



”Yhdessä tekeminen ja ajatusten jakaminen”
Lupa löytää uutta - projektiin osallistuneiden
kokemuksia ja ajatuksia
keramiikkapajapäivästä



Hiekkalinna, Pauliina

Laurea - ammattikorkeakoulu
Tikkurila

**”YHDESSÄ TEKEMINEN JA AJATUSTEN JAKAMINEN”
LUPA LÖYTÄÄ UUTTA - PROJEKTIIN OSALLISTUNEIDEN KOKE-
MUKSIA JA AJATUKSIA KERAMIKKAPAJAPÄIVÄSTÄ**



Pauliina Hiekkalinna
Sosiaalialan koulutusohjelma
Luovien toimintojen suuntautumisvaihtoehto
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2008

Pauliina Hiekkalinn

”Yhdessä tekeminen ja ajatusten jakaminen” Lupa löytää uutta - projektiin osallistuneiden kokemuksia ja ajatuksia keramiikkapajapäivästä

Vuosi

2008

Sivumäärä 74

Tämä tutkimus on osa Laurea - ammattikorkeakoulun Taide ja työhyvinvointi - hanketta sekä hankkeen yhteydessä toimivaa Lupa löytää uutta - projektia. Projektissa toimii yhteistyökumppaneina Laurea - ammattikorkeakoulu, Katriinan sairaala, neljä eri taiteen ammattilaista, työnohjaaja sekä Työelämän kehittämiskeskus (Tykes), joka rahoittaa projektin. Lupa löytää uutta - projektissa kokeillaan ja kehitetään taiteellisen työskentelyn yhdistämistä työnohjaukseen ja työn kehittämiseen. Projekti on kohdennettu Vantaan Katriinan sairaalan neljän osaston henkilökunnalle. Projektin tavoitteena on tukea työntekijöiden ja työyhteisöjen voimavaroja, parantaa työyhteisön sisäistä yhteistyötä sekä omahoitajuutta ja laadukkaan hoidon kehittymistä. Projekti toteutuu vuosina 2007-2009.

Tutkimus on laadullinen ja sen tarkoituksena on kuvailla ja ymmärtää Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivään osallistuneiden kokemuksia ja ajatuksia keramiikkapajapäivästä ja keramiikkapajapäivän vaikutuksista työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen. Tutkimus toteutui ryhmähaastattelu menetelmää käyttäen, joita oli yksi jokaista keramiikkapajaryhmää kohden. Jokaisessa ryhmähaastattelussa oli kolme henkilöä, joten tutkimusaineisto koostuu yhteensä viidestätoista henkilöstä.

Tutkimuksen viitekehys muodostuu työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta, työntekijän ja työyhteisön voimaantumisen, työn kehittämisen sekä taiteen, kulttuurin ja luovuuden vaikutuksesta hyvinvointiin ja voimavarojen kasvuun.

Tuloksissa korostui keramiikkapajapäivän positiivinen vaikutus niin työntekijään kuin työyhteisöön. Suurin osa koki keramiikkapajapäivän olleen rentouttava ja virkistävä sekä tuoneen vaihtelua arkityöhön. Keramiikkapajapäivän rennon ilmapiirin nähtiin vaikuttavan myös yhteisöllisyyden lisääntymiseen, sillä keramiikkapajapäivänä oli mahdollisuus erilaiseen vuorovaikutukseen kuin arkityössä on mahdollista. Keramiikkapajapäivän taiteellisen työskentelyn nähtiin vaikuttavan luovuuden, rohkeuden ja epävarmuuden sietokyvyn kasvuun. Taiteellisen työskentelyn parissa saaduilla onnistumisen kokemuksilla nähtiin olevan myös vaikutusta jaksamiseen ja arjen vaatimusten kohtaamiseen. Keramiikkapajapäivä mahdollisti vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitojen sekä ryhmädynamiikan kehittämisen. Keramiikkapajapäivän tärkeimmiksi asioiksi nousivat yhdessä tekeminen ja ajatusten jakaminen.

Asiasanat: Työhyvinvointi, voimaantuminen, työn kehittäminen, taide, luovuus

Pauliina Hiekkalinna

”Doing art together and sharing thoughts” - Employees’ experiences and thoughts of a ceramic workshop day within “Lupa löytää uutta” project

Year

2008

Pages 74

This thesis was a part of an art and work wellbeing project and “Lupa löytää uutta” project, both arranged by Laurea University of Applied Sciences. “Lupa löytää uutta” is a co-operation project with Laurea University of applied sciences, Katriina’s hospital, art professionals, a work supervisor, and The Finnish Workplace Development Programme TYKES, which is funding the project. The project combines together art, work supervision, and work development. The project targets are employees of Katriina’s hospital, and the project aims are to support the employees’ work wellbeing, to develop co-operation within the work community and to improve the quality of the nursing. The project started in 2007 and it ends by 2009.

The purpose of this qualitative thesis was to describe employee’s experiences and thoughts of a ceramic workshop day within “Lupa löytää uutta” project and the effects of such day on work wellbeing and work development. The research was done by using group interview method, and each of the ceramic workshop groups was interviewed. Each group consisted of three interviewees, and all in all fifteen persons were interviewed.

The framework of the thesis included such themes as work wellbeing, employees’ and work community’s empowerment, development of work and the influence of art, culture and creativity on wellbeing and resource promotion.

The research results highlighted the positive effects of the ceramic workshop day on employees and work community. Most of the interviewees’ experience that the ceramic workshop day was relaxing and refreshing, and it also gave some variation to the everyday work. The relaxed atmosphere was seen to affect the work community, because it provided a possibility for a different kind of interaction between people. Artistic work of the ceramic workshop day promoted creativity, courage and tolerance of uncertainty. The success in artistic work was considered to have a positive effect on endurance and tolerance in terms of everyday challenges. The ceramic workshop day enabled development of interaction and problem-solving skills as well group dynamics. The most important issues of this ceramic workshop day were doing art together and sharing of ideas.

Key words: work wellbeing, empowerment, development of work, art, creativity

SISÄLLYS

Key words: work wellbeing, empowerment, development of work, art, creativity .3

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 6 |
| 2 | LUPA LÖYTÄÄ UUTTA - PROJEKTI JA KERAMIKKAPAJAPÄIVÄT..... | 8 |
| 3 | TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET | 10 |
| 4 | TYÖNTEKIJÄN SEKÄ TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI JA VOIMAVARAT..... | 11 |
| 4.1 | Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen | 12 |
| 4.2 | Työntekijän ja työyhteisön voimaantuminen..... | 16 |
| 4.3 | Työn kehittäminen | 20 |
| 5 | TAIDE, KULTTUURI JA LUOVUUS OSANA HYVINVOINTIA..... | 21 |
| 5.1 | Taiteen, kulttuurin ja luovuuden vaikutus hyvinvointiin ja voimavarojen kasvuun | 21 |
| 5.2 | Taide ja työhyvinvointi | 25 |
| 5.3 | Lupa löytää uutta - projektin asiantuntijoiden ja osastojen esimiesten ajatuksia ja toiveita projektista | 27 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN..... | 29 |
| 6.1 | Laadullinen tutkimus..... | 29 |
| 6.2 | Ryhmähaastattelut ja haastattelujen teemat..... | 30 |
| 6.3 | Aineiston analyysi | 33 |
| 6.4 | Eettisyys | 35 |
| 7 | TULOKSET | 36 |
| 7.1 | Osallistujien ajatuksia ja kokemuksia Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivästä | 36 |
| 7.1.1 | Yhdessä tekeminen ja ajatusten jakaminen | 36 |
| 7.1.2 | Yhteenveto | 44 |
| 7.2 | Keramiikkapajan vaikutukset työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen..... | 47 |
| 7.2.1 | Keramiikkapajapäivä työntekijän ja työyhteisön voimavarojen sekä sisäisen yhteistyön ja yhteisöllisyyden tukijana | 47 |
| 7.2.2 | Taiteellinen työskentely työnohjauksen tukena ja menetelmänä55 | |
| 7.2.3 | Yhteenveto | 57 |
| 7.3 | Osallistujien näkemyksiä luovuudesta osana työtä ja työhyvinvointia. 60 | |
| 7.3.1 | Yhteenveto | 61 |
| 8 | YHTEENVETO..... | 62 |
| 9 | POHDINTAA..... | 66 |

| | |
|---|----|
| LÄHTEET | 69 |
| LIITTEET | 71 |
| LIITE 1 LUPA LÖYTÄÄ UUTTA - PROJEKTIN TAVOITETAULUKKO | 72 |
| LIITE 2 HAASTATELUN VIRIKEMATERIAALI 2 | 73 |
| LIITE 3 HAASTATELUN RUNKO | 74 |

1 JOHDANTO

Maailma, yhteiskunta ja sen mukana työelämä ovat jatkuvassa muutoksessa. Ihminen itsessään muuttuu suhteellisen vähän, koska ihmisen perustarpeet pysyvät ennallaan. Yksilöiden on kuitenkin sopeuduttava jatkuvaan muutokseen. Muutos on aina sekä myönteinen että kielteinen kokemus, muutos on uuden luomista, epäjatkuvuutta, tuttujen suhteiden ja järjestelmien tuhoutumista ja hyppäys tuntemattomaan. Työelämän muutokset vaativat suurta panosta työpaikkojen organisaatioiden ja henkilöstön kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Tämä tarkoittaa toimenpiteitä, joilla tuetaan henkilöstön hyvinvointia sekä ikääntyvien työntekijöiden tahtoa ja kykyä tehdä töitä eläkeikään saakka. (Rauramo 2004: 16-17.) Kun halutaan saada aikaan kestäviä muutosprosesseja, on tärkeää tavoittaa ihmiset kokonaisina. On otettava huomioon ihmisten eri elämäalueet sekä huomioida ihminen tiedollisena ja tuntevana yksilönä. Kaikilla meillä on omat elämänkokonaisuutemme, joihin liittyvät aikaisemmat kokemuksemme, ihmissuhteemme ja tunteemme. Kokemuksellisesti ja elämyksellisesti koetut asiat jäävät mieliin syvemmin kuin pelkästään tietoisesta ajattelun kautta pohditut asiat. (Bardy 1998: 131.)

Opinnäytetyössäni selvitän kuinka Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivään osallistuneet ovat kokeneet luovan taiteellisen toiminnan vaikuttaneen työhyvinvointiin ja työn kehittämiseen. Työni kuuluu Laurea-ammattikorkeakoulun Taide ja työhyvinvointi - hankkeeseen. Hankkeen tavoitteena on tuoda esille taiteen ja luovuuden merkitystä yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmasta sekä kehittää työyhteisön hyvinvointia tukevaa toiminnallista ja työnohjauksellista taideTYHY - toimintaa. (Eskelinen & Kokko 2005.) Toteutan työni Lupa löytää uutta - projektissa. Projekti on Työelämän kehittämiskeskuksen (Tykes) rahoittama projekti. Projektin yhteistyökumppaneita Laurea - ammattikorkeakoulun lisäksi ovat Katriinan sairaalan henkilökunta, taiteen eri alojen taiteilijat sekä työnohjaaja. (Lupa löytää uutta - projektin projektisuunnitelma 2007.) Projekti toteutetaan vuosina 2007-2009.

Projektin tavoitteena on kehittää Katriinan sairaalan työntekijöiden omahoitajuutta työntekijän ja työyhteisön voimavaroja tukien sekä parantaa työyhteisön sisäistä yhteistyötä laadukkaan hoitotyön takaamiseksi. Työntekijöiden voimavarojen tukeminen on myös työhyvinvoinnin tukemista. Lupa löytää uutta -projektissa ryhmät työskentelevät eri taiteen keinoin (keramiikka, musiikki, kuvataide ja draama) itse määäämiensä tavoitteiden mukaisesti. Jokainen projektiin osallistuva ryhmä osallistuu jokaiseen neljään eri taidetoimintapäivään. Toimintapäivinä työskennellään taiteen keinoin ryhmän nimeämien tavoitteiden suuntaisesti. Taidetoimintapäivissä on mukana myös työnohjaaja, joka toimii yhteistyössä taiteilijoiden kanssa. Projektin tavoitteena on pyrkiä toimintakulttuurin muutoksen kautta vaikuttamaan tuloksellisuuden parantamiseen. Ryhmissä kehittymistarpeita on pohdittu työntekijästä ja työyhteisön näkökulmasta käsin. Työntekijään liittyviä keskeisiä kehittämistarpeita ovat voi-

mavarojen löytäminen ja työssä jaksaminen. Työyhteisön näkökulmassa korostuu yhteistyön ja vuorovaikutustaitojen merkitys. (Lupa löytää uutta - projektin projektisuunnitelma 2007.)
Opinnäytetyössäni tulen kiinnittämään huomiota työntekijöiden kokemuksiin keramiikkapajoista ja niiden vaikutuksista yksilöön ja yhteisöön.

Itse olen erittäin kiinnostunut taiteesta, luovuudesta ja kulttuurista, ja siitä miten ne vaikuttavat ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työ on suuri osa ihmisen arkipäiväistä elämää ja sen vaikutusta ihmisen hyvinvointiin ei voi ohittaa. Samalla kun työ vaikuttaa ihmisen yksiyminään, niin samalla henkilökohtainen elämä ja elämäntilanteet vaikuttavat työhön. Itse koen taiteenkaltaisen työskentelyn voimavaroja antavana ja terapeuttisena. Koen taiteen ja taiteenkaltaisen työskentelyn antavan minulle paljon, se antaa mahdollisuuden myös itsetutkiskeluun. ”Taide on matka. Taide on kurkistus. Taide on näkyväksi tekemistä. Taide on minulle henkireikä, joka antaa luvan pysähtyä miettimään ja oivaltamaan.” (Ote omasta Kuvallisen ilmaisun opintokokonaisuuden portfolioista keväältä 2007.)

Opinnäytetyöhöni olen liittännyt kuvia keramiikkapajapäivien työskentelystä ja valmistuneista teoksista. En ole nimennyt kuvia, koska annan kuvien puhua päivän työskentelystä ja tunnelmista omasta puolestaan.



2 LUPA LÖYTÄÄ UUTTA - PROJEKTI JA KERAMIKKAPAJAPÄIVÄT

Laurea - ammattikorkeakoulun, Katriinan sairaalan ja projektiin osallistuvien asiantuntijoiden yhdessä toteuttamassa Lupa löytää uutta - projektissa kehitetään luovien menetelmien hyödyntämistä työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja työn kehittämisen tukena. Asiantuntijoina projektissa on eri alojen taiteilijoita sekä työnohjaaja. Lupa löytää uutta - projekti on Työelämän kehittämiskeskuksen (Tykes) rahoittama projekti, johon osallistuu Katriinan sairaalan työntekijöitä neljältä eri osastolta. Työntekijät osallistuvat työyhteisöittäin neljään taidetointapäivään, joissa käytetään keramiikan, musiikin, kuvataiteen sekä draaman menetelmiä.

Projektin keskeisiä tavoitteita ovat omahoitajuuden kehittäminen, työntekijöiden voimavarojen lisääntyminen, työyhteisön sisäisen yhteistyön parantuminen sekä laadukkaan hoidon kehittyminen. Näihin tavoitteisiin pyritään vaikuttamaan taiteen avulla, esimerkiksi omahoitajuuden kehittämisessä on ajateltu vaikutettavan osallistujien muutosvalmiuksien kehittämiseen sekä luovuuden, rohkeuden ja epävarmuuden sietokyvyn kasvattamiseen. Voimavaroja voidaan tukea tutkimalla ja kehittämällä omaa itseä työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä, vahvistamalla ammatti-identiteettiä sekä tukemalla työssä jaksamista. Työyhteisön sisäistä yhteistyötä voidaan parantaa vuorovaikutustaitoja, ongelmanratkaisutaitoja sekä ryhmädynamiikkaa kehittämällä ja luomalla tilanteita vuorovaikutukselle. Laadukas hoitotyö kehittyä asiakastyytyväisyyden lisäämisellä, omaisyhteistyön kehittämällä sekä tarkoituksenmukaisella hoitoajalla, paikalla ja taloudellisuudella sekä tuloksellisuudella. (Lupa - projektin arviointimalli 2007.) Projektin arvioinnissa käytetään erilaisia mittareita, joilla mitataan esimerkiksi hoitoaikojen pituuksia sekä sakkopäivien määrää projektin alku- ja loppuvaiheessa. Asiakastyytyväisyyden mittaamisella voidaan arvioida hoitotyön laadun kehitystä. Työntekijöiden työaikaseuranta antaa tietoa työajan laadun ja määrän kehittymisestä. Sairauspoissaoloja seuraamalla voidaan arvioida työhyvinvoinnin lisääntymistä ja sen vaikutusta hoitotyön laatuun. (Lupa löytää uutta - projektin projektisuunnitelma 2007.)

Katriinan sairaala on ainut terveystieteiskeskussairaala Vantaalla. Katriinan sairaalan toiminta on pääasiallisesti erikoissairaanhoidon jatko-hoidon järjestämisessä ja erityisesti kuntoutusta tarvitsevien potilaiden hoitamisessa. Katriinan sairaala on muutoksen kourissa, hoitoaikoja koetetaan saada lyhentymään ja kuntouttavan työotteen merkitys kasvaa. Sairaalassa on tapahtunut organisaatiomuutoksia sekä sairaalassa tarvitaan uusia toimintamalleja ja yhteistyövalmiuksien kehittämistä. Työnkuvat ja tehtävät ovat muutoksessa, joten tarve työntekijöiden muutosvalmiuteen on suuri. Tavoitteena on siirtyä tehtäväkeskeisestä hoitotyön mallista yksilökeskeiseen hoitotyöhön, omahoitajuuteen. Tämä muutos nähdään välttämättömänä hoitotyön tuloksellisuuden ja laadun kehittämisessä. (Lupa löytää uutta - projektin projektisuunnitelma 2007)

Lupa löytää uutta - projektissa yhdistyy erilaisten asiantuntijoiden työskentely. Projektin neljä taiteilijaa, jotka työskentelevät keramiikan, musiikin, kuvallisen ilmaisun ja draaman keinoin, toimivat yhteistyössä työnhajaajan kanssa. Työnhajaaja ja taiteilija toimivat työpareina jokaisessa taidetoimintapäivässä, näin ollen saadaan yhdistettyä taiteen ammattilaisen ja työelämän asiantuntijan asiantuntijuus. Työnhajaaja pitää erillistä työnhajausta jokaiselle projektiin osallistuvalla ryhmälle, ennen taidetoimintapäivien alkamista sekä jokaisen taidetoimintapäivän välissä. Kehittämällä luovien toimintojen käyttöä työnhajauksen menetelmänä pyritään löytämään uusia toimintatapoja paremman työelämän laadun luomiseen ja tuottavuuden parantamiseen. Luovat työskentelytavat mahdollistavat tutkia ja kehittää itseään työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä. Luovat työskentelytavat mahdollistavat oman luovuuden löytämisen ja avaavat tietä muutokselle. (Lupa löytää uutta - projektin projektisuunnitelma 2007.)

Lupa löytää uutta - projektissa jokaiselle projektiin osallistuvalla ryhmälle järjestettiin keramiikkapajapäivä keramiikkataiteilija Johanna Rytkölän ateljeessa Vantaalla. Ennen taidetoimintapäivää olleessa työnhajauskerrassa työyhteisöt olivat suunnitelleet työyhteisönsä tarpeisiin ja ajankohtaisiin asioihin liittyen ryhmälle omat toiveet ja tavoitteet keramiikkapajapäivää varten. Keramiikkapajaa ohjaava keramiikkataiteilija Johanna Rytkölä ja työnhajaaja Kirsti Pirttijärvi suunnittelivat näiden tavoitteiden pohjalta jokaisen ryhmän taidetoimintapäivän erikseen. Ryhmien tavoitteita keramiikkapajoissa oli muun muassa virkistäytyminen, vaihtelu, arjesta irtaantuminen sekä yhteisöllisyyden lisääntyminen. Ryhmien omien tavoitteiden lisäksi keramiikkapajaan ja sen suunnitteluun vaikuttivat projektin tavoitteet. Projektin tavoitteena on omahoitajuuden kehittäminen, työntekijän ja työyhteisön voimavarojen tukeminen, työyhteisön sisäisen yhteistyön parantaminen sekä laadukkaan hoidon kehittäminen.

Keramiikkapajapäivät ateljeessa alkoivat aamukahvin ja keskustelujen merkeissä. Ennen savi-työskentelyä keramiikkataiteilija vielä herätteli osallistujien mielikuvitusta puheen ja kuvien avulla. Esimerkiksi kukkateeman yhteydessä puhuttiin siitä mitä kukat voivat viestiä, kuten niillä voidaan onnitella ilahduttaa, pyytää anteeksi ja kiittää. Osallistujat katselivat noin 100 valokuvaa erivärisistä, muotoisista ja eri lajin kukista. Savityöskentelyyn lähdettiin seuraamalla keramiikkataiteilijan demonstraatiota käytettävästä materiaalista, välineistä ja tekniikasta.

Jokaisella projektiin osallistuvalla ryhmällä oli ryhmän omassa pajapäivässä oma teemansa. Ensimmäisellä ryhmällä oli kukkateema, kiitoksen kukkanen, kiitoksena hyvin tehdystä työstä. Jokainen osallistuja teki oman kukan seinäreliefitekniikalla ja ryhmän jäsenten valmiit työt muodostivat kokonaisuudessaan kukkakimpun, joka on kiinnitettynä seinälle Katriinan sairaalaan. Toisen keramiikkapajaan osallistuneen ryhmän aiheena oli hyvää työyhteisöä kuvaava linna. Jokainen pajaan osallistunut työntekijä teki ensin savesta oman laatan. Kaikkien laatto-

jen ollessa valmiina aloitettiin teoksen suunnittelu ja toteutus yhdessä koko työyhteisön kesken, niin ettei yksittäisen tekijän suoritusta voinut erottaa kokonaisuudesta. Myös tämä seinäreliefiteos on nähtävillä Katriinan sairaalassa. Kaksi ensimmäistä projektiin osallistunutta ryhmää osallistuivat projektiin omina työyhteisöinä. Kolme viimeistä ryhmää muodostuivat kahden eri osaston henkilökunnista. Ensimmäinen ryhmä näistä sekaryhmistä teki keramiikkapajapäivänä maljakot, toisen ryhmän aiheena oli hahmo joka henkilö haluaisi olla juuri sillä hetkellä, jos hän ei olisi hän. Viimeisen ryhmällä oli kukkateema ja heidän kukkansa toteutettiin veistoksena.



Savityöskentelyn lomassa pidettiin ruokatauko, jonka aikana keskusteltiin lisää työyhteisöön ja työhön liittyvistä asioista. Iltapäivällä jatkettiin savityöskentelyä, keramiikkateokset maalattiin, ja halutessaan ja jos aikaa riitti oli savesta mahdollisuus tehdä jokin oma vapaavalintainen keramiikkatyö. Savityöskentelyn päätteeksi katsottiin yhdessä osallistujien töitä ja keskusteltiin tekemisen prosessista sekä lisää työyhteisöön liittyvistä asioista. Päivä päättyi rentoutukseen, joka keramiikkapajassa oli parihieronta. Rentoutuksen jälkeen osallistujilta kerättiin vielä kirjallinen palaute päivästä.

Osallistuin myös itse keramiikkapajapäiviin opiskelijakollegani kanssa. Opiskelijana meillä oli mahdollisuus havainnoida päivän kulkua sekä seurata keramiikkataiteilija Johanna Rytkölen ja työnohjaaja Kirsti Pirttijärven ryhmänohjaustaitoja. Opiskelijoiden tehtäviin kuului havainnoimisen lisäksi kerätä kuvamateriaalia sekä osallistuneiden työntekijöiden palautteita keramiikkapajapäivästä. Meidän opiskelijoiden vastuulla oli myös loppurentoutuksen järjestäminen.

3 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksessani selvitin miten Lupa löytää uutta - projektiin osallistuneet työntekijät kokivat projektiin kuuluvan keramiikkapajan sekä miten he kokevat keramiikkapajan tukeneen osallistujien työhyvinvointia, työssäjaksamista ja työn kehittämistä. Samalla kartoitin osallistujien näkemyksiä luovuudesta osana työtä ja työhyvinvointia, kokevatko he tarvitsevansa työssään luovuutta ja millaista luovuutta heidän työssään tarvitaan. Samalla kysyin heidän mielipidettään siitä, vaikuttaako luovuus tai luovat harrastukset heidän työssäjaksamiseen ja hyvinvointiin.

