineistoa toiminnan tutkimuksellisessa kehittämisessä. Kaikki tiedot käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti ja siten, että yksittäisen henkilön vastauksia ei voida tunnistaa. Raportointien jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla.

Suostun siihen, että toiminnassa kerättyä minua koskevaa aineistoa voidaan käyttää Kohtaamistaiteen tutkimus- ja kehittämistoiminnassa.

Suostun siihen, että toiminnassa minusta otettuja valokuvia voidaan käyttää Kohtaamistaiteen tutkimus- ja kehittämistoiminnassa.

Suostun siihen, että toiminnassa töistäni otettuja valokuvia voidaan käyttää Kohtaamistaiteen tutkimus- ja kehittämistoiminnassa.

Päiväys

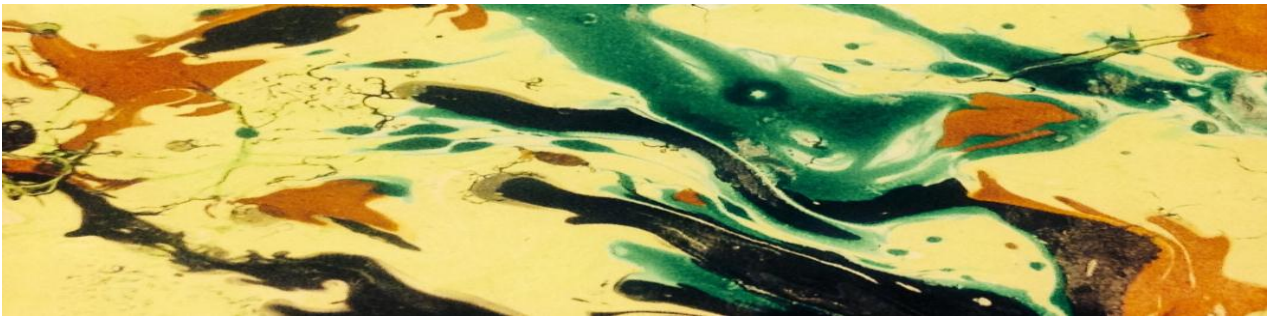
Allekirjoitus ja nimenselvennys

□

Liite 3 Alkukartoituslomake

KYSELY/ TAIDEPAUSSI I 20.3 - 24.4.2014

Palauteaineiston keruu Kohtaamistaiteen tutkimus- ja kehittämistoiminnassa osana Active for Life – hanketta



Hyvä Taidepaussi – ryhmän osallistuja,

opiskelen sosiaali- ja terveystieteiden ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Laurea-ammattikorkeakoulussa/ terveystieteiden maisteritutkintoa Tampereen yliopistossa ja teen opin-
näytetyötäni TAIDEPAUSSI –toiminnasta osana Active for Life – hanketta. Pyydämme, että autat
tutkielmani edistymistä ja ryhmätoiminnan kehittämistä vastaamalla ryhmätapaamisten lopussa
jaettaviin kyselylomakkeisiin ja palauttamalla ne ryhmätilassa sijaitsevaan palautuslaatikkoon.
Lomakekyselyllä saatua aineistoa täydentääksemme pyydämme Sinua osallistumaan ryhmäpro-
sessin viimeisellä kerralla kyselylomakkeen sijasta n. 30 minuuttia kestävään ryhmähaastatteluun
ryhmätilassa.

Kyselyihin vastaaminen on vapaaehtoista. Kysymyksiin vastataan nimettömästi.
Kaikki tiedot käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisen henkilön vastauksia
voida tunnistaa. Tutkielman tekijä ja ryhmän ohjaajat lukevat vastauslomakkeet ja käyttävät ai-
neistoa toiminnan kehittämisessä sekä opinnäytetyössä. Raportointien jälkeen aineisto hävite-
tään asianmukaisella tavalla.

□

Vastauksesi ja niiden perustelut ovat ensiarvoisen tärkeitä toiminnan kehittämisen ja tutkimuksen onnistumisen kannalta. Ensimmäisellä kerralla pyydämme Sinua vastaamaan ensin taustatietoja koskeviin kysymyksiin ja sen jälkeen varsinaisiin tutkimuskysymyksiin.