Tutkimusongelmia tässä tutkimuksessa on kaksi: Millaiseksi osallistujat ovat kokeneet keramiikkapajapäivän sekä miten keramiikkapajapäivä on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen. Lähestyin ongelmaa työhyvinvoinnin ja voimaantumisen kautta, sekä taiteen, kulttuurin ja luovien toimintojen vaikutuksesta ihmisen hyvinvointiin. Työhyvinvointi on osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, joten ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantumisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Myös voimaantuminen liittyy läheisesti ihmisen hyvinvointiin. Juha Siitosen mukaan hyvinvoinnin kokemus on yhteydessä voimaantumisen kokemukseen. (Siitonen 1999: 189.)

Tutkimukseni kautta hain vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaiseksi osallistujat ovat kokeneet Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivän?
2. Miten keramiikkapajapäivä on vaikuttanut työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen?
3. Miten osallistujat näkevät luovuuden osana työtä ja työhyvinvointia?

Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajojen tavoitteina oli tukea työntekijän ja työyhteisön voimavaroja ja työssäjaksamista sekä kehittää työyhteisön sisäistä yhteistyötä, omahoitajuutta ja laadukasta hoitotyötä. Opinnäytetyössäni keskityn työntekijöiden kokemuksiin keramiikkapajoista ja niiden vaikutuksista yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin ja työn kehittämiseen.

4 TYÖNTEKIJÄN SEKÄ TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI JA VOIMAVARAT

Tässä osiossa esittelen tutkimukseni teoreettiseen viitekehykseen liittyvänä työhyvinvoinnin, voimaantumisen ja työn kehittämisen käsitteitä. Työhyvinvointia olen lähtenyt aukaisemaan Päivi Rauramon (2004) työhyvinvoinnin portaista käsin. Työhyvinvoinnin portailla hän kuvaa sitä, mistä työhyvinvointi muodostuu ja kuinka se kehittyy. Hän vertaa työhyvinvoinnin kehittymistä Abraham Maslowin motiiviteoriaan. Työhyvinvointi on osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, joten samat tarpeet ovat kyseessä ihmisen kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Myös voimaantuminen liittyy läheisesti ihmisen hyvinvointiin.

Olen aukaissut myös työn kehittämisen näkökulmaa, koska työn kehittäminen liittyy olennaisesti työhyvinvointiin sekä kuuluu Lupa löytää uutta - projektin ja keramiikkapajan tavoitteisiin. Tukemalla työntekijöiden voimavaroja ja työssä jaksamista, voidaan samalla tukea ja mahdollistaa työn kehittämistä.

4.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Ihmisen hereillä olon ajasta suurin osa kuluu työhön. Aamulla heräämisen ja aamutoimien jälkeen on lähdettävä töihin ja ilta kuluu nopeasti työpäivästä palautuessa ja seuraavaan päivään valmistautuessa. Siihen kun lisää kodinhuollon, perheen ja ystävien parissa vietetyn ajan sekä harrastukset, niin arki-illat kuluvat hyvin nopeasti. Työ on elämää, joten sitä ja sen vaikutusta ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ei voi erottaa muusta hyvinvoinnista. Perheeseen, ihmissuhteisiin ja yleensäkin yksityiseen elämään liittyvät asiat heijastuvat luonnollisesti työhön, samoin kuin työhön liittyvät paineet heijastuvat yksityiselämään. Työ on parhaimmillaan yksi tärkeimmistä elämänsisällöistä ja se voi omalta osaltaan ylläpitää ihmisen hyvinvointia (Rauramo 2004: 12). Joskus työ voi kuitenkin olla raskas ja pakollinen taakka elämässä. Työhyvinvoinnin saavuttamiseksi tarvitaan joustavuutta yksilöltä, työyhteisöltä sekä työnantajalta.

Päivi Rauramo painottaa kirjassaan Työhyvinvoinnin portaat (2004) ihmisen kokonaisvaltaista psykofyysistä olemusta ihmisen hyvinvoinnissa. Yksityiselämään liittyvät asiat vaikuttavat väistämättä työhön, oppimiseen, luovuuteen sekä itsensä toteuttamiseen ja työn kuormittavuus yksityisminään kotona ja ystäväpiirissä. Hän vertaa työhyvinvoinnin kehittymistä Abraham Maslowin motiiviteoriaan, jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jonka ylimpänä tavoitteena ja ihanteena on itsensä toteuttamisen tarve, joka on aidon inhimillisen toiminnan voimanlähde. Korkein motiivi ei toteudu, jos alemman tason tavoitteet eivät ensi toteudu. Ihminen voidaan pakottaa työhön, mutta on eri asia haluaako ihminen sitä tehdä. Myös työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna perusasiat pitää olla kunnossa, jotta työhyvinvoinnin portaissa on mahdollista kiivetä ylöspäin.

Alimman tason perustarve on psykofysiologiset tarpeet, joihin kuuluvat: terveydenhuolto, ruoka, liikunta, lepo, palautuminen ja vapaa-aika. Esimerkiksi ravinnon saamisen lisäksi työpaikkaruokailu on tärkeä myös virkistykseen, työstä irtaantumisen ja sosiaalisten suhteiden ylläpidon vuoksi. Mielekäs työ edistää terveyttä ja työkykyä. Ihminen tarvitsee ruumiillisen kuormituksen lisäksi henkistä kuormitusta, kohtuullinen työpaine lisää työmotivaatiota. Stressi syntyy siitä, että yksilön suorituskyky on ristiriidassa työn vaatimusten kanssa, esimerkiksi liian suuri työmäärä, aikapaineet sekä lisääntyvät tehokkuusvaatimukset. Hyvä esimiesalaissuhde on henkisen hyvinvoinnin perusta, kehitymis- ja vaikutusmahdollisuudet ehkäisevät stressiä. Stressi on kuitenkin luonnollinen osa ihmisen elämää ja sen hallintaa. Kun elämän hallinta on uhattuna, ihminen reagoi siihen joko pakenemisella tai taistelemisella, jos hallinnan tunne menetetään täysin tai sitä ei saavuteta, ihminen reagoi siihen passiivisuudella. (Rauramo 2004: 48-74.)

Työuupumus ja loppuun palaminen on pitkäaikaisen stressin tuloksesta syntyvä häiriötila, jolle on ominaista väsymys ja kyyninen asennoituminen työhön, jolloin myös ammatillinen itsetunto on heikentynyt. (Rauramo 2004: 48-74.) Työuupumus saa alkunsa ympäristön ja yksilön välisestä vuorovaikutuksesta. Siitä, että ympäristön vaatimukset ja yksilön voimavarat tai yksilön odotukset ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ovat epätasapainossa keskenään. Työuupumuksella on yleensä useita aiheuttajia, joita ovat työhön ja työoloihin liittyvät tekijät sekä henkilökohtaiset ominaisuudet ja yksityiselämän tapahtumat. Usein työuupumusta aiheuttavat useat tekijät, kuten työn liiallinen kuormittavuus, vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, puutteellinen palkitseminen, työyhteisön hajanaisuus, oikeudenmukaisuuden puuttuminen tai arvokonfliktit. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005: 38, 49-51.)

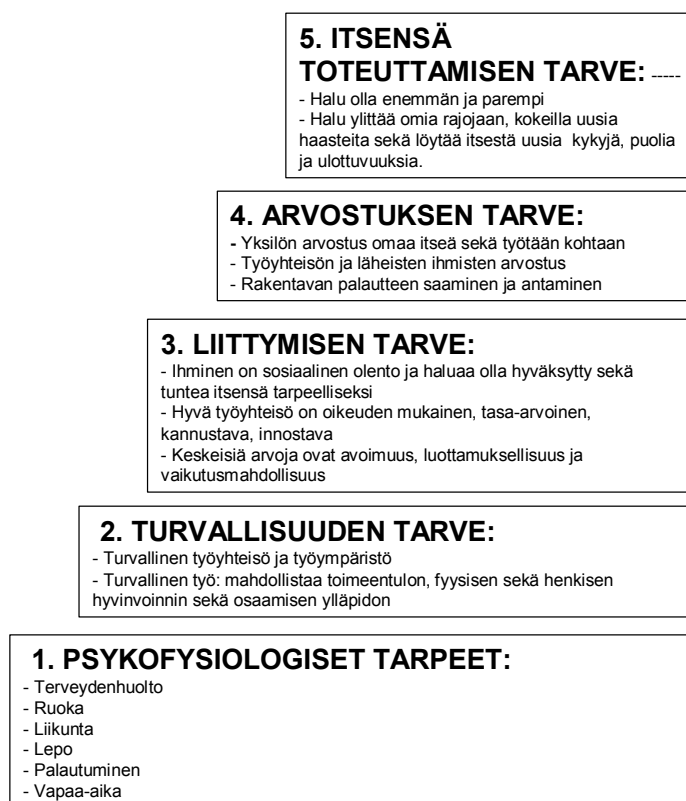
Seuraavana tarpeena psykofysiologisten tarpeiden jälkeen tulee turvallisuuden tarve. Turvallisuuden tarve on yksi ihmisen perustarpeista, jonka tulee tyydyttyä sekä yksityis- että työelämässäkin. Turvallisuus syntyy, kun perusasiat ovat kunnossa. Turvallinen työpaikka on silloin, kun työyhteisö ja työympäristö ovat turvallisia. Turvallinen työpaikka mahdollistaa toimeentulon, fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon. Työntekijä voi kohdata turvattomuutta työyhteisön sisällä tai asiakkaiden toimesta. Ne voivat ilmetä uhkailuna, pilkkaamisena, vihjailuna, syrjintänä tai väkivaltana. (Rauramo 2004: 76-93.) Työergonomialla pyritään edistämään ihmisen ja toimintaympäristön välistä suhdetta ja hyvinvointia. Tavoitteena on parantaa työhyvinvointia ja työn tehokkuutta. Yksilön kannalta sopivan raskas työ tukee työkykyä, mutta liiallinen kuormitus heikentää sitä. Turvallinen toimintaympäristö puolestaan on hyvin suunniteltu ja mahdollistaa omalta osaltaan laadukkaan työn teon. (Rauramo 2004: 76-114.)

Kun turvallisuuden tarve on tyydytetty, seuraava tarve on liittymisen tarve. Hyvä työyhteisö on oikeudenmukainen, tasa-arvoinen, kannustava ja innostava. Hyvän työyhteisön keskeisiä arvoja ovat avoimuus, luottamuksellisuus ja vaikutusmahdollisuus. Ihminen on sosiaalinen olento. Ihminen kuuluu elämänsä aikana moniin, erilaisiin ryhmiin. Ihminen haluaa olla hyväksytty sekä tuntee itsensä tarpeelliseksi. Ihmisen itsetunto muodostuu suhteessa toisiin ihmisiin, sillä positiivinen palaute vahvistaa itsetuntoa. Työ ja ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia (Rauramo 2004: 121-126.) Työyhteisön jokaisella ihmisellä on oltava tärkeä rooli omana itsenään.

Hyvässä työyhteisössä jokaisen yksilön työpanos huomioidaan ja arvostetaan. Toiseksi viimeisenä tarpeena tulee arvostuksen tarve. Yksilön itsensä arvostus omaa itseään sekä työtään kohtaan vaikuttaa siihen, miten työyhteisö ja läheiset ihmiset arvostavat häntä. Arvostuksen kokeminen ja saaminen on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Itsetuntoa ei voi nostaa yksin. Itsetunto muodostuu ja vahvistuu saadusta palautteesta suhteessa toisiin ihmisiin. Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on työhyvinvoinnin edistämisen pe-

rusta. (Rauramo 2004: 136-140.) Itsearvostus kuvaa yksilön suhtautumista itseensä, joka ilmenee myös suhtautumisena muihin ihmisiin. Kun itsearvostus on vahva, näkee yksilö itsensä riittävän hyvänä, arvostaa itseään, hyväksyy itsensä sekä tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005: 99-100.)

Viimeisenä ja kaikkein ylimpänä on itsensä toteuttamisen tarve. Tarve perustuu ihmisen halun olla enemmän ja parempi, haluun ylittää rajojaan, kokeilla uusia haasteita sekä löytää itsestään uusia kykyjä, puolia ja ulottuvuuksia (Rauramo 2004: 148.) Kun kaikki alemman tason tarpeet on tyydytetty, ihminen voi ja pistää luovuutensa peliin elämässään, niin myös työelämässään. Työelämässä tapahtuvat muutokset edellyttävät kaikilta jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. Rauramon mukaan oppiminen ja muutos kulkevat rinta rinnan. Muutos on syy oppimiseen ja oppiminen puolestaan tapa toteuttaa muutos. Oppimisessa keskeistä on halu oppia. Elinikäinen oppiminen lähtee oppijan motivaatiosta ja halusta oppia uutta. Elinikäinen oppiminen antaa valmiudet elää muuttuvassa maailmassa sekä selvittää yhteiskunnan ja työelämän muutoksista. (Rauramo 2004: 149.) Työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuu jatkuvaa muutosta ja se edellyttää kaikilta jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. Seuraavassa työhyvinvoinnin portaat kuvassa (kuva 1.) olen koonnut yhteen työhyvinvoinnin kannalta tärkeät seikat, siitä mistä työhyvinvointi muodostuu ja kuinka se kehittyy.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat

Työssä jaksaminen edellytyksenä on työn tuottaman tyydytyksen, työn vaatimien voimien ja levon välinen tasapaino. Jos työ vie liikaa voimia, muttei anna lainkaan tyydytystä, eikä suoriutumista saatavaa energiaa, työstä muodostuu välttämätön paha, jota täytyy kestää elannon saamiseksi. Jos työ on kiinnostava ja siitä saa tyydytystä, siihen haluaa antaa oman panoksensa. Työn vaatima energian tarve saattaa kasvaa monien tekijöiden vuoksi. Työntekijän ongelmat voivat lähteä liikkeelle joko yksilötasolta, työyhteisön ongelmista tai laajemmista yhteiskunnallisista yhteyksistä. Yhteiskunnalliset muutokset ja työnantajan paineet kärjistyvät työyhteisöjen ja yksittäisten työntekijöiden ongelmia, kuten esimerkiksi kansainvälisen kilpailun kiristyminen, julkisen sektorin rahoitusongelmat, tekninen kehitys ja lisääntyvät vaatimukset. Työnantajilla voi olla paine saada aikaan tulosta mahdollisimman vähillä henkilöstöresursseilla, he vaativat tehokkuutta ja tuloksellisuutta tai heillä voi olla työn organisointiongelmia, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen. (Salomäki 2002: 63-67.)

Työntekijän henkilökohtaisella tasolla jaksamiseen vaikuttaa työn paljous, kiire, stressi, puute ajasta työn ja itsen kehittämiseksi. Luonnollisesti myös työyhteisön ongelmat heijastuvat jaksamiseen, kuten työyhteisön kireys, puute yhteisestä ajasta sekä vuorovaikutuksen kapeutumisen vain välttämättömien työasioiden hoitamiseen. Työssä jaksamiseen vaikuttaa oma valmius tehdä työtä, kuten: motivaatio työhön, riittävä ammatillinen osaaminen, riittävät psyykkiset ja sosiaaliset valmiudet suhteessa työyhteisöön ja asiakkaisiin, kyky organisoida omaa työtä, tahto vaikuttaa työn sisältöön, itseohjautuvuus, halu kehittyä sekä terveys ja stressin hallinta. Edellä mainittujen kykyjen ja motivaation lisäksi työssä jaksamiseen vaikuttaa monet muutkin henkilökohtaiset tekijät. Vaikka työstä saisikin energiaa, niin yksityiselämän tapahtumat tai omaan elämäntilanteeseen liittyvät sisäiset psyykkiset prosessit, kuten parisuhdeongelmat, lasten kasvamisen mukana tuomat haasteet tai ikääntyminen, voivat vaatia paljon energiaa ja näin ollen vaikuttaa työssä jaksamiseen heikentävästi. (Salomäki 2002: 67-68.)

Taru Kaivolon ja Heikki Launilan kirjassa Hyvä työpaikka työhyvinvointi on määritelty positiiviseksi työelämän laaduksi. Kaikki työhön, työntekijään, työyhteisöön, johtamiseen ja koko organisaatioon vaikuttavat tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin edistäminen on koko työelämän kokonaisvaltaista kehittämistä. Työhyvinvointi koostuu työntekijän, työyhteisön ja johtamisen muodostamasta kokonaisuudesta, jolloin eduksi on osien välinen vuorovaikutus ja joustavuus. Hyvä työn lähtökohtana on hallinnan, arvostuksen ja mielekkyyden kokeminen, jolloin työmäärä olisi kohtuullinen, jokaisella olisi mahdollisuus kehittyä, työn merkitys ja tavoitteet olisivat selkeät sekä työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus ja rakentavan palautteen antaminen olisi itsestään selvää. Ihminen, joka kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, kestänee paremmin kuormitusta. Pahoinvointia aiheuttaa se, ettei työntekijällä ole mahdollisuutta toimia oman työtapansa mukaisesti eikä säädellä oman tekemisen rytmiä. Työntekijän tulisi saada tuntee oman tekemisen kokemusta, löytää työstään jotain omaa,

joka tekee siitä jollakin tavalla oman jutun. Jokaisen tulisi saada kokea työ mielekkääksi. Työhyvinvointiin liittyy myös käsite työn ilo, johon liittyy omistautumista ja ahkeruutta. Työn ilon syntyy siitä, että työ sujuu, sen tekijä kokee tehneensä parhaansa ja onnistuneensa siinä. (Kaivola & Launila 2007: 127-132.)

Hyvän työn kriteerit täyttävässä työssä työntekijällä tulisi olla mahdollisuus orientoitua omaan työhönsä osana kokonaisuutta, luoda ja kokeilla uusia toimintamalleja, saada apua ja palautetta suorituksestaan, tehdä joustoja ja johtaa omaa työtään, järjeistää eli rationalisoida omaa työtään ja optimoida työkuormitustaan sekä mahdollisuus yksilöllisyyteen. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005: 312.)

4.2 Työntekijän ja työyhteisön voimaantuminen

Jorma Heikkilä ja Kristiina Heikkilä (2005) kirjoittavat kirjassaan Voimaantuminen työyhteisönsä haasteena seuraavasti: ”Työyhteisöissä on siirrytty jatkuvaan muutosprosessiin. Työyhteisön tulee aktivoida kaikki voimavaransa, jotta se selviytyisi, kehittyisi edelleen ja kykenisi tekemään päätöksensä omin avuin. Menestyksen edellytys on ihmisten ja työyhteisön voimaantuminen.” (Heikkilä & Heikkilä 2005: 3.) Myös Mäkisalonen (2004) mukaan voimaantuminen on tärkeää työn ja työyhteisöjen kehittämisessä. Voimavaraistavan työnotteen omaksuminen edellyttää työntekijöiden voimaantumista, joilloin on korostettava työntekijöiden lisääntyviä mahdollisuuksia ja uskoa vaikuttaa itselleen keskeisiin asioihin (Mäkisalo 2004: 40).

Mitä voimaantuminen sitten on? Juha Siitonen (1999) on tutkinut väitöskirjassaan voimaantumista ja sen osaprosesseja. Tutkimuksessaan Siitonen on rakentanut teorian ihmisen voimaantumisesta. Kehitetyn voimaantumisteorian keskeisimpänä ajatuksena on se, että voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään, mutta yksilöä voidaan tukea voimaantumisprosessissa. Voimaantuminen on siis henkilökohtainen prosessi, sillä voimaantunut ihminen on löytänyt voimavaransa itse, mutta voimaantumiseen vaikuttavat myös toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet, jolloin se samalla on myös sosiaalinen prosessi. Voimaa ei voi antaa toiselle, mutta voimaantumista voidaan tukea monilla mahdollistavilla ratkaisuilla. Esimerkiksi työpäivän toimintaympäristön sosiaaliset rakenteet ja olosuhteet, kuten esimerkiksi tasa-arvo, kollegiaalisuus, yhteisten päämäärein asettaminen, yhteistoiminta, avoimuus, toistensa arvostaminen ovat merkityksellisiä asioita työntekijöiden ja työyhteisöjen voimaantumisessa. (Siitonen 1999: 93, 117, 189.)

Vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti, ilmapiiri ja myönteisyys ovat merkityksellisiä käsitteitä voimaantumisprosessissa. Kaikki edellä mainitut voimaantumisen kategoriat tukevat ihmisen voimavarojen kasvua ja ratkaisevat puutteet yhdessäkin kategoriassa voivat heikentää tai estää sisäisen voimaantumisen rakentumista tai säilyttämistä. Voimaantuminen on yh-

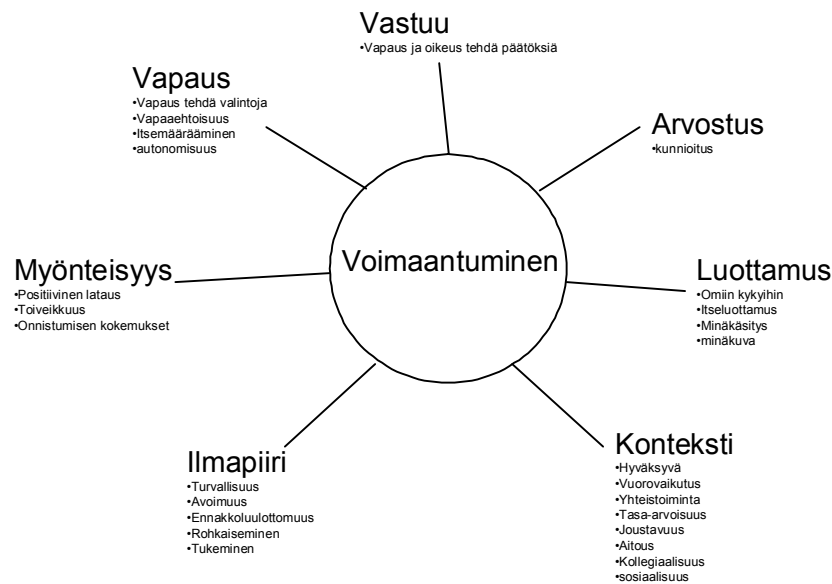
teydessä myös omien päämäärien asettamiseen, luottamuksesta omiin mahdollisuuksiin sekä näkemykseen omasta itsestään ja omasta tehokkuudestaan. Voimaantumisen kannalta on tärkeää, että ihminen voi vapaasti asettaa itselleen päämääriä. Saavutetut päämäärät vapauttavat voimavaroja pyrittäessä kohti uusia haasteita. Sisäisen voimantunteen rakentumisessa on tärkeää myös yksilön vapaus, kuten vapaus tehdä valintoja, vapaaehtoisuus, itsemäärääminen ja autonomisuus. Ihmisellä tulisi olla mahdollisuus valita vapaasti turvallisessa, hyväksytyssä ja kunnioittavassa ilmapiirissä. (Siitonen 1999: 61, 117-119, 124.)

Ihmisen uskomuksilla omiin kykyihin, itseluottamus ja minäkäsitys ovat merkityksellisiä ihmisen voimaantumisen ja sitä kautta hyvinvoinnissa. Ihmisen käsitys itsestään on yhteydessä siihen, millaisia tulevaisuuden odotuksia hänellä on ja miten hän arvio omat voimavaransa verrattuna näihin odotuksiin. Positiivisesti tulevaisuuteen suhtautuvalla on myönteinen käsitys itsestään ja hän osaa asettaa realistisia tulevaisuuden päämääriä. Ihmisen minäkuva on se, millaisena ihminen kuvittelee muiden ihmisten pitävän itseään tai millaisena hän luulee muiden hänet haluavan. Myös se millainen yksilö haluaa olla, on tärkeää voimaantumisen prosessissa. Voimaantumisen prosessin kannalta on tärkeää, millaiseksi todellinen minäkuva muodostuu kuvitellun toisten ihmisten suhtautumisen ja oman ihanteen minäkuvan suhteessa. Realistinen minäkuva syntyy toisilta ihmisiltä saatujen palautteiden tulkinnoista. (Siitonen 1999: 129-132.)

Arvostuksen, luottamisen ja kunnioituksen saamisella on myös suuri merkitys sisäisen voimantunteen rakentumisessa. Hyväksyvä, tukeva ja kannustavassa ilmapiirissä ihmisen voimavarat kasvavat. Turvallinen ja avoin ilmapiiri rohkaisee yksilöä voimaantumisen prosessissaan. Yhteisön ilmapiiri voi olla positiivisesti latautunut, mutta samalla positiivisen latauksen mieliala on voimaantuneen ihmisen piirre. Positiivinen lataus syntyy hyväksytyssä ilmapiirissä ja sen kokeminen tukee ihmisen innostuneisuutta ja toiveikkuutta. Toiveikkuus vapauttaa ihmisen voimavaroja. Toiveikkuus ja elämänmyönteisyys antaa voimia pyrkiä päämääriin, toiveikas ihminen ei luovuta helposti. Onnistumisen kokemukset ovat arvokkaita ja niiden kokemusten saavuttamiseksi ihmisen on uskottava itseensä. (Siitonen 1999: 144-145, 153-154.)

Seuraavalle sivulle olen koonnut voimaantumisen kannalta tärkeitä käsitteitä ja osaprosesseja kuvaksi (kuva 2.).

VOIMAANTUMISEEN VAIKUTTAVAT OSATEKIJÄT



Kuva 2. Voimaantumiseen vaikuttavat osatekijät

Voimaantumisen kannalta on tärkeää, että työntekijä opettelee tuntemaan itsensä ja saa realistisen kuvan itsestään ihmisenä ja työntekijänä (Heikkilä & Heikkilä 2005: 31). Kuka minä olen ja millainen minä olen työyhteisöni jäsenenä? Näin ollen koulutusta olisikin kohdistettava enemmän ihmisen sisäiseen minään, sen tuntemiseen ja kehittämiseen. Vahva itsetunto auttaa kohtaamaan muutokset. Vahvan itsetunnon omaava ihminen tietää oman hyvyysarvon, omaa vapaan tahdon ja näin ollen ottaa vastuun elämästään ja kykenee ohjaamaan sitä rakentavaan suuntaan. Itsetunnolla on vaikutusta myös työsuorituksen onnistumiseen. Voimaantuvassa organisaatiossa itsetunto on se tapa, uskallus ja taito, jolla ihminen ja yhteisöt arvioivat valmiuttaan kohdata, tulkita ja käsitellä työyhteisössään kohtaamiaan merkittäviä haasteita. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 126-127.) Heikon itsetunnon omaavilta työntekijöiltä ja työyhteisöiltä puuttuu usko omaan itseen, jonka takia tuloksellisuus, luovuus ja innovatiivisuus heikkenevät. (Heikkilä & Heikkilä 2005:129). Voimaantuminen näkyy parantuneena itsetuntona (Siitonen 1999: 134).

Voimaantuvassa organisaatiossa on myös tärkeää kohdata jokainen jäsen moniulotteisena persoonana eikä pelkkänä systeemin osana. Voimaantumiseen tarvitaan myös jokaisen työyhteisön jäsenen kokemus hyväksytyksi tulemisesta, että häntä kunnioitetaan tasavertaisena ihmisenä, häntä kuunnellaan, hänet otetaan tosissaan, hänestä välitetään, hän kuuluu joukkoon ja hänellä on vaikutusta organisaation menestymiseen. Ihmisen sosiaalinen tarve liittyy toimimaan muiden kanssa tulisi hyödyntää työyhteisöissä ja organisaatioissa. Myös sosiaalisen

liittymisen tarpeiden olisi tyydyttävä työpaikoilla, puutteet näiden tarpeiden tyydyttämisessä vaikuttavat suorituksiin heikentävästä ja ilmenee levottomuutena, riitaisuutena, tyytymättömyytenä, jopa masentuneisuutena. Mahdollisuus liittymiseen tarjoaa ihmisille tilaisuuksia osoittaa ja kehittää sosiaalisia taitojaan, jotka ovat tarpeellisia voimaantuvassa työyhteisössä. Jokaisen yksilön tulee kokea itsensä hyväksytyksi ja sen eteen tulee ponnistella. Voimaantumista tulee tukea sellaisilla toimenpiteillä, että yksilön itsetunto vahvistuu ja samalla yksilö tuntee voimakkaammin kuuluvansa yhteisönsä. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 55, 297-299.)

Voimaantumisen kannalta on tärkeää johtajien ja työntekijöiden hyvät suhteet. Työntekijöiden ja johtajien välillä tulisi olla kestävä luottamuksellinen suhde, joka syntyy hyväksymällä ja arvostamalla toinen toistaan tasavertaisena ihmisenä. Luottamuksen synnyttyä osapuolet uskaltavat ilmaista itseään avoimesti ja kertoa kokemuksistaan ja toiveistaan. Luottamus edistää ryhmään kuulumisen tunnetta ja sitoutumista yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 292, 294-295).

Voimaantuvan organisaation peruspilareita on vastuullisuus, joka koskee jokaista yksilöä yhteisössä. Jokaisella tulee kuitenkin olla tarpeelliset resurssit ja toimivalta, jotta heiltä voi odottaa vastuuta. Vastuuseen liittyy vapaus ja oikeus tehdä päätöksiä, suunnitella omaa työtään ja vaikuttaa sen toteuttamiseen, käyttää omaa sisäistä kontrollia yksin ja yhdessä, ottaa riskejä, onnistua ja myös epäonnistua sekä oppia kokemuksistaan. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 306.)

Työyhteisöjen voimaantumisen prosessin edellytyksenä on sisältäpäin ohjattu muutos. Voimaantuvassa organisaatiossa tulisi kehittää jokaisen itseohjaavuutta, jolloin yksilöt ja ryhmät uskaltavat muodostaa omat mielipiteensä vaikeistakin asioista, tekevät tarkoituksenmukaisia valintoja, kantavat vastuun omista tekemisistään, onnistumisistaan ja virheistään. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 220-221.)

Kun työyhteisössä on sisäistä voimantunnetta, se toimii tehokkaasti ja henkilöstö kokee tyytyväisyyttä. Sisäisen voimantunteen puuttuminen ilmenee voimattomuutena, avuttomuutena ja toivottomuutena, joka voi näkyä tilanteeseen alistumisena, riippuvuutena auktoriteetteihin sekä hallinnan tunteen menetyksenä. (Mäkisalo 2004: 40-41.) Työyhteisöjen omaa voimaa tulisi kehittää ja tukea, jotta päästäisiin kestäväan ja jatkuvaan kehitykseen. Organisaatorakenteiden, johtamistavan ja työolojen tulee tukea voimaantumisprosessia. Työntekijän kasvamista ja kehittymistä tukee parhaiten avoin sosiaalinen kanssakäyminen. Voimaantuvassa työyhteisössä työyhteisön jäsenet kohdataan tasavertaisina, omaa elämäänsä hahmottavina ja ohjaavina persoonina. Voimaantunut työyhteisö on terve, itseohjautuva, joka ottaa itse vastuun omasta kehityksestään. Voimaantunut työyhteisö toimii aktiivisesti ja luovasti, vastaa ennakkoluulottomasti eteen tuleviin haasteisiin. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 14, 28-32.)

Voimaantuvassa työyhteisössä on luovuutta ja se kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Luovuutta tarvitaan selviytymiseksi. Työntekijät tuottavat uutta informaatiota ja uusia ratkaisuja arkielämän työtilanteissa. Voimaantuvassa organisaatiossa voidaan jäseniltä odottaa itseluottamusta ja uskoa omaan luoviin kykyihin, että he kykenevät toimimaan paineiden alla ja kantamaan vastuun teoistaan. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 147, 153.)

4.3 Työn kehittäminen

Työyhteisöjen kehittäminen lähtee käyntiin työyhteisön sisäisistä tarpeista ja sen toimintaympäristössä tapahtuneista muutoksista. Työyhteisön sisäiset kehittämistarpeet liittyvät työn organisointiin, yhteistoimintaan ja johtamisen kehittämiseen. Muutokset niissä vaikuttavat yksittäisen työntekijän työtyytyväisyyteen sekä työhyvinvointiin, samalla myös koko työyhteisön toimivuuteen. (Lindström & Leppänen 2002: 14.) Nykyään työ vaatii enemmän yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja. Riippuvuus muista ihmisistä työssä on lisääntynyt työprosesien tultua monimutkaisimmiksi ja monitasoisimmiksi, joten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää kaikkien osallistuvien tasojen yhteistyötä ja kommunikointia. (Lindström & Leppänen 2002: 14, 36-37.) Ulkoiset kehittämistarpeet nousevat kansainvälisistä muutoksista, markkina-tilanteesta ja yhteiskunnan arvojen muutoksista. Työelämän ja yhteiskunnan muutos heijastuu työpaikkojen toimintaan. Työelämän globalisoituminen sekä tieto- ja informaatiotekniikan tarjoamat haasteet tuovat uusia mahdollisuuksia, mutta samalla uhkia ihmisen hyvinvoinnille työssä. (Lindström & Leppänen 2002: 10,14.)

Kehittämistoiminnassa pyrkimyksenä on sekä työntekijöiden että asiakkaiden hyvinvoinnin maksimointi (Mäkisalo 2004: 13). Kehittämistoiminnalla pitää olla selkeät tavoitteet, sillä ihmiset eivät hyväksy muutoksia, jos he eivät ymmärrä, mihin niillä pyritään. (Työterveyslaitos 1994: 34). Yksilön ja työyhteisön osaamisen kehittäminen on tullut entistä tärkeämmäksi työyhteisöjen kehittämisessä. Työyhteisöjä kannustetaan analysoimaan omaa työtään ja työyhteisöään sekä kehittämään niitä hyvinvoinnin häiriöiden ehkäisemiseksi. Kehittämistoiminnan taustalla on työelämän ajankohtaiset muutossuunnat ja tarve uudistaa ammatillista sekä organisatorista osaamista. (Lindström & Leppänen 2002: 14, 39.)

Ammatillinen pätevyys on sitä, että työntekijällä on työn vaatimat taidot ja tiedot, myös vuorovaikutustaidot ovat osa ammattitaitoa. Työyhteisöjen ilmapiiriin laatuun heikentävästi vaikuttavat kiire, vähäinen palautteen antaminen, työn vähäinen palkitsevuus, esimiesten antaman tuen vähäisyys, epäoikeudenmukainen kohtelu ja töiden heikko organisointi. Lisääntynyt yhteistoiminnan vaatimus asettaa kehityshaasteita myös ihmishuone- ja ryhmätuokentelylle. Työssä, joka vaatii yhteistyötä, vuorovaikutustaidoilla on merkittävä osuus. Työn lopputulos ja tehokkuus paranevat, jos ihmiset osaavat toimia ryhmässä ja hyödyntävät työssään organisaation voimavaroja monipuolisesti. Sosiaalinen toimintakyky on osa ammattitaitoa.

Työn uudelleen organisoimisen tavoitteena on parempi toimivuus, joustavuus, työmotivaatio ja henkilöstön hyvinvointi. Työn uudelleen organisoimisen taustalla työntekijän terveyden ja henkisen hyvinvoinnin edistämisen lisäksi voi olla myös nopeamman, tehokkaamman, joustavamman ja asiakaslähtöisemmän palvelun tuottaminen. (Työterveyslaitos 1994: 14, 53, 69-70.)

Muuttuvassa työelämässä esimiehen ja työntekijän suhteessa korostuu inhimillisuus. Esimiehellä täytyy olla ymmärrystä ja aikaa kuunnella, joka edellyttää yhteistoiminnallista ja vuorovaikutuksellista toimintatapaa. Yhteistyöllä voidaan saada aikaan luovia ratkaisuja uusiin haasteisiin. Avoimuus työntekijöiden ja johdon välillä synnyttää luottamusta. Nykypäivänä esimiehen ei tulisi olla ”alaistensa” johtaja vaan työntekijöiden tukija, joka antaa tilaa sekä mahdollisuuksia osaamiselle ja kehittymiselle. Johtaminen on tuen antamista ja mahdollisimman hyvien edellytysten luomista hyvän työn teolle. (Kaivola & Launila 2007: 38-45.)

Suunnittelussa ja kehittämistyössä olisi käytettävä kaikkien henkilöstöryhmien ja mahdollisesti ulkopuolisten konsulttien kokemusta hyödyksi. Kun eri ammattiryhmät ovat suunnitteluprosessissa vuorovaikutuksessa keskenään, ne myös oppivat toisiltaan. (Työterveyslaitos 1994: 72.) Toisinaan muutoksia toteutetaan pakonomaisesti, johtoportaan päin, tällöin ihmisten oma-aloitteisuus ja usko omaan kykyihinsä heikkenevät, samalla epäluottamus, pelot ja kynnisyys saattavat kasvaa. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 13.)

5 TAIDE, KULTTUURI JA LUOVUUS OSANA HYVINVOINTIA

Taiteen, luovuuden ja taiteenkaltaisten menetelmien vaikutus ihmisen hyvinvointiin kuuluvat olennaisesti opinnäytetyöni viitekehykseen. Taiteen määrittäminen on vaikeaa, koska ihmiset kokevat taiteen eri tavoin. Tähän osioon olen koontanut niitä vaikutuksia, mitä taiteella on ihmiseen ja ihmisen hyvinvointiin, sillä Lupa löytää uutta - projektissa käytetään taidetta menetelmänä työntekijän ja työyhteisön voimavarojen tukemisessa sekä työn kehittämisessä. Myös luovuuden käsitettä olen aukaissut. Luovuus ei ole pelkästään taiteellista luovuutta, vaan luovuutta löytyy myös arkipäivän askareista.

5.1 Taiteen, kulttuurin ja luovuuden vaikutus hyvinvointiin ja voimavarojen kasvuun

Taide on itseilmaisun keino, jonka avulla ihminen on vuorovaikutuksessa itsensä ja ympäristönsä kanssa, taiteellinen työskentely mahdollistaa sosiaalisen vuorovaikutuksen sekä itsetuntemuksen lisääntymisen. Taiteen avulla voi kertoa tarinaa itsestä itselle ja toiselle, joka on valmis ottamaan viestin vastaan. (Ahonen-Eerikäinen 1994: 13.)

Marjatta Bardy (2007: 21) määrittelee taiteen kirjassa Taide keskellä elämää seuraavasti: ”Taide on tapoja kuvata ja nimetä maailmaa työstämällä havaintoja ja kokemuksia taiteen eri keinoin. Taiteessa luodaan ja jaetaan muotoja ja merkityksiä. Taide peilaa, tulkitsee ja muuttaa todellisuuksien hahmottamista, havaitsemisen, kokemisen ja tuntemisen tapoja. Taiteen käytännöllinen merkitys on sen kyvyssä panna aistit, tunteet ja mieli liikkeeseen sellaisin tavoin, joihin on muilla keinoilla vaikea päästä.”

Jaana Venkula (2003) pohtii teoksessaan Taiteen välttämättömyydestä taiteen syvintä tehtävää ja kuinka se vaikuttaa ihmismieleen, tietoon ja yhteiskuntaan. Venkula ajattelee taiteen harjoittamisen ja kokemisen samanarvoisiksi, molemmissa tapauksissa taide kehittää havaitsemisen tapoja, harjaannuttaa ajattelun ja toimimisen taitoja sekä viestii todellisuudesta. Taiteessa todellisuutta jäljitellään, joten taiteen avulla voidaan kehittää toimintaa, ajattelun ja tekemisen taitoja. Tekemisen kautta näemme maailmasta uudenlaisia asioita ja itsessämme uusia piirteitä. Taiteenharjoittaminen ja kokeminen tarjoavat mahdollisuuden tekemisen tapojen muuttamiseen. Taide vahvistaa tunteiden tuntemisen ja tunteista tietoisena olemisen taitoa, myös empatiakyky, kyky asettua toisen ihmisen asemaan, voi vahvistua. (Venkula 2003: 13 ja 43-51.)

Miten taide sitten vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja voimavarojen kasvuun? Taiteellinen työskentely mahdollistaa vuorovaikutuksen sekä itsensä että ympäristönsä kanssa. Vuorovaikutus itsensä kanssa mahdollistaa itsetuntemuksen lisääntymisen. Juha Siitosen mukaan ihmisen uskomuksilla omiin kykyihin, itseluottamus ja minäkäsitys ovat merkityksellisiä ihmisen voimaantumisen ja sitä kautta hyvinvoinnissa. (Siitonen 1999: 129-130). Voimaantumisen ja hyvinvoinnin kannalta on siis tärkeää, että ihminen arvostaa ja luottaa itseensä. Yksilön arvostus omaa itseä sekä työtään kohtaan on myös työhyvinvoinnin kannalta hyvin olennaista. Taide voi olla kokijalle myös nautinnollista, virkistävää ja laukaista paineita. Taide herättää tunteita ja voi saada ihmiset pohtimaan omaa olemassa oloaan. Taide on myös sosiaalista kanssakäymistä. (Visanti 2006: 13.)

Humanistisen psykologian edustaja Abraham Maslow korostaa yksilön oikeutta itsensä toteuttamiseen. Kun ihmisellä on mahdollisuus toteuttaa itseään luovasti, prosessin tai tuotteen laatu ei ole tärkeää, olennaista on ihmisen vapautuminen tekemään havaintoja ennakkolullottomasti, itsekritiikin ja itsestään selvät ”totuudet” unohtaen. Rohkeus, vapaus, spontaanius ja itsensä hyväksyminen ovat Maslowin mukaan luovuuden edellytyksiä. Maslowin mukaan luovuus on yhteydessä psyykkiseen terveyteen. (Uusikylä & Piirto 1999: 31-33.) Taiteellisessa luovassa työskentelyssä yksilöllä on mahdollisuus toteuttaa itseään ja luovassa prosessissa ihminen on vapaa tekemään valintoja ja määrätä omaa toimintaansa. Taiteellisen työskentelyn avulla on myös mahdollisuus ylittää omia rajojaan, kokeilla uusia haasteita sekä löytää itsestä uusia kykyjä, puolia ja ulottuvuuksia. Taiteen avulla on mahdollisuus saada onnistumi-

sen kokemuksia, joilla on ihmisen voimavaroja kasvattava merkitys. Juha Siitosen (1999) mukaan voimaantumisen kannalta onnistumisen kokemuksilla on suuri merkitys. (Siitonen 1999: 154).

Luovuus on kyky saada aikaan jotain uutta. Luovuus ilmentyy taiteellisena lahjakkuutena, sosiaalisina taitoina, uutta luovana ajatteluna tai selviytymisenä erilaisissa arkielämän tilanteissa. Kokeileminen, tutkiminen ja mielikuvitus ovat arkielämän luovuutta ja se auttaa ihmistä selviytymään erilaisissa myös vaikeissa tilanteissa. Luovuus tasapainottaa mieltä ja auttaa ennaltaehkäisemään kriisejä. (Keränen, Nissinen, Saarnio & Salminen 2001: 105.) Luovuustutkija Mihaly Csikszentmihalyn mukaan arkiluovuus merkitsee kykyä muuttaa omaa elämää ja omia toimintatapoja sekä purkaa luovuutta tukahduttavia rutiineja (ks. Kauppinen 2006: 153). Kari Uusikylän mukaan luova yksilö toimii itsenäisesti, tuottaa jotain uutta ja persoonallista (Uusikylä 2006: 5). Luovuus on myös voimavara, jonka avulla voi ratkaista ongelmia ja eheytyä (Ahonen-Eerikäinen 1994: 13).

Mihin luovuutta tarvitaan? Opetushallituksen Luovuus- ja kulttuurikasvatushankkeessa toimiva Hannu Saha näkee luovuuden liittyvän kaikkeen inhimilliseen toimintaan. Hänen mukaansa arkielämässä tarvitaan monenlaista luovuutta. Myös työelämässä erilaiset työtehtävät vaativat monenlaista luovuusosaamista. Luovuus on mielikuvitusta ja aistinvaraisuutta. Luovuus tarvitsee tietopohjaa sekä kykyä nähdä asioita uudella tavalla, tuloksena syntyy uusia ratkaisuja. Mihaly Csikszentmihalyn mukaan luovuus ei ole pelkästään yksilön ominaisuus. Luovuuteen vaikuttaa ratkaisevasti sosiaalinen ympäristö. (Uusikylä 2006: 6, 11.) Marita Ahon mukaan luovuuden esiin nousemisen kannalta keskeistä on ihmisten motivointi, innostaminen ja kannustaminen. Työelämässä on tärkeää, että ihmisiä ja heidän aloitteellisuuttaan ja saavutuksiin arvostetaan. (Aho 2007: 39.)

Myös yhteiskunnallisella tasolla luovuus on nostettu esiin. Vuonna 2003 alkaneessa luovuusstrategiatyössä luovuutta ryhdyttiin tarkastelemaan kaikkiin yhteiskunnallisiin toimintoihin liittyvänä asiana. Työryhmän kantavana ajatuksena oli, että luovuus on sellainen tapa kokea, ajatella ja toimia, joka on saatava käyttöön laajasti koko yhteiskunnassa. Luovuusstrategiatyön loppuraportissa (2006) pohdittiin luovuutta ja kuinka sen avulla voidaan vastata suomalaisen yhteiskunnan keskeisimpiin haasteisiin, joita ovat globalisaatio, kulttuurien vuorovaikutus, teknologinen kehitys sekä henkisen ja aineellisen hyvinvoinnin edistäminen. Luovuus ja innovatiivisuus nähtiin suomalaisen yhteiskunnan kehittämisen keskeisinä voimavaroina. Luovuus nähtiin kylynä yhdistellä merkityksiä ja asioita ennen kokemattomilla tavoilla. Luovuuden toteutumisen mahdollistaa monimuotoinen ja joustava ympäristö. Luovan työntekijän tunnusmerkeiksi työryhmä näki työhön motivoituneisuuden ja luovan työyhteisön tunnusmerkeiksi tilan ja tuen antamisen. Luovan toiminnan perusedellytyksiä ovat selkeät tavoitteet, riittävän vakaat toimintaolosuhteet sekä vapaus valita keinot tavoitteiden saavuttamiseksi.

Luovuutta voidaan edistää asenteita ja toimintatapoja muuttamalla. (Opetusministeriö 2006:36)

Taiteen avulla voidaan yksilöitä rohkaista luovuuteen. Taiteessa ja luovuudessa on kysymys myös uskalluksesta. Taiteen avulla voidaan aktivoida ja osallistaa ihmisiä. Taiteen avulla voi kokea onnistumisen tunteita sekä löytämisen ja tekemisen riemua. Hannu Sahan mukaan olisi kannattavaa siirtyä kirjallispainotteisesta kulttuurista elämispohjaisempaan kulttuuriin. Hän luonnehtii taidekasvatusta luovuuskasvatukseksi, sillä taiteen tekeminen on aina luova tilanne. (Visanti 2006: 12-13.)

Luova toiminta on avointa ja kontrolloimatonta, toiminnalla ei ole etukäteen asetettua tietoa tulosta. Luovan prosessin alussa ei tiedetä mitä on tulossa ja mikä on luovan prosessin lopputulos. Myös motivaatio on tärkeä luovassa prosessissa, ihmisellä täytyy olla halua ja tarvetta ilmaista itseään. (Keränen, Nissinen, Saarnio & Salminen 2001: 105-106). Luovat, toiminnalliset menetelmät vaikuttavat kokemuksen kautta ja niiden avulla voidaan tehdä näkyväksi ajatuksia, tunteita ja mielikuvia. Luovassa toiminnassa ja luodessaan ihminen käy vuoropuhelua itsensä kanssa. Luovat toimintamenetelmät eivät keskity valmiin teoksen luomiseen vaan tekemisen prosessiin: tehtävään paneutumiseen, omiin havaintoihin, sekä kykyyn jakaa kokemus muiden kanssa. Luovissa menetelmissä on keskeistä tekemisen ajatus, toiminnalla voidaan purkaa ja käsitellä omia tunteita ja kokemuksia, jolloin itse tekeminen voidaan ajatella olevan terapeutista. Esimerkiksi kuvan avulla voi ilmaista itseään symbolisesti, symbolien kautta asioihin saadaan etäisyyttä ja vaikeidenkin asioiden käsittely voi tuntua turvalliselta. Kuvan tekemisen kautta ajatukset ja tunteet saavat konkreettisen muodon, jolloin tekemisen prosessi voi auttaa tekijää tulemaan paremmin tietoiseksi tunteistaan. Tekijän on myös mahdollista löytää uusia asiayhteyksiä, joita ei ole aiemmin havainnut, tällöin kuvan tekeminen toimii itsetutkiskelun välineenä. (Keränen, Nissinen, Saarnio & Salminen 2001:106.)