Taustatietoja

Olen: nainen mies

Ikäsi vuosina

Ammatillinen koulutuksesi

sosiaali- ja terveysalan perustutkinto

sosiaali- ja terveysalan korkeakoulututkinto (AMK)

sosiaali- ja terveysalan ylempi korkeakoulututkinto (YAMK tai yliopisto)

ei tutkintoa

muu: _____

Ammattinimikkeesi

Aiempi taideharrastuneisuus

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

□

Liite 4 Kyselylomake

KYSELY/ TAIDEPAUSSI I 20.3 - 24.4.2014

Palauteaineiston keruu Kohtaamistaiteen tutkimus- ja kehittämistoiminnassa osana Active for Life – hanketta

Hyvä Taidepaussi – ryhmän osallistuja,

pyydämme, että autat toiminnan kehittämistä ja siihen liittyvän tutkielman edistymistä vastaamalla ryhmätapaamisten lopussa tähän kyselylomakkeeseen ja palauttamalla sen ryhmätilassa sijaitsevaan palautuslaatikkoon. Kyselyllä saatua aineistoa täydentääksemme pyydämme Sinua osallistumaan ryhmäprosessin viimeisellä kerralla kyselylomakkeen sijasta n. 30 minuuttia kestävään ryhmähaastatteluun ryhmätilassa.

Kyselylomakkeessa on yhteensä kahdeksan avointa kysymystä, joihin toivomme Sinun vastaavan käsityksiesi ja kokemuksiesi mukaan vapaasti omin sanoin. Tarvittaessa voit jatkaa vastauksiasi lomakkeen kääntöpuolelle. Kyselylomakkeeseen vastaaminen vie noin 15-20 minuuttia. Voit edetä vastaamisessa haluamassasi järjestyksessä. Vastauksesi ja niiden perustelut ovat ensiarvoisen tärkeitä toiminnan kehittämisen ja tutkielman onnistumisen kannalta.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Aineistoa käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa. Tutkielman tekijä ja ryhmän ohjaajat lukevat vastauslomakkeet ja käyttävät aineistoa toiminnan kehittämisessä sekä opinnäytetyössä. Raportointien jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla.

Ryhmän tapaamiskerta:

1. Kerta

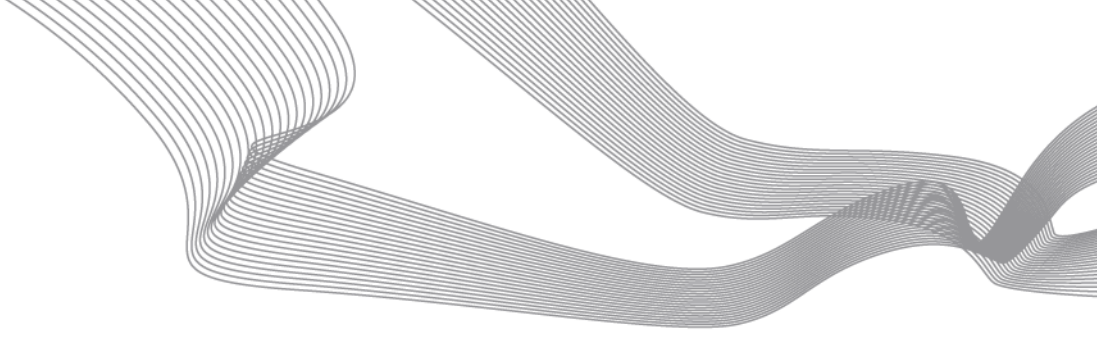
2. Kerta

3. Kerta

4. Kerta

Tämän kertaisen taidetyöskentelyn aikana tunsin...

Minulle oli tärkeää...



Ryhmä...

Koin vaikeaksi...

Taidetyöskentely oli...

Arvostuskierroksen aikana...

Jatkossa toivoisin...

Edellisen Taidepaussi –tapaamisen jälkeen... (tätä kohta ei täytetä vielä ensimmäisen ryhmätapaamisen jälkeen)

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi!



FINNMEDI



Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

Liite 5 Seurantakysely

Hei!

Tässä olisi vielä muutama kysymys kevään Taidepaussiryhmään ja opinnäytetyöhöni liittyen.

Toivon Sinulla olevan pienen hetken aikaa istua alas vastaamaan.

KIITOS!

Aurinkoista ja hyvää kesää!!

t. Kirsi

1. Minkälaisia terveisiä haluaisit kertoa esimiehellesi osallistumisestasi Taidepausseihin?
2. Mitä ajatuksia taidenäyttely herätti Sinussa?
3. Onko Taidepausseilla ollut merkitystä työssäjaksamisesi kannalta. Mitä?
4. Onko Taidepaussit antaneet Sinulle yleisesti ottaen mitään? Mitä?
5. Mihin muuhun TYKY-toimintaan olet aiemmin osallistunut?
6. Sana on vapaa ruusuille ja risuille.