Taide ja kulttuuri vaikuttavat myönteisesti ihmisten hyvinvointiin. Taide on elämys, joka virittelee aisteja ja rikastuttaa elämysmaailmaa. Kulttuuri- ja taide-elämykset synnyttävät emootioita eli tunteita, jotka luovat myönteistä hyvinolon tunnetta ja hyvinvointia. Taiteella ja kulttuurilla on nähty olevan yhteyttä hyvään terveyteen, parempaan työkykyyn ja hyvän elämän kokemuksiin. (Hyyppä & Liikanen 2005: 36, 113.) Myös voimaantumisen teoriassa positiivisella latauksella nähdään olevan vaikutusta ihmisen voimaantumiseen. Positiivisen latauksen kokeminen tukee ihmisen innostuneisuutta ja toiveikkuutta, toiveikkuus vapauttaa ihmisen voimavaroja. Juha Siitosen mukaan positiivisen latauksen mieliala on myös voimaantuneen ihmisen piirre. Taideharrastuksilla on todettu myös terveyttä edistävä vaikutus, aktiivinen harrastustoiminta voi jopa lisätä elinvuosia. Kulttuurin ja taiteiden harrastaminen herättää myönteisiä tunteita ja antaa elämälle sisältöä. Taide voi antaa voimaa ja energiaa arjen puuristuksessa, vahvat elämykset saavat mielen liikkeelle ja kuljettavat arjen yläpuolelle. Perin-

teisesti luokiteltujen taidealojen, kuten kirjallisuus, kuvataide, musiikki, elokuvat, teatteri ja tanssi, lisäksi myös käsityöharrastukset, keräily, askartelu tai joku muu luova harrastus tuottavat elämyksiä. Elämys on kokemisen muoto, johon liittyy voimakasta innostusta ja kiihtymystä tai harmoniaa. (Hyyppä & Liikanen 2005: 86-87, 104-107.) Kulttuuritoiminnalla ja taideharrastuksilla on myös yhteisöllisyyttä ja verkostojen muodostumista edistävä vaikutus (Bardy, Haapalainen, Isotalo & Korhonen: 2007: 182).

5.2 Taide ja työhyvinvointi

Cecilia Von Branderburg on tutkinut kuvataiteen ja työtoiminnan yhdistämistä. Kuvataide työhyvinvoinnin ja työtoiminnan tukena raportissaan Von Branderburg (2003) toteaa, että kulttuuri on käyttämätön resurssi, joka pitäisi ottaa paremmin käyttöön työhyvinvoinnin ja työtoiminnan tukena. Hän jakaa taiteen hyödyt kolmeen osa-alueeseen: kuvataiteen käyttö menetelmänä koulutuksessa osaamisen ja luovuuden lisäämiseksi sekä persoonallisuuden kehittämiseksi, kuvataiteen käyttö yksilötasolla ehkäisevänä, hoitavana ja kuntouttavana menetelmänä sekä kuvataide työympäristössä viihtyisyyden, esteettisyyden sekä imagon edistäjänä. (Von Brandenburg 2003: 7.)

Von Brandenburg luonnehtii taidetta ajattelun apuvälineeksi. ”Taide laajentaa tajuntaa, koska sen avulla voi pohtia elämää laajemmin ja syvemmin. Se voi muuttaa näkökantoja elämään ja auttaa ymmärtämään toisia ihmisiä.” (Von Brandenburg 2003: 61.) Työkyvyn ja työhyvinvoinnin perusta koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä ja terveydestä. Keskeisiä asioita työkyvyn kannalta ovat myös ammatillinen osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä työolot, työyhteisö ja työorganisaatio. (Bardy, Haapalainen, Isotalo & Korhonen: 2007: 181.) Työhyvinvoinnin kannalta on otettava huomioon myös inhimilliset tekijät, sillä tunteet liittyvät kiinteästi inhimillisiin tarpeisiin. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää tunnistaa tunteet ja tarvittaessa jakaa niitä, sillä tunteiden jakaminen tuo lisää voimaa. Taiteen keinoin voidaan käsitellä tunteita ja pelkoja työssä, jos tunteista ei voi tai saa puhua, se rasittaa, väsyttää ja ihminen ei voi hyvin. Taiteen harjoittamisen avulla voidaan löytää myös uusia näkökulmia omaan sisäiseen elämään ja kehittyä eteenpäin. (Von Brandenburg 2003: 39-40, 61.)

Työn tekeminen on myös sosiaalista kanssakäymistä, jolloin työntekijän on hallittava oman ammattialansa tietojen lisäksi kyky sosiaaliseen kanssa käymiseen, kuten kykyä yhteistyöhön, kommunikointiin ja informaation vaihtoon. Taiteen avulla voidaan harjoitella ja vaikuttaa sosiaalisessa kanssakäymisessä syntyviin tilanteisiin, joissa vaaditaan taitoja toisen kuuntelemisessa, omien näkemysten hetkeksi sivuun jättämisessä ja lopputulokseen pääsemisessä intensiivisen vuorovaikutuksen kautta. (Von Brandenburg 2003: 47.)

Von Brandenburg näkee kuvallisen ilmaisun havaintokykyä aktivoivana sekä sillä voi kehittää tiimityötaitoja, ongelmanratkaisutaitoja sekä luovuutta. Taiteelliset harjoitukset voivat lisätä keskittymiskykyä, tarkkuutta ja ongelman havaintokykyä sekä huolellisuutta, tarkkaavaisuutta, prosessin ohjaamiskykyä tai aiheeseen orientoitumista. Tiimityöskentelyn edistämiseen taide tarjoaa tukea henkilösuhteiden ja sisäisen yhteistoiminnan sujuvuuteen. Taiteellinen prosessi vaatii tekijältä kykyä etsiä uusia ratkaisuja ja verrata niitä kokonaisuuden vaatimuksiin, sillä taiteellisessa työskentelyssä yksilö on jatkuvien tilanteiden edessä, jotka vastaavat ongelmatilanteiden ratkaisua. Taiteellinen työskentely on jatkuvaa dialogia oman itsen ja syntyvän työn välillä, jolloin tarvitaan myös oman itsensä kuuntelua. Taiteen avulla Von Branderburgin mukaan voidaan myös tukea työntekijöiden henkilökohtaista kehitystä ja auttaa uusien luovien voimavarojen aktivoimista. Taiteen avulla voidaan yksilöä auttaa kokemaan työ omakseen ja löytämään työn ilon. Taiteen avulla voidaan vaikuttaa kykyyn elää tässä hetkessä ja epävarmuudessa. Hän näkee, että taide voi olla myös ikääntymisen ja henkisen kasvun tukena. Von Brandenburgin mukaan organisaation kehittyminen tarkoittaa luovan ilmapiirin ja työntekijöiden voimavarojen edistämistä. Taiteen avulla voidaan lisätä työntekijöiden psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä ja siten vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Von Branderburg 2003: 57-60.)

Taiteen voimauttavasta vaikutuksesta on tullut näyttöä taide - ja sosiaalikasvattaja Miina Savolaisen kehittämän voimauttavan valokuvauksen menetelmän myötä, jossa valokuvaa käytetään pedagogisena ja terapeuttisena menetelmänä. Voimauttavan valokuvan menetelmä perustuu valokuvan kykyyn tallentaa, tehdä näkyväksi ja jäsentää elämäntarinaa, identiteettiä ja sen eri puolia, rooleja sekä perheen tai työyhteisön ihmissuhteita ja yhteistä historiaa. Valokuvausprosessin aikana ihmiselle itselleen selkiytyy, mitkä asiat omassa elämässä ovat oleellisia, se auttaa keskittymään voimavaroja tuoviin asioihin omassa arjessa. Voimauttavan valokuvauksen menetelmää on sovellettu hoito- ja kasvatusalloilla sekä työyhteisöjen kehittämisessä, kuten esimerkiksi Stakesin YTY -projektissa. (www.voimauttavavalokuva.net/menetelmä.htm.)

Vuonna 2004 päättyneen Stakesin YTY -hankeen tavoitteena oli kehittää työpaikkatason toimintakäytäntöjä työn ja perheen yhteen sovittamisessa edistäen näin työntekijöiden jaksamista ja sukupuolten välistä tasa-arvoa. Kehittämistyö toteutettiin työpajoina, joissa sovellettiin toiminnallisia kehittämistyön menetelmiä. Työpajoja yhdisti tukeutuminen taiteen toimintatapoihin ja niiden tavoitteena oli synnyttää oivallus työntekijöiden elämästä kokonaisuutena. Elämän eri osien sujuva yhdistyminen katsottiin tukevan tuloksellista työntekoa ja jaksamista. YTY-hankeen pajoina oli elämänviivan paja, tulevaisuudentarinoiden paja, draamapaja sekä voimauttavan valokuvauksen paja. (http://eslromake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S00595.html.)

Voimauttavan valokuvauksen pajassa kuvien avulla tutkittiin asioita, mitkä olivat kunkin elämässä tärkeitä, millaisia erilaisia rooleja yksilöllä on. Kuvamateriaalin työstäminen ja jakaminen tekivät näkyväksi omaa työtehtäväänsä ja perhetilanneettaan. Kuvien analysointi synnytti syvällistä keskustelua ihmisten elämäkokemusten kirjosta ja lisäsi erilaisuuden ymmärtämistä, keskinäistä arvostusta ja myötätuntoista suhtautumista itseän ja muihin. Parikuvauksen puolestaan opetti vuorovaikutusta sekä toisen työyhteisön jäsenen kohtaamista ja kohdatuksi tulemistä. Projektin tuloksena esimiestäidot kehittyivät ja keskusteluun nousi tarpeet työn ja perheen yhteensovittamisesta. Konkreettisina tuloksina syntyi myös uusia vuorovaikutuksen tapoja ja kehittämistyön menetelmiä.

(http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S00595.html.)

5.3 Lupa löytää uutta - projektin asiantuntijoiden ja osastojen esimiesten ajatuksia ja toiveita projektista

Lupa löytää uutta - projektista keväällä 2008 valmistunut Eveliina Salmisen opinnäytetyö tutki miten taide ja luovuus voivat vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen sekä kuinka sen avulla voidaan tukea ammatillisuutta ja työnkehittämistä. Tutkittava aineisto oli kerätty haastattelemalla Lupa löytää uutta - projektissa toimivia asiantuntijoita (taiteilijoita sekä työnohjaajaa) sekä kyselylomakkeiden avulla projektissa mukana olevilta osastojen esimiehiltä.

Projektin asiantuntijat näkevät taiteella ja luovuudella olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Asiantuntijoiden mukaan taiteellinen työskentely vaikuttaa yksilön ajatteluun ja tunteisiin lisäämällä luovuutta, joka kehittää luovaa ajattelutapaa, jolloin ihminen kykenee näkemään uudet asiat ja tilanteet mahdollisuuksina, kykenee tekemään ratkaisuja sekä löytää oikeat toimintamallit erilaisiin tilanteisiin. Työyhteisön hyvinvointia nähtiin lisäävän työyhteisön yhteinen taiteellinen työskentely, kun työyhteisö osallistuu yhdessä taiteen tekemiseen, jokaisen henkilökohtaisen kokemuksen kautta taiteen positiiviset vaikutukset heijastuvat koko työyhteisöön. Taiteen uskottiin vaikuttavan työhyvinvointiin myös rentouttavana tekijänä. Projektin taidetoimintapäivien aikana työyhteisön jäsenet ovat tekemässä yhdessä normaalityöstä poikkeavaa toimintaa ja heillä on mahdollisuus rentoutua yhdessä, tällöin projektin taidetoimintapäivät tukevat koko ryhmän hyvää oloa ja sitä kautta mahdollisesti myös työhyvinvointia. Asiantuntijat näkivät luovien menetelmien saavan esiin ryhmän voimavaroja ja kasvattavan ryhmän vahvuutta. (Salminen 2008: 36-37.)

Taiteella nähtiin olevan kykyä saada esiin ihmisessä olevia tiedostamattomia voimavaroja. Taiteellisen työskentelyn parissa saadut onnistumisenkokemukset tuovat asiantuntijoiden mukaan näitä voimavaroja esiin, kun tekijä huomaa uusia kykyjä itsessään. Asiantuntijat näkivät näillä kokemuksilla olevan siirtovaikutusta työhön ja toimimiseen uusissa tilanteissa, jol-

loin yksilö ehkä uskaltaa rohkeammin tarttua uusiin tilanteisiin ja uskoo itseensä. (Salminen 2008: 39)

Tutkimuksen mukaan taide nähtiin rajojen rikkojana. Lupa löytää uutta - projektin taidetoimintapäivissä perinteiset työyhteisöjen hierarkkiset asetelmat rikkoutuvat ja työyhteisöissä vallitsevat roolit eivät päde, jolloin jokainen saa toimia omana itsenään ja nähdä toinen toisensa erilaisena kuin ehkä työympäristössä on tottunut näkemään. Taiteen ja luovuuden avulla uskotaan saavan esiin yksilössä myös sellaisia puolia, jotka eivät välttämättä pääse esiin työyhteisössä työtehtävien parissa. Tällöin yksilö voitaisiin nähdä työyhteisössä kokonaisvaltaisempana ja vuorovaikutus voisi muovautua sellaiseksi, että ihmiset tulisivat kohdatuiksi enemmän omina itsenään kuin pelkästään ammatinharjoittajina. (Salminen. 2008: 35, 38.)

Taiteen nähtiin vaikuttavan vuorovaikutukseen ja olevan hyvä väline keskustelukulttuurin kehittämiseen. Asiantuntijoiden mukaan taiteen avulla on helpompi avata keskustelua, kun kohteena on jokin konkreettinen asia, jolloin ihmiset ovat luonnollisella tavalla vuorovaikutuksessa keskenään, mikä kehittää keskustelukulttuuria ja lisää ihmisten välistä vuorovaikutusta. Taiteen nähtiin auttavan vuorovaikutukselliseen ja puolueettomaan keskusteluun, jonka nähtiin voimaannuttavan työyhteisöä ja antavan eväitä paremmalle vuorovaikutukselle myös työpaikalle. Asiantuntijat näkivät vuorovaikutuksellisuuden työyhteisössä olevan tärkeää työn kehittämisen kannalta. (Salminen 2008: 39, 44.)

Taiteen nähtiin vaikuttavan myös ongelmanratkaisukykyyn, sillä taiteen nähtiin itsessään olevan ongelmanratkaisua. Kun työskennellään alueilla, joka on ihmiselle uusi ja tuntematon, ja jossa ei voi olla täysin suunnitelmallinen, ihminen joutuu luottamaan omiin kykyihinsä asian ratkaisemiseksi. Asiantuntijoiden mukaan tämä lisää ongelmanratkaisutaitoa sekä luottamusta omiin kykyihin tehdä valintoja. Tällä nähtiin olevan vaikutusta myös itsetunnon kohoamiseen. (Salminen 2008: 45.)

Asiantuntijat toivovat Lupa löytää uutta - projektin antavan osallistujille kokemuksellisia elämyksiä taiteen tekemisen kautta, niin että ihmiset kokisivat taiteen tekemisen positiivisena ja näkisivät itsensä ja työtoverinsa uudessa valossa, jolloin jokainen voisi tulla nähdyksi ja kuulluksi uudella tavalla, niin että ammatti-identiteettikin voisi vahvistua. Asiantuntijat toivovat erityisesti projektin taidetoimintapäivien vaikuttavat keskustelukulttuurin oppimiseen, keskustelun ja vuorovaikutuksen lisääntymiseen. Taidetoimintapäivien avulla toivotaan ihmisten saavan omaa luovuuttaan esille ja uskaltavan kokeilla uusia asioita. (Salminen 2008: 45-54.)

Myös projektiin osallistuvien osastojen esimiehet uskovat taiteen ja luovuuden vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Heidän mukaansa luovuus antaa mahdollisuuksia ja vaihtoehto-

ja tehdä työtä ja selvittää erilaisista tilanteista. Luovuus koettiin urautumisen vastakohtana, mikä esimiesten mukaan tarkoittaa kykyä kehittää työtä ja kykyä löytää uusia tapoja ja ratkaisumalleja siihen. Luovuuden ja taiteen uskottiin vahvistavan ihmistä ja hänen kokemustaan ammattilaisena. Esimiehet odottavat projektin vaikuttavan ongelmanratkaisutaitoihin sekä työyhteisöjen luovuuden ja rohkeuden kasvamiseen, joka toisi arkityöhön osaamista, jaksamista, yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutuksellisuutta. Projektin toivottiin lisäävän myös työntekijöiden tunnetta siitä, että heistä pidetään huolta ja että heitä sekä heidän työtään arvostetaan, joka lisäisi omalta osaltaan työntekijöiden hyvinvoinnin tunnetta ja työssä jaksamista. (Salminen 2008: 58-59.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöni toteutin Lupa löytää uutta - projektissa. Opinnäytetyötutkimukseni aineisto koostuu Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivään osallistuneiden työntekijöiden ryhmähaastatteluista, joita oli viisi. Jokaisessa haastattelussa oli kolme haastateltavaa, joten haastateltavia henkilöitä oli yhteensä 15. Ryhmähaastatteluilla ajattelin saavani paremmin tietoa käsiteltävästä aiheesta, koska haastatteluun osallistuvilla oli mahdollisuus yhteiseen keskusteluun. Haastatteluissa minulla oli tavoitteena saada aikaan vapaamuotoisempi ryhmäkeskustelu. Haastattelutilanteissa minulla oli mukana kuvia kunkin ryhmän taidetoimintapäivästä, jotta keskustelutilanteesta muodostuisi mahdollisimman rento. Nauhoitin haastattelut, jonka jälkeen litteroin ne. Seuraavissa kappaleissa esittelen perusteluja tutkimustyyppiin, tutkimusmenetelmien sekä tutkimuksen teemojen valinnasta.

6.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jota käytetään ihmistieteissä. Laadullinen tutkimus voidaan ymmärtää aineiston muodon kuvaukseksi, jolloin pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Laadullinen tutkimusote soveltuu hyvin sellaisiin tutkimuksiin, jossa ollaan kiinnostuneita tapahtumien yksityiskohtaisista rakenteista, tietyistä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista, halutaan tutkia luonnollisia tilanteita tai halutaan saada tietoa tiettyihin tapauksiin liittyvistä syy-seuraussuhteista (Metsämuuronen 2006: 88). Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, jossa suositaan ihmisiä tiedonkeruun instrumentteina. Aineiston analyysin lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesin (oletuksen) testaaminen vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007: 160).

Laadullisen tutkimuksen aineistolla tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan aineistoa, joka on ilmaisultaan tekstiä, esimerkiksi erimuotoiset haastattelut ja havainnoinnit. Osallistuvuus on

keskeistä osalle laadullista tutkimusta. Osallistuvuus ei tarkoita sitä, että olisi osallistuttava tutkittavien elämään, vaan sitä että osallistujien näkökulma tuodaan esille. Kun tutkija pyrkii säilyttämään tutkittavan ilmiön sellaisenaan kun se on, puhutaan pyrkimyksestä tavoittaa tutkittavien oma näkökulma. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman tarkkaan ja hyvin. Aineiston kriteeri ei ole määrä vaan laatu, käsitteellistämisen kattavuus. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään aineistolähtöistä analyysiä, joka tarkoittaa teorian rakentamista aineistosta lähtien. Tutkimuksessa lähdetään liikkeelle ilman ennakoasettamuksia tai määritelmiä (hypoteesittomuus). Teoria rakennetaan empiirisestä aineistosta käsin. Aineistolähtöinen analyysi on tarpeellinen, kun tarvitaan tietoa jonkin ilmiön olemuksesta. (Eskola & Suoranta 2001: 13-20.)

Opinnäytetyöni on laadullista tutkimusmenetelmää edustava, koska pyrin kuvaamaan ja ymmärtämään Lupa löytää uutta - projektiin osallistuneiden kokemuksia keramiikkapajapäivästä ja heidän ajatuksiaan keramiikkapajapäivän vaikutuksista työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen. Tutkimukseni avulla tuon esille osallistujien näkökulman tutkittavasta asiasta.

6.2 Ryhmähaastattelut ja haastattelujen teemat

Aineistonkeruumenetelmänä opinnäytetyössäni käytin ryhmähaastatteluja, joita oli yksi jokaiselle keramiikkapajaryhmälle. Jokaiseen ryhmähaastatteluun valittiin satunnaisotannalla kolme henkilöä kyseiseen keramiikkapajapäivään osallistuneista työntekijöistä.

Hirsijärven ym. mukaan haastattelu tutkimusmenetelmänä korostaa ihmistä subjektina, jolloin hänellä on mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Ihminen on tutkimuksessa merkityksiä luova, aktiivinen osapuoli. Haastattelu mahdollistaa monitahoisia vastauksia sekä vastauksia on mahdollista selventää ja syventää esimerkiksi pyytämällä perusteluita esitetyille mielipiteille. Haastattelu on keskustelua, joka tapahtuu haastattelijan aloitteesta ja on hänen johdattamaa. Haastattelu on systemaattista tiedonkeruuta, sillä on tavoitteet ja sen avulla pyritään saamaan mahdollisimman luotettavaa ja pätevää tietoa tutkittavasta aiheesta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007: 199-203.)

Ryhmähaastattelut eivät ole strukturoituja haastatteluita eli kysymysten muoto ja järjestys eivät välttämättä ole samanlaisia eri haastatteluissa. Ryhmähaastatteluiden tavoitteena on vapaamuotoisempi ryhmäkeskustelu tutkijan haluamista aiheista tai teemoista. (Eskola & Suoranta 2001: 94.) Ryhmähaastattelujen teemat on kuitenkin mietittävä etukäteen ja haastattelussa on pidettävä kiinni siitä, että kaikki etukäteen päätetyt teemat tulevat käsitellyksi. Haastattelulla on aina tietty päämäärä, johon haastattelun kautta pyritään. Haastattelijalla on tiedon intressi, hän tekee kysymyksiä, aloitteita sekä kannustaa haastateltavaa vastaa-

maan. Haastattelija ohjaa keskustelua, fokusoi sitä tiettyihin teemoihin. Tutkimushaastattelua ohjaavat tutkimuksen tavoitteet. (Ruusuvuori & Tiittula 2005: 23.) Ryhmähaastatteluissa voidaan saada tietoa tavallista enemmän, sillä ryhmähaastatteluun osallistuvat voivat yhdessä muistella, herätellä muistikuvia, tukea ja rohkaista toinen toisiaan. Ryhmähaastattelu on lähellä kollektiivisen muistelun menetelmää. (Eskola & Suoranta 2001: 94.)

Johanna Ruusuvuoren ja Liisa Tiittulan toimittamassa kirjassa Anu Valtonen on tehnyt eroa ryhmähaastattelun ja ryhmäkeskustelun välille. Ryhmähaastattelussa vuorovaikutus painottuu haastattelijan ja kunkin osallistujan välille, kuten yksilöhaastattelussa, jolloin haastattelija esittää tietyn kysymyksen vuorotellen kaikille osanottajille. Tällöin haastattelija pitää vuorovaikutuskontrollin itsellään. Ryhmäkeskustelussa vetäjä pyrkii tietoisesti saamaan aikaan osallistujien välistä vuorovaikutusta tarjoilemalla tutkimukseen teemoja osallistujien keskenään keskusteltavaksi ja kommentoitavaksi, joko kysymysten tai erilaisten virikemateriaalien kautta. Ryhmän tuottama aineisto perustuu vuorovaikutukseen ja sen tavoitteena on muistuttaa tavallista arkipäivän keskustelua. (Ruusuvuori & Tiittula 2005: 223-224, 228, 232.)

Halusin ryhmähaastatteluiden lähenevän ryhmäkeskustelun metodia. Haastattelutilanteissa koetin lisätä ryhmän jäsenten välistä keskustelua ja vuorovaikutusta, ettei se olisi pelkkää haastattelijan kysymyksiä ja haastateltavien vastauksia. Haastattelutilanteessa tarjoilin tutkimukseeni liittyviä teemoja heidän keskustelunsa virikkeeksi. Keskustelun virikkeinä käytin sekä kysymyksiä että virikemateriaaleja. Haastattelussa minulla oli mukana keramiikkapajapäivän kuvia, joiden avulla halusin herättää osallistujien muistikuvia, ajatuksia ja tunnelmia kyseisestä päivästä. Kuvien lisäksi käytin haastattelun virikemateriaalina taulukkoa Lupa löytää uutta - projektin tavoitteista ja keinoista tavoitteisiin pääsemiseksi (Liite 1) sekä projektin esitteestä lainattua tekstiä liittyen taiteeseen. (Liite 2) Taulukon avulla halusin auttaa osallistujia ajattelemaan keramiikkapajapäivän antia projektin tavoitteiden toteutumisen ja toteutumiseen pyrittävien keinojen kannalta, jotta ryhmähaastattelussa olevien ihmisten olisi helpompi keskustella ja kertoa omat mielipiteensä aiheesta. Lainatulla tekstillä halusin tuoda keskusteluun jonkin konkreettisen asian, josta haastateltavien olisi helpompi kertoa mielipiteensä ja näin helpottaa keskustelun syntymistä.

Haastatteluni teemat jakautuvat seuraaviin neljään osa-alueeseen:

1. Keramiikkapaja osana Lupa löytää uutta - projektia
2. Ryhmän tavoitteet keramiikkapajalle
3. Menetelmän anti
4. Luovuus, taide ja kulttuuri

Näiden teemojen sisältä esitin tarkentavia kysymyksiä haastateltaville, jotta sain tarkempia vastauksia teemojen sisältä ja sen lisäksi että haastateltavien olisi helpompi lähteä käsittelemään teemoja. Haastattelun runko on liitteenä (Liite 3) opinnäytetyön lopussa.

Ensimmäisessä teemassa halusin haastateltavilta tietoa siitä mitä he ajattelivat ennen Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajaa, millaisia odotuksia heillä oli keramiikkapajasta sekä millaisia ajatuksia keramiikkapaja heissä herätti. Tämä oli mielestäni tärkeää siksi, että sain tietoa osallistujien keramiikkapajapäivän kokemuksista ja sen herättämistä ajatuksista. Pidän myös tärkeänä saada tietoa osallistujien ennako-oletuksista ja ovatko ne mahdollisesti muuttuneet ensimmäisen Lupa löytää uutta - projektin taidetoimintapäivän jälkeen. Halusin saada tietoa myös siitä, millaisia tuntemuksia savi materiaalina heissä herätti sekä mitä mieltä he olivat keramiikkapajapäivän teemasta ja aiheesta. Mielestäni tämä oli myös tärkeää, jotta saadaan tietoa heidän kokemuksistaan savityöskentelystä ja sen vaikutuksista. Haastateltavien pajapäivän muistelemisen helpottamiseksi ja ajatusten esille nousemiseksi minulla oli haastattelussa mukana kuvia ryhmän keramiikkapajapäivästä, kuvia, joissa osallistujat työstävätkin sekä kuvia valmiista töistä. Kuvien tarkoitus oli tuoda muistiin asioita keramiikkapajapäivästä ja sen tunnelmista, helpottaa yhteisen keskustelun syntymistä, rohkaista puhumaan.

Toisena teemana olivat ryhmän tavoitteet keramiikkapajalle. Jokainen ryhmä oli työnohjauksessa ennen keramiikkapajaa asettanut ryhmän omat tavoitteet keramiikkapajapäivälle. Halusin saada vastauksia kysymykseen, miten keramiikkapaja ja sen teema vastasi niihin toiveisiin ja tavoitteisiin, joita ryhmällä oli keramiikkapajapäivästä. Mielestäni projektin kannalta on tärkeää saada tietoa siitä, miten osallistujat kokevat taidetoimintapäivien tavoitteiden toteutumisen oman ryhmänsä kohdalla.

Kolmas teema oli menetelmän anti, mitä osallistujat olivat kokeneet saavansa keramiikkapajapäivältä, onko keramiikkapajapäivällä ollut vaikutusta heidän henkilökohtaiseen sekä työyhteisön arkeen sekä mitä he ajattelevat Lupa löytää uutta - projektin tavoitteiden toteutumisesta tässä kohtaa projektia, kun ryhmillä on ollut työnohjaus ennen keramiikkapajaa, keramiikkapaja ja sen jälkeinen työnohjaus. Haastattelutilanteessa näytin tekemäni taulukon Lupa löytää projektin - tavoitteista ja keinoista tavoitteiden toteutumiseen Lupa löytää uutta - projektin arviointimallista (Liite 1.). Kysymyksien avulla selvitin heidän kokemuksiaan projektissa määriteltyjen tavoitteisiin pääsemisen keinojen toteutumisesta keramiikkapajapäivänä.

Neljäntenä teemana oli luovuus, taide ja kulttuuri. Koetin innostaa haastateltavia keskustelemaan taiteesta, kulttuurista ja luovuudesta. Keskustelun aloituksen virikkeenä käytin projektin esitteestä lainattua tekstiä (Liite2.). *"Taiteessa ei ole oikeaa eikä väärää ja sen keinoin voi löytyä täysin uudenlaisia voimavaroja yhteisön sisältä. Taide voi myös antaa uusia*

työtapa ja ratkaisuja arjen haasteisiin.” Lisäkysymysten avulla tarkensin heidän näkemyksiään omasta luovuudesta ja siitä voiko heidän omassa työssään käyttää luovuutta. Samalla selvitin miten he kokevat taiteen, kulttuurin ja luovuuden tuovan heille hyvinvointia.

Haastatteluiden tarkoituksena oli tuoda näkyväksi projektiin osallistuneiden työntekijöiden ajatuksia keramiikkapajasta ja sen vaikutuksista sekä projektista projektin tässä vaiheessa. Mielestäni on tärkeää saada myös osallistujien ääni kuuluviin.

Haastattelujen ajankohdat sovittiin osastoittain pidettäväksi ennen musiikkipajoja, joista ensimmäinen oli jo marraskuussa 2007. Haastattelujen piti olla kaikille ryhmille ennen ryhmän musiikkipajaa, jotta jokainen ryhmä oli samassa kohdassa projektiin nähden. Aikataulut eivät kuitenkaan pitäneet itsestäni riippumattomista syistä ja yhden ryhmän kohdalla haastattelu toteutettiin vasta musiikkipajan jälkeen. Myös yhden ryhmähaastattelun kohdalla kävi niin, että kaikki kolme paikalla ollutta haastateltavaa oli eri ryhmästä kuin suunnitelma oli. Tämä haastattelu toteutettiin kuitenkin sekahaastatteluna. Kaikki haastattelut olin toteuttanut maaliskuun 2008 loppuun mennessä.

Ryhmähaastattelut pidettiin suhteellisen rauhallisissa tiloissa, joko osaston henkilökunnan kahvihuoneessa tai osastonhoitajien toimistossa. Yhdessä haastattelussa haastattelutilanteen katkaisi hetkiseksi ulkopuolisen henkilön tuleminen samaan tilaan, joka ei kuitenkaan vaikuttanut haastattelun kulkuun. Haastatteluista litteroidessani huomasin kuitenkin käytäviltä kuuluneiden osaston äänien hieman sekoittavan haastatteluiden äänimateriaaleja. Haastatteluiden pituus vaihteli 30 minuutin ja 40 minuutin välillä.

Ryhmähaastattelun koin hyväksi menetelmäksi, koska se antoi haastateltaville mahdollisuuden keskusteluun ja yhdessä muisteluun. Tutkimukseni kattaa yksilön sekä työyhteisön näkökulman aiheeseen, joten ryhmähaastattelussa oli mahdollisuus keskustella yhdessä, siitä kuinka Lupa löytää uutta -projektin keramiikkapaja on vaikuttanut koko työyhteisöön, sen hyvinvointiin ja kehittämiseen. Haastatteluissa syntyi keskustelua vaihtelevasti. Välillä jouduin tekemään enemmän kysymyksiä haastateltaville, mutta taas toisinaan keskustelua syntyi haastateltavien kesken paljon. Keskustelun syntymiseen vaikutti käsiteltävät teemat ja se, että toisissa ryhmähaastatteluissa oli paikalla aktiivisempia keskusteluun osallistujia. Myös joissain haastatteluissa saattoi joku osallistuja jäädä taustalle muiden osallistujien ollessa aktiivisempia.

6.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen teon ydinasia on kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätöksien tekeminen (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007: 216). Analyysivaiheessa selviää, minkälaisia vastauk-

sia tutkimusongelmiin saadaan. Laadullisen tutkimuksen analyysillä on tiettyjä pääpiirteitä: analyysin alkaa jo haastatteluvaiheessa, aineiston analysoiminen lähellä aineiston keruuta ja sen kontekstia sekä induktiivisen tai abduktiivisen päättelyn käyttäminen. Induktiivisella päättelyllä tarkoitetaan aineistolähtöistä päättelyä ja abduktiivisella päättelyllä sitä, että tutkijalla on joitain teoreettisia johtoideoita, joita hän pyrkii todentamaan. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole yhtä oikeaa tai yhtä muita parempaa analyysitapaa. (Hirsijärvi & Hurme 2006: 136.) Aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä. Analyysillä pyritään tiivistämään aineisto kadottamatta sen sisältämää informaatiota sekä kasvattamaan informaatiorvoa luomalla hajanasesta aineistosta selkeää ja mielekästä. (Eskola & Suoranta 2001: 137.)

Laadullisen aineiston käsittelyssä on monta vaihetta. Analyysissa aineistoa eritellään sekä luokitellaan, synteessissä on pyrkimyksenä luoda kokonaiskuvaa ja esittelemään tutkittu ilmiö uudenlaisessa perspektiivissä. Aineiston kuvailu on analyysin perusta. Luokittelussa on kyse päätelmien teosta, jossa apuna voi käyttää esimerkiksi tutkimusongelmaa, sen ala-ongelmia tai haastattelun teemoja. Aineiston yhdistelyn vaiheessa yritetään löytää luokkien väliltä joitain säännönmukaisuuksia ja samankaltaisuutta. Tutkijan pyrkimys on tehdä haastatteluaineistosta onnistuneita tulkintoja. Onnistuneen tulkinnan kriteerinä on se, että myös lukija voi löytää tekstistä ne asiat, jotka tutkijakin löysi. Tulkinta ohjaa näkemään asioita kokonaisvaltaisemmin ja rikastuttaa tutkimuskohteesta saatavaa kuvaa. Haastattelututkimusta lukevan lukijan tulisi voida luottaa tutkijan tulkintaan. (Hirsijärvi & Hurme 2006: 143-152.)

Haastatteluaineistoni analysoinnin aloitin litteroinnista eli haastatteluiden auki kirjaamisesta kirjoitettuun muotoon. Litteroin jokaisen haastattelun sanasta sanaan, mutta jätin pois tauot ja huokaukset, koska en näe niitä tarpeellisiksi tutkimukseni kannalta. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 56 sivua kirjasintyyppin ja -koon ollessa Trebuchet MS 10 ja rivivälin ollessa 1,5. Katsoin sanasta sanaan litteroinnin aiheelliseksi tutkimukseni kannalta, sillä tutkimukseni on tärkeää tuoda esille suoria lainauksia aineistosta.

Aineiston analysoinnissa seuraava vaihe oli haastattelussa nousseiden asioiden kirjaaminen jo valmiiksi suunnittelemini teemojen alle, samojen teemojen joita käytin haastatteluiden teemoina. Haastatteluissa tuli ilmi asioita eri järjestyksessä kuin suunnittelemani teemat olivat laatimassani haastattelun rungossa. Kirjasin ensin jokaisen haastattelun litteroinnin erikseen, jonka jälkeen yhdistin kaikki haastattelut teemoittain, jolloin sain kaikista ryhmähaastatteluista saadun aineiston kerättyä yhdeksi kokonaiseksi aineistoksi.

Seuraavana vaiheena oli luokitella aineisto tutkimuskysymysten mukaisesti, jotta pystyin saamaan aineistosta vastauksia tutkimusongelmiini. Tässä vaiheessa jätin aineistosta pois epäolennaiset seikat, kuten sellaiset keskustelun osiot, jossa haastateltavat keskustelevat tutki-

mukseni kannalta epäolennaisista seikoista, kuten tulevista pajoista tai muista tutkimukseeni liittymättömistä seikoista. Olen pyrkinyt kuvailemaan tutkittavaa ilmiötä aineiston pohjalta mahdollisimman kattavasti ja löytämään sieltä eri näkökantoja tutkittavaan aiheeseen liittyen.

6.4 Eettisyys

Opinnäytetyöprojektin suunnitteluun ja toteutukseen liittyy tiettyjä eettisiä seikkoja. Huomioitavia asioita ovat esimerkiksi haastattelukysymyksien aiheellisuus, tutkittavien yksityisyys ja tutkimusaineiston käytön rajoitukset. Haastattelun kysymykset tulee laatia niin, että ne mahdollistavat luotettavia vastauksia ja antavat vastauksia tutkimusongelmaan. Haastattelut tulisi testata ennen haastatteluja. Haastateltavien tulee saada myös tietää anonymiteettinsä turvaaminen. (Mäkinen 2006: 92-93.)

Opinnäytetyössäni en käytä haastateltavieni nimiä. Tutkimukseni kannalta haastateltavien nimillä ei ole merkitystä, joten en niitä kysynyt edes haastattelutilanteessa. Nauhoitin haastattelut ja olin pyytänyt keramiikkapajapäivään osallistuneiden ryhmien osastonhoitajia ilmoittamaan asiasta etukäteen haastatteluun osallistuville. Joillekin haastateltavista haastattelun nauhoittaminen tuli kuitenkin yllätyksenä, mutta siitä ei tullut kuitenkaan ongelmia haastattelutilanteessa. Haastattelut järjestettiin rauhallisessa tilassa, jotta haastattelutilanne olisi mahdollisimman yksityinen ja rauhallinen, ettei siellä olisi mitään muita häiriötekijöitä. Tämä on hyvin tärkeää, jotta ryhmähaastattelutilanteet olisivat luontevia ja asioista voitaisiin keskustella rauhallisesti, keskittyneesti ja luotettavasti. Kullekin ryhmähaastattelulle oli varattu aikaa 1h 30 min. Haastatteluilla on oltava riittävästi aikaa, jotta kaikki haastatteluun osallistujat saavat esittää omat mielipiteensä ja keskustelulle on tilaa ja aikaa.

Kaikkien ryhmähaastatteluiden aineiston olen koonnut yhteen, koska tutkimuksen kannalta ei ole olennaista esittää eri osastojen mielipiteitä erikseen. Joskin aineistosta nousee esille ryhmät, jotka ovat osallistuneet projektiin sekaryhminä, koska haastatteluissa olemme käsitelleet, sitä mitä mieltä osallistujat ovat olleet sekaryhmästä, jossa kahden eri osaston työntekijöitä on yhdistetty samaan ryhmään.

Haastatteluista tehdyt johtopäätökset perustuvat haastateltavien omiin kokemuksiin ja mielipiteisiin, jotka esitän tässä raportissa sellaisenaan. Jos olen tehnyt omia tulkintoja vastauksista, niin ilmaisen ne omina mielipiteinäni. Haastatteluaineiston äänimateriaalin tulen säilyttämään siihen asti, kunnes opinnäytetyöni on valmis ja hyväksytty, jotta minulla on mahdollisuus tarvittaessa kuunnella äänitteitä uudelleen. Opinnäytetyöni valmistuttua tulen poistamaan äänitemateriaalit ja muun haastattelumateriaalin omalta tietokoneeltani, eikä kukaan muu tule saamaan haastattelujen äänimateriaalia omaan käyttöönsä.

7 TULOKSET

Tässä osiossa esitän ryhmähaastatteluissa esiin nousseita kokemuksia ja ajatuksia Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivästä, sekä kokoan tutkimuskysymysten kannalta aineistosta nousevia asioita vastauksiksi tutkimuskysymyksiin ja tutkimusongelmiin. Seuraavissa kappaleissa pyrin tuomaan näkyväksi sen, mitä osallistujat ajattelevat keramiikkapajapäivästä, pajapäivän taiteellisesta työskentelystä sekä pajapäivän vaikutuksista työhyvinvointiin ja työn kehittämiseen.

Tutkimuksessa hain vastauksia siihen, miten Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajaan osallistuneet ovat kokeneet keramiikkapajapäivän ja kuinka keramiikkapajapäivä on tukenut työntekijöiden työhyvinvointia ja työn kehittämistä. Samalla kartoitin haastateltavien näkemyksiä luovuudesta ja sen osallisuudesta ihmisen työhyvinvointiin.

Olen luokitellut aineistoa tutkimuskysymysten mukaan. Ensimmäisenä luokkana on se, miten keramiikkapajaan osallistuneet työntekijät ovat kokeneet keramiikkapajapäivän. Toisena luokkana on miten keramiikkapaja on vaikuttanut työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen. Kolmantena luokkana ovat osallistujien näkemykset luovuudesta osana työtä ja työhyvinvointia.

7.1 Osallistujien ajatuksia ja kokemuksia Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivästä

Esittelen alla Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajaan osallistuneiden työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia keramiikkapajapäivästä ja savityöskentelystä.

7.1.1 Yhdessä tekeminen ja ajatusten jakaminen

Suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut minkäänlaisia ennakoajatuksia tai odotuksia keramiikkapajapäivää kohtaan. Heidän kertomansa mukaan he olivat menneet Lupa löytää uutta - projektin taidetoimintapäivään, keramiikkapajapäivään, avoimin mielin ja mielenkiinnolla katsomaan mitä päivä pitää sisällään ja mitä se toisi tullessaan.

”Mä lähdin ainakin avoimin mielin, mielenkiinnolla kattoo mitä sieltä tulee, niin kuin seuraavaankin.”

”Niin kun mielenkiinnolla mä odotin sitä päivää. Niin, et mitä siellä tulee.”

Eräs haastateltavista kertoi olleensa asennoitunut keramiikkapajapäivään hieman negatiivisesti, koska hän oli kokenut, ettei hänellä olisi kylliksi taitoja työskennellä saven kanssa. Hän oli ajatellut päivästä tulevan tylsä, mutta hänen kokemuksensa keramiikkapajapäivästä oli kuitenkin positiivinen, hän koki päivän olleen kiva.

”No, mä ainakin ajattelin, että eihän sitä, mä en osaa tehdä siellä mitään, että se on siinä mielessä tylsää, mutta sehän oli tosi kivaa.”

Suurimmalle osalle haastateltavista keramiikkapajapäivä oli ollut kokemuksena positiivinen, osa haastateltavista kertoi, että odotukset päivästä olivat jopa ylittyneet.



”Se oli meillä hyvä, kun me ei tiedetty mitä odottaa, niin tavallaan saatiin ehkä enemmän.”

”... kun ei oo koskaan käynyt savipajassa ... ei tiennyt mitä sieltä odottaa, että yllätti odotukset, että ihan hauskaa oli.”

”Mä ainakin olin niin ku positiivinen, et en mä niin ku odottanut, että se oli niin kiva päivä.”

Haastateltavista yksi kertoi odottaneensa päivältä enemmän kuin se oli ollut. Hänen mielestään työskentelylle oli jäänyt liian vähän aikaa, koska päivän aikana olleet keskustelut olivat vieneet suuren osan päivästä. Hän olisi toivonut enemmän aikaa taiteelliselle työskentelylle. Hän koki joutuneensa työskentelemään kiireessä ja hän ei ollut voinut kokea rentoutumisen tunnetta keramiikkapajapäivän aikana. Suurin osa haastateltavista koki päivän aikana olleen riittävästi aikaa työskentelylle.

”...kyl mä ainakin odotin vähän enemmän mitä se oli itse asiassa. ...must siel oli liian vähän aikaa. ... se ei ollut tavallaan niin kun semmoista rentoutumista ihan loppuun asti, vaikka siin nyt olikin se rentoutus siin lopussa. Mutta tuota jotenkin mulle tuli ainakin kauhee kiire siin tehä...”

”Me ehittiin hyvin siinä mun mielestä ainakin, et kaikki oli niin kun tehnyt, kun se niin kun lopeteltiin ... ja saihan siinä jatkaakin siin vielä, jos jäi. Ainakin niin kun kerkesi hyvin.”

Haastateltavien mielestä keramiikkapajapäivä oli hyvin rytmitetty. Päivä alkoi ja loppui keskustelun merkeissä ja työskentelyn väliin mahtui hetkiä jolloin pystyttiin keskustelemaan työyhteisöön liittyvistä tarpeista sekä ajankohtaisista asioista. Haastateltavat kokivat, että päivä mahdollisti hyvin keskustelun. Keskustelua oli ollut paljon, mutta haastateltavien mu-

kaan korjausta asioihin ei vielä löytynyt. Päivän aikana puhuttiin esimerkiksi työn kiireestä, henkilökunnan työhön liittyvistä asioista, työssä jaksamisesta sekä työn kehittamisestä. Haastateltavat luonnehtivat keramiikkapäivän keskustelujen olleen tiiviitä ja tärkeitä.

”Musta ainakin niin kun se päivä oli silleen hyvin ajoitettu. Siinä alussa keskusteltiin ja lopussa...”

”Kyllähän siellä tärkeistä puhuttiin, kun puhuttiin siitä omahoitajuudesta ja työskentelystä...”

”...sitä työtä ja työnkuvaa ja roolikuvaa ja ... mitä meidän työ sisältää, ja niiden vaikeuksia ja kaikkea semmoista. Juu kyllä se oli aika tiivistäkin sellaista työn sisällöistä meidän puheet.”

”Kyllä niitä käsiteltiin minusta aika paljon, mutta se, että mistä siihen se korjaus niihin asioihin tulee, niin sitä ei ole oikein vielä keksitty.”

Osasto kuuden ja viiden henkilökunnasta muodostetussa sekaryhmässä oli haastateltavien mielestä sekä huonoja, että hyviä puolia. Haastateltavat kokivat, että toisaalta olisi ollut kivempaa olla taidetoimintapäivässä pelkän oman osaston henkilökunnan kanssa, koska silloin olisi ollut kyseessä pelkästään oma työyhteisö ja olisi voinut keskustella pelkästään omasta työyhteisöstä ja siihen liittyvistä asioista. Toisaalta heitä ei haitannut kahden osaston sekoittaminen sekaryhmiksi, koska silloin heillä oli mahdollisuus tutustua myös toisen osaston henkilökuntaan, keskustella osastoiden erilaisista toimintatavoista ja saada myös erilaisia näkökulmia asioihin.

”Must se olis ollut kivempi, vaikka ei mua nyt haitannut se siis sinänsä, se että oli ne toiset siinä, mutta jotenkin se olis ollut niin kun... Koska tää on niin kuin yks ryhmä ja tää on niin kuin työyhteisö, niin kuin omasta työyhteisöstä kyse, et jos puhuttiin niistä omahoitajuudesta ja tämmöisestä näin, niin silloin olis...”

”Tulee vähän eri näkökohtia sit kuitenkin... mun mielestä kun oli kahdelta eri osastolta...”

”Juu ja vähän vertailtiin eri osastojen toimintatapoja, niin kun justiinsa omahoitajuuden kannalta, että kaikki ei tee just samalla lailla, vaan on erilaista, et tuota kaksi osastoa voi olla erilaisessa kehitysvaiheessa omahoitajuuden suhteen niin kuin ollaan todettu...”

Haastateltavat muistelivat omien ryhmiensä tavoitteeksi virkistäytymisen, vaihtelun ja arjesta irtaantumisen. He kokivat päivän vastanneen hyvin näihin tavoitteisiin. Lähestulkoon kaikki haastateltavat kokivatkin keramiikkapäivän vaikuttaneen virkistäväksi ja rentouttavaksi. Haas-

tateltavat kokivat työpaikan ulkopuolella olemisen hyvänä asiana, se toi kaivattua vaihtelua arkityöhön ja arjesta irtaantumista.

”Olikos se sitä jotain, että haluttiin uutta ja vaihtelua ja virkistystä ja... ja kyllähän siinä semmoista tuli. Ja arjesta irtaantumista, kun se ei ollut tätä työtä, arkityötä.”

”Kyllä mä ainakin olin hirveen virkistäytynyt sen keramiikkapäivän jälkeen. Oli sellainen iloinen, rentoutunut olo. Se oli hyvä päivä.”

”Se oli mukava rentouttava päivä.”

”No, se oli kivaa, että päästiin täältä pois, vaihtelua. Oli kaunis päivä, siellä oli kiva olla ja vähän jotain uutta tehdä, jotain uutta yhdessä, mitä tulee harvoin tehtyä yhdessä mitään tuommoista...”

Mukavan ja rentouttavan päivän lisäksi haastateltavat kertoivat keramiikkapäivästä jääneen hyvä muisto työyhteisölle työyhteisön yhteisestä toiminnasta taiteen parissa. Haastateltavat kertoivat keramiikkapäivän antaneen joillekin työyhteisön jäsenille kimmokkeen myös keramiikkaharrastukseen.

”Mukava muisto yhteisestä toiminnasta.”

Joidenkin keramiikkapajaan osallistuneiden ryhmien tavoitteena oli ollut myös yhteisöllisyyden ja yhteistyön lisääminen. Yhteistyön lisäämisen osallistujat pohtivat olevan haasteellisempi tavoitteena kuin yhteisöllisyyden lisäämisen. Suurin osa haastateltavista koki, että keramiikkapäivänä ryhmällä oli ollut hauskaa yhdessä. Päivä koettiin rennoksi, jolloin osallistujien oli mahdollisuus olla toiminnassa mukana täysin omina itsenä ja vuorovaikutus muiden ryhmän jäsenten kanssa oli rentoa ja hauskaa. Osallistujien mielestä yhteisöllisyyttä lisäsi myös se, kun erilaisen työpäivän aikana oli mahdollisuus oppia tuntemaan työkaveriaan muussa kuin työympäristössä, oli mahdollisuus nähdä ihmisistä erilaisia puolia ja piirteitä, mitä välttämättä ei arkityössä toisesta näe. Osallistujat kokivat sen hyvänä asiana ja uskoivat sillä olevan positiivista vaikutusta työyhteisöön ja työilmapiiriin. Haastateltavat pohtivat myös työroolin tärkeyttä.

”...kyllä siinä sellainenkin piirre tietysti, toi yhteisöllisyyden lisääntyminen, on että ehkä huomasi sellaista ihmisistä, joita ei tapaa läheskään joka päivä, jotakin uusia piirteitä, viivahteita. Ai, että tuokin on tuommoinen...”

”Niin ja ihmiset niin kun vapautuu ja rentoutuu, ja sitten lentää ne vitsit ja nauru ja kaikki muu tällöinen. Ihmiset on hyvin erilaisia varmaan työssä kun sitten vapaa-ajalla...”

”...jo se, että näkee niin kun työtovereissa ja ihmisissä erilaisia piirteitä, inhimillisiäkin piirteitä. Koska se, kyllähän työ ja rooli minä niin kun tyypistää meidät tälleen niin kun semmoiseen mekaaniseen suoritukseen ja olemiseen. Ja ilmeitä on vähemmän ja aina pitää vähän pinnistää ja ponnistaa, ikään kuin olla mukana enemmän...”

”Se on semmoinen asia, mikä täytyy hyväksyä myöskin, työminä. Ja onhan se työminä, monta kertaa sanotaan, että sillä roolilla suojelee sitten, ikään kuin asettuu sen roolin taaksekin. Sillä on omat hyvät puolensa ehdottomasti. Pitäisikin enemmän harrastaa sitä.”

Haastateltavat näkivät keramiikkapäivän tärkeimmiksi asioiksi yhdessä tekemisen ja ajatusten jakamisen. Haastateltavista oli hyvä asia päästä tekemään työyhteisön kanssa yhdessä jotain muuta kuin arkityössä tehdään.

”Semmoista tosiaan yhdessä tekemistä ja miettimistä ja, että mitenkä meillä yhdessä se toiminta sujuu. Mukavaahan se oli.”

Savi materiaalina ja sen työstäminen oli miellyttänyt useimpia haastateltavia, joitakin savi oli jopa yllättänyt. Joukkoon mahtui myös niitä, jotka olivat kokeneet saven epämiellyttäväksi materiaaliksi.



”Mun mielestä se oli niin ku ihana tunne, kun me eka kerralla leikattiin siit isolta ne palat. Niin kun mulla on ollut savesta semmoinen mielikuva, et se on joku, semmoinen kova, ikävän tuntuinen käsissä, mut tää olikin jotenkin niin ku semmoinen, se oli jotenkin niin pehmeätä, semmoista todella ihanan tuntuista.”

”Materiaalina märkä savi on inhottavaa. Mä olisin kaivannut hanskoja.”

”En mä kokenut sitä inhottavaksi, muuta kuin sen tuoksun. Aluksi mua, yök täähän haisee ihan... mudalle, mutta kyllä se ihan...”

Haastateltavat kertoivat saaneensa päivän aikana hyvän käsityksen siitä miten savea työstetään, millaisia tekniikoita voidaan käyttää ja millaisia erilaisia asioita pitää ottaa huomioon keramiikan teossa. Osa haastateltavista koki, että savi oli hyvin muuntautumiskykyistä ja siitä oli helppo saada jotain aikaiseksi.

”Aukeni tonkin tekeminen. Niin kun ei ollut aatellutkaan, miten niitä tehdään. Niin kun just sekun... että sen sisälle tuli se tötterö, ettei se hajoa siellä uunissa ja kaikki.”

”Et se ei ollutkaan sitä vaan, että muovataan ja tehdään. Täytyy ottaa monenlaista...”

”Niin siinä oli oma taktiikka siinäkin.”

”Jotenkin siitä oli helppo saada sitä mitä niin kuin ajatteli, se muuttui.”

Suurimmalle osalla haastateltavista oli savi ollut uusi materiaali, he eivät olleet tehneet savitöitä koskaan aiemmin. Savi ja sen työstäminen oli myös herättänyt muistoja lapsuudesta.

”En mä ainakaan ole koskaan ... muuta kuin Vantaankosken savesta. En mä ollut koskaan ... koskenutkaan saveen.”

”Mulla on kyllä niin mukavia muistoja savesta, aikoinaan me lapsena tehtiin kaikenlaisia savikakkuja ja koristeltiin niitä kukilla ja vaikka minkä näköisillä tikuilla ja lehdillä ja näyttelyä pidettiin naapurin tyttöjen kanssa, että vähän tämmöiset tunteet ja hirmuisen mukavaahan sitä oli käsitellä. Semmonen tunne, että tästähän on ihana tehdä vaikka mitä.”

Haastateltavat kertoivat, että keramiikkapajapäivänä oli hyvin painotettu sitä, ettei kenenkään tarvitse osata ennestään mitään, joten kenellekään ei ollut tullut tunnetta, ettei osaisi tehdä mitään. Keramiikkatoimintapäivää ohjannut taiteilija sai kiitosta haastateltavilta. Hänen ohjaamisensa oli koettu hyväksi ja selkeäksi, joten savea oli ollut helppo lähteä työstämään. Koko työskentelyn ajan oli mahdollisuus saada ohjausta.

”...ja niin hyvin näytti tämä ... ja kun sanottiin, että ei tarvii osata mitään, eikä tuota mitään esittää ja eikä tälleen, niin se oli niin mukava tunne sitten. Kun tää näytti meille mitenkä ne tehdään, tää Johanna... Se oli oikeastaan sitten helppo tehdä.”

”Mä ainakin koin, että hyvin meidät evästettiin, siis miten se niin kun alkaa tapahtumaan.”

Suurin osa haastateltavista oli kokenut savityöskentelyn mukavaksi ja sen aikana oli unohtanut, että päivä oli mitenkään liittynyt työhön tai työnohjaukseen. Erään haastateltavan mukaan savityöskentelyn aikana oli voinut tuntea vapautta omasta työstään, silloin työasiat ei olleet lainkaan mielessä.

”Kyllä se heti oli tosi kivaa mun mielestä, kun siinä pääsin vauhtiin, kun vähän rupesi saamaan jotain käsitystä, että mitä tämä nyt on ja mitä on tarkoitus tehdä ja... Tosi kivaa oli. Ja unohti, että se nyt on mikään työnohjausjuttu.”

”En mä ainakaan hetkeekään miettinyt, kun mä siin onnessani muovailin, muovailin, niin tota mitään duunijuttuja tai tätä yksilövastuullista... En mä osannu sitä siin niin ku yhdistää mitenkään. Tai ehkä annoin luvan itselleni olla vapaana, et se päivä niin ku nautti siitä mitä saa tehdä, eikä niin ku niinkään syvenny siihen lätinään, mitä joka päivä aina on...”

Haastateltavista suurin osa koki, että päivän aikana oli ollut mukavaa kun oli saanut keskittyä rauhassa työskentelyyn. He kokivat, että päivän aikana oli mukavaa, kun oli saanut rauhassa keskittyä työskentelemään saven kanssa ja ei ollut sellaista kiireen tuntua, mitä heidän arki työssään jatkuvasti on. Haastateltavien mukaan kaikki keramiikkapajaan osallistuneet olivat menneet mukaan työskentelyyn hyvin ja keskittyneesti.

”...kaikki meni mukaan tuohon ihan, ihan hyvin, eihän siellä yksikään kato kameraan, kaikki tekee työnsä touhussa ja, ja jokainen on mitä ihmeellisimmissä asennoissa.”

”Kaikki oli niin keskittyneitä siihen omaan tekemiseen.”

”Kaikki oli ihan rauhassa ja tekivät sitä työtänsä ja keskittyivät siihen ja samalla semmosta pientä pulinaa koko ajan...”

Jokaisella keramiikkapäivään osallistuneella ryhmällä oli pajapäivänä oma teemansa. Enimmäkseen haastateltavat olivat pitäneet oman ryhmänsä teemoista, mutta joukkoon mahtui niitäkin, joita annettu teema ja aihe eivät miellyttäneet. Suurin osa haastateltavista ajatteli valmiiksi annetun teeman olleen hyvä asia. Kun päivän teema oli valmiiksi suunniteltu ja annettu, ja kaikki työstivät samaa aihetta ja saamaa tekniikkaa käyttäen, silloin ei mennyt turhaa aikaa miettimiseen, mitä tekee ja millä tavalla tekee. Haastateltavat kokivat, että valmiiksi annettuja teemoja ja aiheita oli mahdollisuus improvisoida oman mielenkiinnon ja mielikuvituksen mukaan. Haastateltavien joukosta löytyi myös niitä, jotka olisivat toivoneet jostain muuta tai vapaavalintaista aihetta.

”Mä taas tykkäsin, koska mä oon niin mielikuvitukseton, että mä olisin, en mä olis keksinyt mitään tekemistä, jos ei olis sanottu mitä tehdään.”

”No mä en tykännyt siitä, että oli aihe annettu valmiiksi tai että tehdään maljakko.”

” Mun mielestä oli kiva, että kaikille ohjattiin se sama, koska niin ku siinä just tulee se ongelma sitten, että tuota mitä rupee tekemään, menee aikaa miettimiseen.”

”...siinä oli se yks tekniikka, ei tarvinnut miettiä, et miten mä sen väsään. Et jos yks tekkee hevosta ja toinen jotakin muuta, niin millä tavalla se tehdään, niin ei se...”

Joidenkin osallistujien mielestä oman ryhmän teema oli liian vaikea toteuttaa, mutta keramiikkataiteilijan demonstraatio ennen työskentelemisen aloittamista oli helpottava tekijä, koska keramiikkataiteilija näytti hyvin yksinkertaisella ja selkeällä tavalla kuinka teemaa lähdetään työstämään saven kanssa.

”Mut se oli kyllä hyvin neuvottu, et jos olis annettu ihan vapaat kädet, et teeppäs tästä nyt jotain, niin mitä siitä sit ois tullut, olis mennyt aikaa siihen miettimiseen.”

Kahdella projektiin osallistuvalla ryhmällä osallistujien työt muodostivat yhdessä kokonaisuuden ja näihin ryhmiin osallistuneet kokivat sen olleen hyvä asia. Heidän mielestään työyhteisön yhteiseen taidetoimintapäivään sopi hyvin, että teokset olivat yhteistyössä tehtyjä. Haastateltavat ajattelivat työskentelyn koko työyhteisön kanssa yhdessä olevan harvinaista arki-työssä.

”Yhteistyö on voimaa.”

Joidenkin haastateltavien mielestä ryhmätyöskentelyssä oli tullut esille myös yhteistyön ikävät puolet. Työskentelytila oli koettu ahtaaksi sekä oma äänen ja mielipiteiden ilmaiseminen oli tahtonut jäädä muiden jalkoihin työskentelyn suunnitteluvaiheessa. Haastateltavien mielestä yhdessä työskentely oli kuitenkin sujunut hyvin alkuhankaluuksista huolimatta. Haastateltavat tulivat siihen tulokseen, että selviytyminen erilaisista tilanteista kuuluu heidän peruskoulutukseenkin. Työssä tarvitaan tietynlaista kekseliäisyyttä erilaisista tilanteista selviytymiseen. Haastateltavat pohtivat Isosta ryhmästä löytyvän monta erilaista mielipidettä, joten yhteisen linjan löytäminen voi olla toisinaan hankalaa.



”...tämä oli ryhmätyö ja tässä olisi tarvinnut aika paljon sellaista toisten huomioimista, koska toi tila oli hirveän ahdas. ... että jokainen nyt jotain sai sinne tehtyä, niin vähän oli taistelua, niin ku paikasta auringossa.”

”Ainahan se käy sit niin. Kyl me aina selvitään, siis sehän kuuluu meidän peruskoulutukseen-

kin, ... siis että me ollaan ylipäättään hakeuduttukin tähän fysioterapiakoulutukseen, että meillä on kekseliäisyyttä... mutta kun on niin monta mielipidettä niin sitten se tavallaan se yhteinen lanka pitää aina löytää.”

...sitten kun vaan ruvettiin tekee, niin sit siitä tuli ihan kivaa, mut se päätöksentekovaihe oli vähän vaikea.”

Eräs haastateltava pohti myös yhteisen teoksen esillä olo Katriinan sairaalassa, kuinka mahdollisesti teos nähtäisiin tulevaisuudessa.

”Sit mun mielestä on kiva ajatella sitä siitä näkökulmasta, että Katriinan sairaala on ollut nyt 40 vuotta suunnilleen olemassa, et miltä ne kukat näyttää jonkun 20-vuoden päästä tuolla seinällä ja mitä ne ihmiset ajattelee niistä, kun ne on tuolla seinällä. Et tähän pitäisi mun mielestä saada jotenkin liitettyä joku tarina, niin kun kirjoitettuna. ... Et tällöinen projekti alkoi ja tapahtui tätä ja tätä ja et nää ihmiset oli...”

7.1.2 Yhteenveto

Tutkimuskysymyksessä hain vastausta siihen, millaiseksi osallistujat olivat kokeneet Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivän. Keramiikkapajapäivä koettiin positiivisena, haastateltavien mielestä keramiikkapajapäivä oli ollut mukava. Eräät haastateltavat kertoivat heidän odotuksien keramiikkapajapäivästä jopa ylittyneen. Lähes kaikki haastateltavat kokivat keramiikkapajapäivän olleen virkistävä ja rentouttava, sekä tuoneen kaivattua vaihtelua arkityöhön. Näiltä osin haastateltavat kokivat keramiikkapajapäivän vastanneen myös ryhmien tavoitteisiin. Projektiin osallistuvien ryhmien tavoitteina oli ollut rentoutumisen, virkistymisen ja vaihtelun lisäksi myös yhteistyön ja yhteisöllisyyden lisääntyminen työyhteisössä. Moni haastateltavista kertoi, että työyhteisöllä oli keramiikkapajapäivänä ollut hauskaa yhdessä, jotkut kertoivat, että keramiikkapajapäivästä oli jäänyt työyhteisöille yhteinen mukava muisto.

Päivi Rauramon mukaan yksi ihmisen perustarpeista on liittymisen tarve. Ihminen on sosiaalinen olento ja haluaa kuulua elämänsä aikana moniin, erilaisiin ryhmiin. Työ ja ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatioita, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. (Rauramo 2004: 121-126.) Keramiikkapajapäivänä työyhteisö oli yhdessä tekemässä jotain muuta kuin arkityössä tehdään. Myös Jorma Heikkilä ja Kristiina Heikkilä kirjoittavat ihmisen sosiaalisesta tarpeesta liittyä toimimaan muiden ihmisten kanssa. Mahdollisuus liittymiseen tarjoaa ihmisille tilaisuuksia osoittaa ja kehittää sosiaalisia taitojaan, joita voimaantuvassa työyhteisössä tarvitaan. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 297-298.)

Haastateltavat kokivat keramiikkapajapäivän rennon ilmapiirin vaikuttaneen osallistujiin positiivisesti. Keramiikkapajapäivän aikana osallistujilla oli mahdollisuus olla toiminnassa mukana omina itsenään, jolloin vuorovaikutuksesta oli muodostunut rentoa ja hauskaa. Haastateltavat kokivat, että keramiikkapajapäivän aikana oli mahdollisuus oppia tuntemaan työkavereitaan muussa kuin työympäristössä ja nähdä heissä erilaisia puolia ja piirteitä, mitä ei arkityössä välttämättä näe. Haastateltavat pohtivat tällä olevan positiivista vaikutusta työyhteisöön ja työilmapiiriin, mahdollisesti yhteisöllisyyden lisääntymisenä. Työyhteisön voimaantumisen kannalta myös jokainen työyhteisön jäsen tulisi kohdata moniulotteisena persoonana eikä pelkkänä systeemin osana (Heikkilä & Heikkilä 2005: 55). Sekaryhmien hyväksi puoleksi haastateltavat ajattelivat sen, että sekaryhmissä oli mahdollisuus tutustua myös toisen osaston henkilökuntaan sekä samalla saada erilaisia näkökulmia asioihin.

Haastateltavat kokivat keramiikkapajapäivän olleen hyvin rytmitetty. Suurin osa haastateltavista koki työskentelyaika olleen riittävästi. Haastateltavat kokivat keramiikkapajapäivän mahdollistaneen hyvin myös keskustelun. Päivän aikana oli keskusteltu työn kuvasta sekä kiireestä, työssä jaksamisesta, työn kehittämisestä sekä muista työyhteisöön liittyvistä asioista. Haastateltavat kokivat keskustelujen olleen tärkeä osa keramiikkapajapäivää, mutta savityöskentelyn aikana oli kuitenkin voinut tuntea vapautta omasta työstään, sillä työasiat eivät olleet mielessä savityöskentelyn aikana.

Cecilia Von Brandenburgin mukaan työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää ottaa huomioon inhimilliset tekijät, sillä tunteet liittyvät kiinteästi inhimillisiin tarpeisiin. Työssä jaksamisen kannalta olisi tärkeää tunnistaa tunteet ja tarvittaessa jakaa niitä, sillä tunteiden jakaminen tuo lisää voimaa. (Von Brandenburg: 2003: 40.) Keramiikkapajapäivänä osallistujilla oli mahdollisuus puhua työstä ja työyhteisönsä asioista ja niihin liittyvistä tunteista, kuten esimerkiksi työn kiireestä ja sen vaikutuksista työhön ja työyhteisöön.

Haastateltavien mukaan päivän tärkeimmiksi asioiksi nousivat yhdessä tekeminen ja ajatusten jakaminen. Useimmat haastateltavat kokivat, että oli hyvä päästä tekemään jotain muuta kuin arkityössä tehdään yhdessä oman työyhteisönsä kanssa. Työskentely koko työyhteisön kanssa yhdessä on heidän mukaansa hyvin harvinaista arkityössä. Joissain ryhmissä tehtiin yhteinen teos, koko työyhteisön kesken. Haastateltavat löysivät yhteisen teoksen tekemisestä sekä hyviä että huonoja puolia. Joidenkin haastateltavien mielestä yhdessä työskentely sopi hyvin työyhteisön yhteiseen taidetoimintapäivään. Toisaalta yhdessä työskentely ei ollut koettu täysin mutkattomaksi. Yhdessä työskentelyn ongelmiksi nähtiin työskentelytilan ahtaus ja tilan antaminen kanssaihmisille. Eräät haastateltavat olivat kokeneet, että oman äänen ja mielipiteen esille tuominen ei ollut helppoa. Toisaalta haastateltavat totesivat toiminnan kuitenkin alkaneen sujua alkuhankaluuksien jälkeen. He yhdistivät keramiikkapajapäivänä saadun kokemuksen heidän arkityöhönsä ja työyhteisön toimintaan arkityön parissa. Haasta-

teltavien mukaan heidän työyhteisön isosta ryhmästä löytyy monta erilaista mielipidettä ja yhteisen linjan löytäminen voi olla toisinaan hankalaa.

Savi materiaalina oli miellyttänyt lähestulkoon kaikkia haastateltavia, mutta joukkoon mahtui niitäkin, jotka olivat kokeneet saven epämiellyttäväksi materiaaliksi. Suurimmalle osalle haastateltavista savi oli myös uusi materiaali. Myös keramiikkapajapäivien teemat olivat enimmäkseen miellyttäneet haastateltavia, joukkoon mahtui myös muutama, joita valmiiksi annetut teemat eivät miellyttäneet tai he kokivat teeman vaikeaksi. Haastateltavat kokivat, että ohjaajan demonstraatio oli helpottanut työn aloittamista ja työskentelyä, koska hän näytti yksinkertaisella ja selkeällä tavalla kuinka saven kanssa lähdetään työstämään päivän teemaa. Lähestulkoon kaikki haastateltavat kokivat, työskentelyaikaa olleen riittävästi. He kokivat, ettei päivän aikana ollut minkäänlaista kiireen tuntua, mitä heidän arkityössään jatkuvasti on. Haastateltavien mielestä työskentelyyn oli voinut keskittyä rauhassa ja he kokivat tämän mukavaksi asiaksi.

Keramiikkapajaa ohjannut keramiikkataiteilija sai haastateltavilta kiitosta, sillä haastateltavat olivat kokeneet hänen ohjaustyylinsä hyväksi ja selkeäksi. Keramiikkataiteilijan demonstraatio savityöskentelyn aluksi oli selkeyttänyt ja helpottanut savityöskentelyyn ryhtymistä. Haastateltavat olivat myös tyytyväisiä, että koko työskentelyn ajan oli mahdollisuus saada ohjausta. Haastateltavat kertoivat, että päivän aikana oli saanut hyvän käsityksen siitä miten savea työstetään ja millaisia asioita pitää ottaa huomioon. Haastateltavat pohtivat, ettei savityöskentely ollut synnyttänyt heissä suorituspaineita, koska keramiikkapajapäivän aikana oli hyvin painotettu, ettei kenenkään tarvinnut osata ennestään mitään.

Seuraavassa kuvassa (kuva.3) olen koonnut yhteen osallistujien ajatuksia ja kokemuksia Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivästä.

- Rentouttava ja virkistävä päivä ja toi kaivattua vaihtelua arkityöhön
- Rento ilmapiiri vaikutti osallistujiin positiivisesti
- Lisäsi yhteisöllisyyttä
- Oli mahdollisuus tutustua työkavereihin muullakin tavoin kuin työympäristössä, nähdä heissä erilaisia puolia ja persoonallisuuden piirteitä
- Savityöskentely miellytti lähestulkoon kaikkia (materiaali, työskentelyaika, teemat, ohjaaja...)
- Mahdollisti hyvin keskustelun, joka oli tärkeä osa päivää
- **TÄRKEIMMIKSI ASIOIKSI NOUSIVAT YHDESSÄ TEKEMINEN JA AJATUSTEN JAKAMINEN**

Kuva 3. Osallistujien ajatuksia ja kokemuksia keramiikkapajapäivästä

7.2 Keramiikkapajan vaikutukset työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen

Tässä osiossa esittelen ryhmähaastatteluihin osallistuneiden työntekijöiden ajatuksia ja mielipiteitä keramiikkapajan vaikutuksesta työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen. Sekä miten he ajattelevat Lupa löytää uutta -projektin taidetoimintapäivien yhdistämisestä työnohjaukseen.

7.2.1 Keramiikkapajapäivä työntekijän ja työyhteisön voimavarojen sekä sisäisen yhteistyön ja yhteisöllisyyden tukijana

Lähestulkoon kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että projektia ja siihen kuuluvia taidetoimintapäiviä on vaikea yhdistää työn kehittämiseen. Heidän mielestään yhtymäkohtia työn ja taiteellisen työskentelyn välillä oli vaikea nähdä.

”Mun on hirveän vaikea nähdä niin kun yhtymäkohtia tähän työhön.”

”Mun mielestä sinällään virkistäväähän se on, mutta en mä tiedä ainakaan vaikuttaako se mun työhön sitten millään tavalla...”

Haastateltavista oli vaikea sanoa mitä projekti heille on tähän mennessä antanut, mutta he kokevat kuitenkin sen tehneen hyvää heille ja työyhteisölleen. Projektin idea on heidän mielestään hyvä, jo se että lähdetään tutusta työympäristöstä pois työyhteisön kanssa yhdessä tekemään jotain muuta kuin arkityössä tehdään ja keskustellaan yhdessä koko työyhteisön kanssa työyhteisöön liittyvistä asioista. Haastateltavat kokivat, että vaihtelu virkistää ja taidetoimintapäivinä työkavereista voi löytyä uusia mielenkiintoisia piirteitä.



”Ideahan näissä on tosi hyvä, että ollaan pois täältä itse työpisteestä, että tavallaan sekin jo virkistää ja niin kun suhtautuu eritavalla asioihin, kun lähtee sieltä totutusta työympäristöstä pois.”

”Mä ajattelen, et kun saa noissa eri pajoissa käydä, niin saattaa tuota tulla mielenkiintoisia piirteitä työkaverista, mitä ei tiedäkään. Avartaa enemmän.”

Haastateltavat ajattelivat, ettei vielä yksi taidetoimintapäivä vaikuta työyhteisön arkeen, ongelmakohtiin ja kehittämistarpeisiin, heidän mielestään taidetoimintapäiviä tarvitsisi olla enemmän, jotta niillä olisi vaikutusta ja tukea työn kehittämiseen. Jotkut heistä kertoivat,

että näistä samoista asioista ja ongelmista on keskusteltu jo monta vuotta ja he kokivat, etteivät asiat ole muuttuneet miksikään.

”Ei siinä yks taideterapiapäivä... kyl tää on niin monimutkainen juttu, että...”

”Ei se yks päivä mitenkään, tänään just keskusteltiin näistä samoista ongelmista, että mikä tässä oikein mättää. Keskustellaan, keskustellaan, keskustellaan, keskustellaan ja keskustellaan, tästä on nyt keskusteltu jo monta vuotta, eikä tää miksikään muutu.”

Suurimmalla osalla haastateltavia oli vaikeaa löytää linkkiä taidetoimintapäivien ja omahoitajuuden kehittämisen väliltä. Jotkut haastateltavista kuitenkin löysivät taidetoiminnan yhteyden omahoitajuuden kehittämiseen. Eräs haastateltavista näki taiteellisella toiminnalla voitavan vaikuttaa muutoksien kohtaamiseen. Hänen mukaansa uusia taiteellisia asioita kohtaamalla voidaan helpottaa yksilön valmiuksia kohdata työn muutokset.

”Kyllä mä vaan mietin, että täytyikö ne odotukset, mitä talon johdolla oli näistä päiväistä. ...mun omat odotukset täyty, mutta mä en edelleenkään ymmärrä suoraan sanottuna sitä, että miten jos täs on otettu, et tän tavoitteena on niin kun parantaa tätä omahoitajuutta, niin on pikkasen kaukaa haettava suoraan sanottuna. Se on ihan kuin olis hakemalla haettu joku hieno asia, mutta että hirveän ikävä, että ei nää sitä yhteyttä...”

”...meillä on yhteinen tavoite koko talossa tän omahoitajuuden kehittäminen, yksilövastuullisen hoitotyön kehittäminen, ja tuota ens vuodenkin koulutus tavoitteisiinkin se on asetettu sillä lailla, etten ehken tän niin ku tää muutoksen kohtaaminen niin ku voi tulla helpommaksi, kun kohtaa tällöisiä taiteellisia, uusia asioita, niin ja sit niin ku mikä tahansa muutos voi olla helpompaa... No se, että ollaanhan me silleen niin ku jouduttu tässä aika iso muutos tekemään. Suunnittelemaan työvuorot ihan erilailla ja mieltä ens perjantaita miten se menee ja sittenhän se vasta käytännössä nähdään miten se toimii. ...minun mielestä ryhmä on ollut hirveen hyvin mukana siinä miettimässä sitä muutosta.”

”Se on sitä meidän omaa, meidän täytyy sitä mieltä, miten se pystyttäis hoitamaan hyvin...”

Osa haastateltavista näki keramiikkapajapäivän lisäävän rohkeutta, luovuutta ja epävarmuudensietokykyä. Myös keramiikkapajapäivän mahdollisuus työtapojen uudelleen arviointiin ja kehittämiseen tuli esille haastatteluissa.

”No, luovalla toiminnalla ehkä tietysti luovuuteen, mutta tuota en mie nyt tiedä sitten miten se omahoitajuutta palvelee...”

”Ehkä voi, jollakin yksilöllä, vois olla noi niin ku luovuus ja rohkeus, ku siinä kaikkien piti ruveta vaan muovaamaan sitä savikönttiä, että... ja tehä siitä jotain, et ehkä jollain semmoisella, joka on vähän niin ku syrjääntyneempi, et se niin ku saa rohkeutta lisää...”

”...epävarmuuden sietokyky... kehittäminen niin...”

”No ainakin tuosta heti toi luovuushan ja työtapojen uudelleen arviointi... jos ei pysyntykään pystyssä, niin piti arvioida uudelleen työtapoja.”

”Niin ja mitä sitten niin kun ihan työn kehittäminen siitä näkökulmasta, että niitä työtapoja muuttamalla vois jotenkin saada sitä ruoka-aikaa kaikille. Koska kyllähän se niin kun siitä pitää lähteä, että kaikki voi käydä syömässä.”

”Ei se välttämättä aina siitä ajastakaan ole kiinni, sitten ei oo paikkaa, että jos raporttiakin pitää, niin joskus haluais syödä rauhassa, niin ei ole sitä paikkaa tavallaan sille ajalle...”

Eräässä ryhmähaastattelussa nousi tarkemmin keskusteluun epävarmuuden sietokyky, ryhmähaastatteluu osallistuneet pohtivat yhdessä mitä se on ja milloin sitä tarvitaan ja kuinka se kehittyy. Osallistujat tulivat siihen tulokseen, että ihminen elää jatkuvassa epävarmuudessa ja epävarmuuden sietokykyä tarvitaan joka paikassa, niin työssä kuin vapaa-ajalla. Epävarmuuden sietokykyä heidän mielestään on se, ettei tarvitsisi odottaa ja pelätä ennalta arvaamattomia tilanteita tai olla epävarma omasta osaamisestaan. Haastateltavien mukaan epävarmuuden sietokyky kasvaa ammatin myötä. Erään haastateltavan mielestä epävarmuuden kanssa voi myös oppia elämään.

”No epävarmuuttahan on se, että sitä sietokykyä on se, että sä et voi koskaan tietää niin kuin milloin tapahtuuko joku, voi tapahtua vaikka sydämen pysähdys jollekin potilaalle. Elikkä sä elät siinä niin kuin tavallaan epävarmuudessa ja pahimmillaan se on jossain polilla, mutta sitähan on joka paikassa, että niin kuin akuuteissa tilanteissa.”

”Ammatin myötä oppii...”

”Ja onhan sitä joka meidän tilanteissa, meidän päivittäisissä tilanteissa on myös sitä ripaus sitä mukana. Epävarmuutta siitä, että osaanko mä tehdä tuon, osaanko mä tehdä tuon työtilanteen sillä lailla, että mä näytän esimerkkiä esimerkiksi opiskelijalle hyvin. Ja meillä kaikilla, meissä kaikissa kytee se semmoinen epävarmuuden tunne, oltiin me sitten kolkyt vuotata oltu alalla tai viisi vuotta. Että, että, se, toiset sietää paremmin kuin toiset epävarmuutta, mutta ei, mutta musta tuntuu, kukaan ei siedä kauhean hyvin epävarmuutta, mutta me opitaan elämään sen kanssa kyllä niin kun... Toisille tulee stressiä ja... Pitäisi kaikki olla turvallista. Mä ainakin tykkäisin, että kaikki olisi turvallista.”

”Niin tulis tavallaan sitä sietokykyä...ettei koko ajan tarvii miettiä, että nyt se tapahtuu.”

Haastateltavat näkivät myös muutosten tuovan epävarmuutta, joka vaikuttaa työolosuhteisiin, työntekijöiden voimavaroihin sekä työyhteisön sisäiseen yhteistyöhön. Haastateltavat näkivät jo tapahtuneiden onnistuneiden muutosten vaikuttavan epävarmuuden sietokyvyn kasvamiinseen.

”...onhan meillä ollut viimeisimmän vuoden, kahden vuoden sisälläkin, ollut rajuja muutoksia. Esimerkiksi uusi tietokoneohjelmajärjestelmä, johon me kirjataan nytten näitä, sekin on aika raju muutos kuitenkin. Me mennään siinä mukana ja, se on raju ja se on kokoajan käynnissä sekin muutos. Sekin on epävarmuutta.”

”Muutos on aina muutos.”

”...silloin kun me aloitettiin tuota omahoitajuutta yli kymmenen vuotta sitten. Niin se oli aika kovaa aikaa, sehän oli todella epävarmuuden aikaa, kulta-aikaa. Repivää, raastavaa ja siinä jos missä oli niin kuin tämmöinen sietokyky koetuksella ja monta kertaa sanallisesti, ja hyvä ettei fyysisestikin lennely esimerkiksi. ...epävarmuuden sietokyky on kasvanut, jos ajatellaan sitä kehityskaarta. ...vastusta oli, niin kun ei me tiedetty tulevasta, ihminen haluaa aina tietää käyks meille hyvin vai käyks meille huonosti. Joo. Meille vaan silloin niin kun sanottiin, että nyt ruvetaan tekemään niin ja teidän on tehtävä. ...Vaihtoehtoja tavallaan me oltais haluttu, me esitettiin niitä, mut ne ei käyny. Me yritettiin kaikin keinoin, et eiks me voitais vaan jatkaa näin ja tehdä niin, mutta mitä minä olen kuunnellut, niin ihan joka osastolla on ne samat. Mehän siis nyt ollaan onnellisessa asemassa siinä mielessä, että me oltiin niin kuin ensimmäisiä. Me oltiin ensimmäisiä, jotka niin kuin oltiin sitä, haki sitä omahoitajuutta ja kehitti... Mutta en kyllä niitäkään aikoja ihan heti haluaisi takaisin.”

”Mä voinkin tässä heti sanoa, että mä en ainakaan yhdellä savipajalla, niin, ole valmis omahoitajuuteen. Jos tässä kerran on tuota tämmöinen ajatus, että muutosvalmiuksien kehittäminen, kun en saanut tehtyä sellaista maljakkoa kuin mä halusin, niin johan oli pasmat sekaisin. Ja itsekritiikki siitä oman työn jäljestä, niin kun oli niin hirveän vaikea tätä sietokykyä siinä kasvattaa, niin ehkä mä voin nyt sitten heittää hanskat tiskiini, että minusta ei tähän omahoitajuuteen oo. Että huomaa ainakin omat vajeensa sitten. Jos se on se, mikä tässä niin kun omahoitajuudessa, on niin kun kaiken a ja o, niin tuota, tällä hetkellä ei ainakaan täyty mun osalta.”

Eräs haastateltava pohti keramiikan teon ja työn yhteyttä luovuuden näkökulmasta. Molemmissa korostuu tekemisen luovuus. Tekemisen luovuus ja sallivuus mahdollistaa hänen mu-

kaansa sen, että on erilaisia mahdollisuuksia ja tapoja tehdä sama asia, kuten hänen esimerkiksiään kaikista kukista tuli erilaisia. Samalla tavalla työ on mahdollista toteuttaa eritavoin.

”Siinähan se tavallaan se tekemisen luovuus tulee ja sallivuus sitten, niin kun monella eri tapaa voi tehdä. Kaikki ei tehnyt samanlaista kukkaa.”

Haastateltavat ajattelevat projektin tärkeimmiksi tavoitteiksi työntekijän ja työyhteisön voimavarojen tukemisen ja työyhteisön sisäisen yhteistyön parantamisen. Suuri osa haastateltavista koki keramiikkapajapäivän tukeneenkin työntekijän ja työyhteisön voimavaroja ja työssä jaksamista. Haastateltavat olivat aikalailla yksimielisiä keramiikkapajapäivän vaikutuksesta työssä jaksamiseen, päivän virkistävän vaikutuksen kautta. He kokivat savityössä koettujen onnistumisen kokemusten ja elämysten vaikuttavan positiivisesti jaksamiseen ja arjen vaatimuksien kohtaamiseen.

”No mun mielestä ainakin, mul tulee itelle heti tää, nousee tää työntekijän ja työyhteisön voimavarojen tukeminen, niin toi tuommoinen yhdessä teko jutut, niin nousee heti... ja tietenkin sisäisen yhteistyön paraneminen.”

”...tämmöiset onnistumisen elämyksethän varmasti ... siellä tai taidetta tehdessä, niin tuota jotenkin auttaa jaksamaan.”

Osa haastateltavista kertoi keramiikkapajapäivän taiteellisen työskentelyn tuoneen esille heille ominaisia puolia itsestään. Osa haastateltavista koki savityöskentelyn mahdollistaneen itsensä tutkimisen. Näille osallistujille keramiikkapajapäivän taidetyöskentely oli tuonut esille heille ominaiset tapansa työskennellä ja omia persoonallisuuden piirteitään. Haastateltavat eivät kuitenkaan uskoneet projektin voivan vaikuttaa heidän luonteenpiirteisiinsä tai voivan muuttaa niitä, ainakaan näin lyhyellä aikavälillä. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, ettei näin lyhyt taideprojekti mahdollista tutkia ja kehittää omaa itseä työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä.

”Tutkia ja kehittää omaa itseänsä työntekijänä ja työyht... Mä sanoisin, että sairaala on niin heirarkinen työpaikka, se on aina ollut ja tulee aina olemaan, että... et kyl tarttee olla helvetin pitkät taideprojektit enne kuin se...”

”...siin huomaa sen persoonallisuuden tosissaan, että... Et se on todella niin, että vähän samaan malliin tekee töitä täällä, niin samalla tavalla sitä veivas sitä savea. Tai että jos jotain muutosta tulee, mitä oli aatellut toisella tavalla, niin menee vähän niin kun raiteiltaan. Tai joillekin, taas joku ottaa tilanteet sillä tavalla kuin ne tulee. Niin kuin mä ajattelin, niin kuin suakin. Niin että sullahan on töissä muutenkin semmoista, että milloin tulee mitäkin

vastaa ja aina sä niistä vaan, niin kuin, kun sä otat rauhallisesti, sä et pillastu siinä. Ja samalla tavalla kun sulla meinas lähtee leviämään maljakko, niin senkin sä vaan käänsit voitoksi.”

”Se jotenkin, kun oli sellainen ajatus, että mitä haluaa tehdä ja mitä haluaa saada aikaan. Niin se itsekritiikki oli mun mielestä, niin kun mulla ainakin valtava. Et huomaa niin kun sen oman luonteensa, että kyllä se pääsi siinä esille kyllä ihan varmasti.”

”Niin joo, me silloin tullessa puhuttiinkin, että siinä hyvin näki, että ihmisten luonteiden mukaan ne pytytkin valmistu vähän. Mä taas aina ajattelen, että kyllä ne asiat siitä aina jotenkin lutviutuu, niin mä ajattelin sitä pyttyäkin tehdessä, että kunhan se nyt pysyy pysyissä niin hyvä.”

”Mutta se on kuitenkin niin, että me vaan nähtiin ne meidän luonteenpiirteet siinä, mut ei se vaikuta kuitenkaan sen enempää, ei me siitä muututa. ...ainakaan niin vähäisestä, että ehkä sitä terapiaa tai tuota tuollaista pitäisi olla sitten enemmänkin, jos aikoo sitten.”

Vastaavasti ryhmätyötä tehdessä oli työskentelyssä noussut esiin työyhteisön tapa työskennellä. Esille olivat nousseet myös työyhteisön perinteiset roolijakautumat.

”...välillä siellä sitten alkoi ne vanhat roolit taas painaa päälle, et taas tietyt vetäytyi niin kuin aina ja tietyt sit päättää niin kuin aina tai on enemmän äänessä siinä päätöksentekovaiheessa, että siinä näki ne meidän perinteiset roolit kyllä aika selvästi.”

”Se on niinku meidän kaikissa päätöksenteoissa tai näissä tää tapa toimia usein. Se oli ihan samantyyppistä tuollakin.”

”Teoksen ideana oli kuvata työn moninaisuutta. Fyysistä työtä tehdään potilaiden keholla.... Et tuota heräshän siinä monta sellaista asiaa ja kyl sielt tuli niin ku, jotenkin tuntu, että olis voinut saada oman asiansa paremminkin kuuluville tuohon, että... Et meillä on aika voimakkaat mielipiteet meidän työryhmän jäsenillä, että joku vaan sitten todellakin jää hissukseen, eikä sano sitä, tai jos yrittää tuoda sen oman asiansa esille ja se ei sitten onnistukaan, niin tuota sit mieluummin luovuttaa ja antaa olla, että katotaan nyt, ehkä se menee sitten.”

Moni haastateltavista koki vaikutusmahdollisuksiensa työhön olevan pieni. Heidän mielestään paremmat vaikutusmahdollisuudet ja päätösvalta omaa työtä ja sen tekemistä kohtaan lisäisi heidän työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Jotkut haastateltavista kokevat menettäneensä tekemisen ilon työstään.



”Tässä on niin monta osapuolta, se on se pomo-porras, sairaanhoitajat, jotka istuu kansliassa ja sit suorittavaryhmä eli me perushoitajat. Me kaikki me halutaan eri asioita, koska me nähdään ja tehdään se työ eri näkökulmasta, mutta me ollaan sitä alinta kastia, niin meitähän ei kuunnella. Menee se työn tekemisen ilo tässä, jo mennyt.”

”Me tehdään sitä kahdeksan tuntia tuolla ja ne jotka on siellä ison pöydän takana, ne ei välttämättä tiedä.”

Useimmat haastateltavista kokivat, että heidän työyhteisönsä oli jo entuudestaan aika hyvä työyhteisö ja keramiikkapajapäivän he kokivat vahvistaneen sitä. Haastateltavat kokivat keramiikkapajojen vaikuttaneen ryhmän ongelmanratkaisutaitojen kehittämiseen, ryhmädynamiikan kehittämiseen sekä päivän aikana oli tilaisuus vuorovaikutukselle työyhteisön jäsenten kesken.

”Mä sanoisin, että meidän työyhteisö on aika semmoinen jollain tavalla hyvä työyhteisö ollutkin ja tuota vahvistui.”

”Tietysti se on aina, jos yhdessä tehdään niin, onhan se niin kun silleen, et se lujittaa sitä, juttuu...”

”Ongelmanratkaisutaitojen kehittäminen, eikös me siinä löydetty kuitenkin se yhteinen sävel?”

”Ja sitten näitä ongelmanratkaisutaitoja niin siinäkin, kun jokainen teki omansa, niin siinä näki, että tuollakin tavalla voi ajatella tämän, että tehdä noin...”

Haastateltavista moni koki vuorovaikutustilanteet taidetoimintapäivänä oman osaston väen mutkattomaksi. Heidän mielestään vuorovaikutus työympäristössä on hyvin samankaltainen. Sekaryhmän haastattelussa haastateltavat huomasivat myöhemmin eri osaston ihmisten jakautuneen eri pöytiin keramiikkapajapäivänä, mutta sanoivat sen olleen tiedostamaton valinta.

”Sen huomasi, että sen oman osaston väen kanssa se oli ihan yhtä mutkatonta, mitä se on meillä täälläkin, ... että tää on kuitenkin aika pieni porukka mitä täällä osastolla on väkeä. Ja ne vähät ajat mitä sitten meillä on sillain, että ehtii puhua muutakin kuin potilasasioita,

niin kyllähän me ollaan niin vanhoja tuttuja, tässä moni on ollut pitkään toistensa kanssa tekemisissä, että... tuota en mä mitään uutta, et se oli yhtä rentoa kuin mitä se on ollutkin. Mutta sehän oli merkille pantavaa, minkä tajus sit jälkeenpäin, just että mehän tehtiin vähän eri pöydissä, mutta se ei ollut niin kun tietoinen valinta.”

Osa haastateltavista totesi, että keramiikkapajapäivänä olisi ollut tilaisuus enemmänkin kehittää vuorovaikutustaitoja, jos asiaa olisi hieman ajatellut enemmän, esimerkiksi sekoittamalla eri osastojen väkeä työskentelemään samoihin pöytiin.

”Niin no ehkä nuo vuorovaikutustaidot, jos niitä nyt ajattelee, niin ehkä se olis ollut tilaisuus kehittää niitä, jos me ois vähän niin kun ajateltu sitä ja...”

Moni haastateltavista koki, ettei keramiikkapajalla ja savityöskentelyllä ole mitään tekemistä laadukkaan hoidon kehittämisessä.

”Mitä tekemistä tuolla savella on näitten asioitten kanssa?”

Toiset kuitenkin pohtivat keramiikkapajan vaikutusta laadukkaan hoidon kehittämiseen ja asiakastyytyväisyyden lisäämiseen. He tulivat siihen tulokseen, että jos työntekijät ovat hyvällä tuulella ja jaksavat tehdä työnsä hyvin, niin silloin asiakkaatkin ovat tyytyväisiä.

”Asiakastyytyväisyys, tietysti jos me ollaan hyvällä tuulella ja me niin kun tehdään se työ silleen hyvin, niin totta kai asiakkaatkin on silloin tyytyväisiä, jos meillä on tavallaan niin kuin hyvä olla. Tietysti onhan se ammattitaitoa olla näyttämättä sitä huonoa oloaan potilaille ja antaa vaikuttamatta sen...”

Projekti on ollut käynnissä vasta vähän aikaa ja haastateltavat toivovat, että vaikutuksia tulisi paremmin näkymään myöhemmin projektin edetessä. Osa haastateltavista uskoi myös projektin tavoitteiden aukenevan projektin edetessä. Keramiikkapaja on ollut vasta ensimmäinen taidetoimintapäivä projektiin osallistuvilla työntekijöillä ja he kokevat ensimmäisen kerran olleen tunnustelua projektista ja sen toimintakuvioista. Haastateltavat kokivat keramiikka-toimintapäivän vaikuttaneen heihin virkistävästi, päivä oli tuonut vaihtelua ja arjesta irtautumista, sekä lisännyt yhteisöllisyyttä. He näkivät Lupa löytää uutta - projektin keramiikka-toimintapäivän lähinnä tukeneen työntekijöiden ja työyhteisön voimavaroja. Heidän mielestään virkistäytyminen ja vaihtelun tuominen olisivat riittäviä tavoitteita projektille. Haastateltavat kokevat, että Lupa löytää uutta - projektin idea on hyvä, että taide on yhdistetty työssä jaksamisen tukemiseen sekä työn kehittämiseen.

”Jäädään tunnustelemaan. En tiedä näkyisikö se niin pian. Me tarvitsemme lisää, jotta pysymme siihen vastaamaan. Tuota tässä vaiheessa täytyy vielä sanoa, että ei ehkä ole havaittavissa kovasti.”

”Ja se todellakin oli, koska oli vaan niin kuin paperilta luettu tuosta asiasta, kun tähän mentiin tähän ensimmäiseen. Että nyt on jo vähän auennut tuo juttu. Ei tiennyt yhtään mitä odottaa tavallaan niin kun.”

”Työssä jaksaminen ois varmaan se pääasiallinen tavoite siinä, koska semmoiseenhan se enemminkin on.”

”Kyl se varmaan sit, kun meillä on enemmän näitä näin, kun on ollut musiikkia ja nää tulee mukaan ja draama ja nää. Niin ehkä sit löytyy noita uusia työtapoja tai ratkaisuja johonkin...”

...ja tuotahan se oli, työssäjaksamisen tukemista, vuorovaikutustaitojen kehittämistä ja ongelmaratkaisutaitojenkin. Tuli tilanteita vuorovaikutukselle.”

Haastateltavat ajattelivat pitemmän projektin ja useampien taidetoimintapäivien luovan tekemisen vaikuttavan mahdollisesti enemmänkin luovuuteen, rohkeuteen ja epävarmuuden sietokykyyn. Pitkäkestoisempi luova taiteellinen työskentely saattaisi haastateltavien mielestä mahdollistaa itsensä tutkimisen ja kehittämisen työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä.

”No, ehkä ainakin ... tuo luovuus, rohkeus ja epävarmuuden sietokyky, ehkäpä semmoiseen vaikuttaisi, jos olisi enemmän tuollaista. Tutkia ja kehittää omaa itseä työntekijänä ja työyhteisönjäsenenä, no ehkäpä siihenkin ja tietysti työssä jaksaminen ilman muuta.”

”Jos säännöllisin väliajoin olis tällöisiä päiviä, tavallaan niin kun virkistymispäiviä, niin ehkä sitä jaksaisi töissä sitten taas niin kun enemmän. Vaikka onhan se totta, että jos on pitkät työputket ja kauan tekee, niin tulee sellaisia ajanjaksoja, että toivoo vaan, että kun alkaisi loma. Niin ehkä nämä auttaisi siihen sellaiseen, ettei tulisi sellaista väsymystä ... ja jaksaisi vähän tehdä jotain uutta tai enemmän sen päivän aikana kuin sen vähemmän.”

7.2.2 Taiteellinen työskentely työnohjauksen tukena ja menetelmänä

Haastateltavat ovat olleet tyytyväisiä Lupa löytää keramiikkapäivään ja työnohjauksiin. Heidän mielestään projektissa toimiva työnohjaaja on ollut hyvä ja työnohjukset mielenkiintoisia. Haastateltavien oli vaikeaa nähdä tai sanoa, mitä keramiikkapaja tai työnohjukset ovat antaneet, mutta heidän kokemuksensa oli positiivinen ja, että ne ovat tehneet hyvää.

”Mun mielestä toi on ollut hirveän hyvä... sitä varsinaista työnohjausta meillä on nyt ollut kaks kertaa... Mun mielestä ne on ollut tosi hyviä. Mun mielestä tää Kirsti on ollut tosi hyvä. Mielenkiintoista. En mä tiedä mitä mä nyt silleen konkreettisesti mitä mä oon niistä saanut, mutta hyvää ne on kuitenkin tehnyt.”

Haastateltavat kokevat Lupa löytää uutta - projekti olevan uusi erikoinen ja jännittäväkin tapa tukea ja tehdä työnohjausta. Heidän mielestään taiteellisen toiminnan yhdistäminen työnohjaukseen tuntuu mukavalta, koska keramiikkapajapäivänä he saivat yhdessä työskennellä työyhteisönsä kanssa keramiikan keinoin ja yhdistää siihen keskustelua työstä ja työyhteisöön liittyvistä asioista.

”Siit ei oikein niin kun, ... kun se nimi ei ensin sanonut juur mittään, mutta sitten kun sitä alettiin pohtimaan, niin se tuntu vähän niin kun semmoselt jännältä, mutta en oikein osannut...Tämä on ollut kyllä vähän sellainen erikoinen, jännittävä tapa työnohjausta tehdä. Mukava tapa. ...Kyllähän se tuntu mukavalta silleen porukalla tehdä töitä siellä ja ja tota miettiä sitten tätä yhdessä oloa ja työntekoa.”

Haastateltavien mielestä taidetoimintapäivien ja työnohjauksen välit ovat kuitenkin olleet liian pitkät Lupa löytää uutta - projektissa. Heidän mielestään pitkien välien aikana on tavallaan unohtanut koko projektin idean ja tavoitteet. Haastateltavat pohtivat, että pajan jälkeinen työnohjaus olisi ollut hyvä olla vaikka viikon sisään pajasta. Toisaalta haastateltavat pohtivat työnohjauksen ja pajan välisen ajan pituutta myös toisesta näkökulmasta, jos paja ja työnohjaus olisivat enemmän lähekkäin, niin ehtisikö muutoksia näkemään ollenkaan.

”Tavallaan unohtaa jo koko sen idean... et vois olla vähän tiiviimmällä aikavälillä. Tavallaan ehtii jo unohtaa, että mitäs varten tää nyt olikaan, et mitäs me oikein sovittiinkaan silloin yhteisiä tavoitteita ja...”

”Sitten taas toisaalta niin emmehän me ehditä huomata niitä muutoksia, jos ne on hirveen lähekkäin sitten taas, mutta mun mielestä nyt on ollut ainakin kohtuuttoman pitkä aika.”

Aikaisempiin työnohjauksiin verrattuna Lupa löytää uutta - projektin työnohjaus koettiin rennompana, eikä niin virallisina kuin aikaisemmat työnohjaukset erään haastateltavan mukaan ovat olleet. Hän pohti keramiikkapajassa jännityksen purkautuvan taiteelliseen tekemiseen. Myös keramiikkapajaa edeltävässä työnohjauksessa hänen mukaansa ihmiset olivat olleet rennompia kuin aikaisimmissa työnohjauksissa. Jos hänellä olisi mahdollisuus valita tapa miten työnohjaus toteutettaisiin, niin hän valitsisi tällaisen mitä Lupa löytää uutta - projektissa toteutetaan.

”No, nyt kun sä otit puheeksi sen työnohjauksen, niin mun täytyy nyt sanoa, et ne työnohjaukset, missä minä oon ollu mukana vuosien varrella, mä oon ollut 18 vuotta, niin mä valitsin tämän mieluummin sitten kuitenkin. Se työnohjaus missä me ollaan niin kun purettu sillä lailla sitten sitä. Kyllähän tää on rentouttavampi, se on pakkokin vähän, koska se semmoinen, ehkä niin kun se jännitys purkautuu tuohon tekemiseen. Sitten alkaa rentoutua ja huomaa, että täähän on niin kun mukavaa. On kuin pikkuinen lapsi, joka saa muovailuvahalla, että siinä on se tekemisen riemu, mutta että siellähän kun me oltiin siellä keskustelussa, mä ainakin koin ainakin vähän sitä, et me tunnusteltiin mitä tämä on. Ei ollut selvää käsitystä, mutta kyllä mä sielläkin, että ihmiset oli aika rentoja, niin kun oikeastaan hämmästyttävän rentoja, sielläkin oli paljon naurua jo silloin edeltävästi ja vitsejä ja semmoista... rennompaa oloa myöskin.”

Haastateltavat ovat olleet tyytyväisiä, että taidetoimintapäivän jälkeisessä työnohjauksessa on voinut keskustella samoistakin asioista mistä keramiikkapajapäivänä oli keskusteltu. Keskustelut ovat saaneet jatkoa.

7.2.3 Yhteenveto

Tutkimuksessani hain vastausta siihen, miten Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivä vaikutti osallistuneiden työntekijöiden ja työyhteisöjen työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen.

Haastateltavien mukaan keramiikkapajapäivän taiteellista työskentelyä oli vaikea yhdistää työn kehittämiseen. Useat haastateltavat kertoivat, että yhtymäkohtia taiteellisen työskentelyn ja työn välillä on vaikea nähdä. Haastateltavien mukaan on vaikea sanoa, mitä keramiikkapaja varsinaisesti on antanut heille, mutta lähestulkoon kaikki kokivat sen tehneen hyvää sekä heille, että heidän työyhteisöilleen.

Lähestulkoon kaikki haastateltavat kertoivat, että linkkiä keramiikkapajapäivän ja omahoitajuuden välillä oli vaikea nähdä, mutta kuitenkin taiteellisella toiminnalla nähtiin voitavan vaikuttaa muutosvalmiuteen. Keramiikkapajan nähtiin vaikuttavan myös luovuuteen, rohkeuteen ja epävarmuuden sietokyvyn kasvamiseen, jotka kaikki muutosvalmiuksien kehittämisen lisäksi ovat projektissa määriteltyjä keinoja omahoitajuuden kehittämisessä. Luovuus nähtiin tekemisen luovuutena, erilaisina mahdollisuuksina ja tapoina tehdä, niin saven kanssa työskennellessä kuin arkityössäkin. Ainakin yksi haastateltava näki myös keramiikkapajan mahdollistaneen työtapojen uudelleen arviointia.

Hannu Saha näkee taiteella voitavan rohkaista yksilöä luovuuteen. Taiteessa ja luovuudessa, molemmissa on kyse uskalluksesta. (Opetushallitus 2006, Luovuuspedagogiikka:12.) Myös Ceci-

lia Von Brandenburg näkee taiteen hyödyn luovuuden lisääjänä. (Von Brandenburg 2003: 7). Luovuus on kykyä saada aikaan jotain uutta. Luovuus ilmenee taiteellisena lahjakkuutena, sosiaalisina taitoina, uutta luovana ajatteluna tai selviämisenä erilaisista arkielämän tilanteista. (Keränen, Nissinen & Salminen 2001: 105.)

Keramiikkapajan nähtiin tukevan työntekijän ja työyhteisön voimavaroja. Päivä koettiin rentouttavana ja virkistävänä, sekä tuoneen vaihtelua arkityöhön. Virkistykseen ja vaihtelun nähtiin vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen sekä yhteisöllisyyteen. Myös onnistumisen kokemuksilla ja elämyksillä koettiin olevan positiivista vaikutusta jaksamiseen ja arjen vaatimusten kohtaamiseen. Osa haastateltavista koki, että vaikutusmahdollisuuksien paraneminen ja päätösvalta omaa työtä ja sen tekemistä kohtaan lisäisi heidän työssä jaksamista ja työhyvinvointia.

Eräät haastateltavista kokivat keramiikkapajapäivän mahdollistaneen itsensä tutkimisen. Savea työstäessä oli esiin noussut työntekijän persoonallisuuden eri puolet sekä tapa työskennellä. Taiteellinen työskentely on jatkuvaa dialogia itsensä ja syntyvän työn välillä, jolloin tarvitaan myös itsensä kuuntelua (Von Branderburg 2003: 59). Taidetta tehdessään ihminen on vuorovaikutuksessa itsensä kanssa, jolloin itsetuntemuksen on mahdollisuus lisääntyä. Haastateltavista moni kuitenkin koki, että Lupa löytää projekti on liian lyhyt tutkia ja kehittää omaa itseä työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä. Ryhmässä, jossa tehtiin koko työyhteisön kesken yhteinen keramiikkateos, haastateltavat kokivat, että esiin oli noussut koko työyhteisön tapoja toimia ja työskennellä. Myös työyhteisön perinteiset roolijakautumat olivat olleet selvästi havaittavissa savityöskentelyn aikana.

Haastateltavat kokivat, että keramiikkapajapäivä vaikutti työyhteisön sisäisen yhteistyön paranemiseen. Päivän aikana oli tilaisuus erilaiselle vuorovaikutukselle kuin arkityössä on mahdollista. Haastateltavat kokivat vuorovaikutustilanteet rennommiksi ja mutkattomiksi ja työkavereihin oli mahdollisuus tutustua paremmin ja löytää heistä uusia puolia. Eräät haastateltavista kuitenkin pohtivat, että keramiikkapajapäivänä olisi ollut tilaisuus kehittää enemmänkin vuorovaikutustaitoja, myös toisen osaston henkilökunnan kanssa. Osa haastateltavista näki keramiikkapajapäivällä ja taiteellisella työskentelyllä olevan mahdollisesti vaikutusta myös ongelmanratkaisutaitojen sekä ryhmädynamiikan kehittämiseen. Monet haastateltavista kokivat, ettei keramiikkapajapäivällä ollut mitään tekemistä laadukkaan hoitotyön kehittämisen kanssa, toisaalta eräässä haastattelussa osallistujat pohtivat, että jos työntekijät ovat hyvällä tuulella he jaksavat tehdä työnsä paremmin, niin tällöin myös asiakkaat ovat tyytyväisiä.

Haastateltavista Lupa löytää uutta - projektin idea oli hyvä. Se, että taiteellinen toiminta on yhdistettynä työhönjaukseen. Haastateltavista on hyvä asia, että keramiikkapajapäivänä oli mahdollisuus työskennellä keramiikan keinoin koko työyhteisön kanssa yhdessä, tehdä jotain

muuta kuin arkityössä tehdään ja että päästiin keskustelemaan yhdessä työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Haastateltavat olivat myös tyytyväisiä työnohjauksiin, työnohjaaja koettiin olleen hyvä ja työnohjukset mielenkiintoisia. Lupa löytää uutta - projektin työnohjaus koetaan rennoksi ja keramiikkapajapäivänä jännitys oli purkautunut savityöskentelyyn. Työnohjauksien ja keramiikkapajapäivän välit koettiin kuitenkin liian pitkiä, mutta haastateltavat ovat olleet tyytyväisiä, että keramiikkapajapäivänä käytyjä keskusteluja oli voitu jatkaa keramiikkapajapäivän jälkeisessä työnohjauskerrassa.

Haastateltavat ajattelivat, että taidetoimintapäiviä tulisi olla enemmän, että vaikutuksia työhön ja työyhteisöön voisi nähdä. Samalla he toivoivat, että vaikutuksia tulisi enemmän näkymään Lupa löytää uutta - projektin edetessä.

Seuraavassa kuvassa (kuva 4.) olen koontanut yhteen keramiikkapajapäivän vaikutuksia työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen. Tähän kuvioon olen jakanut keramiikkapajapäivän vaikutukset Lupa löytää uutta - projektin tavoitteiden mukaan.

OMAHOITAJUUDEN KEHITTÄMINEN:

- Keramiikkapajapäivän nähtiin vaikuttavan: luovuuden, rohkeuden ja epävarmuuden sietokyvyn kasvamiseen.
- Keramiikkapajapäivä mahdollisti myös muutosvalmiuksien kehittämisen sekä työtapojen uudelleen arvioinnin ja kehittämisen.

TYÖNTEKIJÄN JA TYÖYHTEISÖN VOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN:

- Keramiikkapajapäivän nähtiin tukevan sekä työntekijän että työyhteisön voimavaroja
- Virkistykseen ja vaihtelun nähtiin vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen sekä yhteisöllisyyteen.
- Onnistumisen kokemusten nähtiin myös vaikuttavan positiivisesti jaksamiseen ja arjen vaatimusten kohtaamiseen.
- Keramiikkapajapäivä oli mahdollistanut itsensä tutkimuksen.

TYÖYHTEISÖN SISÄISEN YHTEISTYÖN PARANTAMINEN:

- Keramiikkapajapäivän nähtiin vaikuttavan työyhteisön sisäisen yhteistyön kehittämiseen.
- Keramiikkapajapäivä mahdollisti erilaisen vuorovaikutuksen kuin arkityössä on mahdollista.
- Keramiikkapajapäivä mahdollisti vuorovaikutustaitojen, ongelmanratkaisutaitojen sekä ryhmädynamiikan kehittämisen.
- Taiteellinen työskentely toi esille työyhteisön tavan toimia ja työskennellä.
- Myös perinteiset roolijakautumat tulivat esille keramiikkapajapäivän aikana.

LAADUKKAAN HOIDON KEHITTÄMINEN:

- Mitä tekemistä tuolla tavalla on näitten asioiden kanssa?"
- "Asiakastyytyväisyys, tietysti jos me ollaan hyvällä tuulella ja me niin kuin tehdään se työ silleen hyvin, niin totta kai asiakkaatkin ovat silloin tyytyväisiä, jos meillä on tavallaan niin kuin hyvä olla."

Kuva 4. Keramiikkapajapäivän vaikutukset työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen.

7.3 Osallistujien näkemyksiä luovuudesta osana työtä ja työhyvinvointia

Haasteltavien mielestä heidän työnsä vaatii luovuutta, ilman luovuutta ei pärjää hoitotyössä. Hoitotyön luovuudeksi he näkivät oman työn suunnittelun ja toteuttamisen. Luovuutta tarvitaan myös erilaisten potilaiden kanssa työskennellessä, sillä potilaat ja omaiset ovat erilaisia, joten jokaisen potilaan kohdalla on aina löydettävä ne oikeanlaiset tavat työskennellä erilaisissa tilanteissa. Haastateltavien mukaan luovuutta voi joskus tarvita myös työpäivästä selviämiseen ja jaksamiseen.

”... mä oon niin kun jo monta kymmentä vuotta määritellyt hoitotyön sillä lailla, että mun mielestä hoitotyö on tiedettä, taidetta ja filosofiaa. Ja filosofia on rakkautta ja viisautta... Ja kyllä mun mielestä niin kun hoitajan työ, jos mikä on luovaa.”

”Meidän on pakko olla luovia, että kyl me siis löydetään yleensä, meillä on vaihtoehtoja vaikka kuinka paljon, mutta tuota niitä ei sitten välttämättä pysty ihan sellaisenaan toteuttamaan potilaaseen. Onhan tietyt rajat asetettu, mutta koko ajan pitää tehdä niitä päätöksiä, et miten sä luot sitä päivää eteenpäin.”

”Joo ei pärjää muuten, kuitenkin meillä ei ole mitään valmiita malleja tehdä oikein tehdä tätä työtä ja terapiaa ja muuta. Täytyy mennä sen tilanteen mukaan. Ja nää potilaat ja asiakkaat ovat niin erilaisia, ettei välttämättä joku sama asia toimi jonkun toisen kanssa.”

”Kyl se luovuus tulee mun mielestä tavallaan siellä esiin, että miten sä kohtaat potilaan ja omaiset.”

”Et kyllähän täs niin ku tavallaan mun mielestä joutuu, nää tilanteet muuttuu kuitenkin, yövuorossa mitä happeninkii siel välillä on, niin jos ei siel olis luova, niin ei me yksin näist selvittäis. Kyl se musta aikamoista luovuutta oikeastaan toi meidän duuni vaatii ja siin viel jotenkin täysjärkisenä selviää. Plus sit nää kaikki paineet...”

”Ehkä sitä käyttää sitä luovuuttaan, sitä ei ajattele. Että kun sitä pitää oikein miettiä, että miten sitä nyt sitten käyttääkään, niin varmaan sitä on luova siellä työssään kyllä. ... Sekin on jo luovuutta, että tavallaan jokainen tekee saman asian vähän erillä tavalla, lopputulos on sama.”

”Niin ja sitten semmoinen oma persoonallisuus ja omasta persoonallisuudesta niin kun antaminen on myöskin luovuutta. Sä annat toiselle siitä omasta mitä sulla on, koska ihminen on niin kun luova kaikessa.”

”Työn tekokin on taidetta”

Haastateltavien mielestä arjessa pitää olla luova ja arkeen tarvitaan luovuutta. Haastateltavat näkevät luovilla harrastuksilla, kuten esimerkiksi käsityöharrastuksilla, musiikin kuuntelulla, tai lukemisella olevan positiivista vaikutusta myös työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kaikki luovat harrastukset käsittöistä kulttuuritapahtumiin koettiin rentouttavaksi ja arjesta irtaannuttavaksi ja samalla rikastavan elämää.

”Minä ainakin tänä aamuna viimeksi olin nahkatuolissa, aika lokoasennossa jalat ylhäällä ja virkkasin ja katoin mitä oli tämä Konnunsuon Kaarlet, tämä ohjelma, sisälsi. Vähän aikaa nautiskelin siellä ittekseni kotona.”

”Kyllä se kauheasti rikastuttaa elämää, jos tykkää käydä vaikka konserteissa tai jos-sain...teatterissa ja...”

”Ilman niitä kaikkia elämä olisi köyhää.”

”...kun mä oon öljyvärimaalauskurseilla ollu ja näin, niin se on ihan ok, et sit kun täällä on niin kauheen rankaa ja sellaista, sit kun sä lähet ja maalaat jonkun kolme tuntia niin sä oot ihan pois, niin ku sä et tosiaankaan ajattele mitään duunia, et se on tosi piristävää, et se on ihan terapeutista kyllä.”

”Arjessahan pitää olla luovaa.”

7.3.1 Yhteenveto

Opinnäytetyössäni kartoitin myös haastateltavien ajatuksia luovuudesta osana työtä ja työhyvinvointia, kokevatko he työssään tarvitsevansa luovuutta ja onko heillä mahdollisuutta olla luovia työssään. Samalla kysyin heidän mielipidettään siitä, vaikuttaako luovuus tai luovat harrastukset heidän työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Haastateltavien mielestä heidän työnsä vaatii luovuutta, ilman luovuutta ei hoitotyössä pärjää. Hoitotyön luovuudeksi he näkivät oman työn suunnittelun ja toteuttamisen. Luovuutta tarvitaan esimerkiksi erilaisten ihmisten kanssa työskennellessä, sillä potilaat sekä omaiset ovat erilaisia ja jokaisen potilaan kohdalla on löydettävä oikeat tavat toimia ja työskennellä erilaisissa tilanteissa. Haastateltavat näkivät tarvitsevansa toisinaan luovuutta työpäivästä selviämiseen. Arkiluovuus merkitsee kykyä muuttaa omaa elämää ja omia toimintatapoja sekä luovuutta tukahduttavia rutiineja (Kauppinen 2006: 153).

Haastateltavat näkevät taiteella, kulttuurilla ja luovilla harrastuksilla, kuten esimerkiksi käsityöharrastuksilla olevan positiivista vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Luovat harrastukset koettiin rentouttavina, arjesta irtaannuttavina ja rikastavan elämää.

Kulttuuri- ja taide-elämykset synnyttävät tunteita, jotka luovat myönteistä hyvinolon tunnetta ja hyvinvointia. Taiteella ja kulttuurilla on nähty olevan yhteyttä hyvään terveyteen, parempaan työkykyyn ja hyvän elämän kokemuksiin. Taideharrastuksien lisäksi myös käsityöharrastukset tuottavat vahvoja elämyksiä, jotka saavat mielen liikkeelle ja kuljettavat arjen yläpuolelle. (Hyyppä & Liikanen 2005: 86, 105, 113.)

8 YHTEENVETO

Tutkimuskysymyksilläni hain vastausta siihen, millaiseksi osallistujat olivat kokeneet Lupa löytää uutta - projektin keramiikkapajapäivän ja miten keramiikkapajapäivä oli vaikuttanut työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä työn kehittämiseen. Tutkimuksessani sain kattavasti vastauksia tutkimuskysymyksiini ja -ongelmiini, eivätkä haastateltavien näkemykset suuresti poikenneet toisistaan, joskin jonkinlaista poikkeamaa luonnollisesti löytyi, koska jokainen työntekijä on oma yksilönsä ja jokaisen kokemus keramiikkapajapäivästä on yksilöllinen. Vastauksissa korostui kuitenkin keramiikkapajapäivän positiivinen vaikutus niin työntekijään kuin työyhteisöön.

Keramiikkapajapäivä koettiin rentouttavaksi ja virkistäväksi sekä tuoneen kaivattua vaihtelua arkityöhön. Työhyvinvoinnin kannalta keramiikkapajapäivän voi nähdä vastanneen työntekijöiden psykofysiologisiin tarpeisiin palautumisen kannalta. Keramiikkapajapäivänä työntekijöillä oli mahdollisuus tehdä jotain muuta kuin arkityössä tehdään, saada vaihtelua arkeen ja näin ollen irtaantua työstään. Haastateltavien mukaan savityöskentelyn aikana työasiat eivät olleet lainkaan mielessä, tällöin mieli sai olla vapaa työn kiireistä ja paineista. Hannu Saha näkee taiteen voivan olla kokijalle nautinnollinen, virkistävä sekä paineita laukaiseva (Visanti 2006: 13). Taiteella on myös kyky panna aistit, tunteet ja mieli liikkeeseen sellaisin tavoin, joihin on muilla keinoilla vaikea päästä (Bardy 2007: 21).

Lupa löytää uutta - projektin yhtenä tavoitteena on työntekijän ja työyhteisön voimavarojen tukeminen. Keinoina voimavarojen tukemiseen on työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen. Virkistykseen ja vaihtelun nähtiin vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen. Projektin asiantuntijat näkevät työyhteisön hyvinvointia lisäävän työyhteisön yhteinen taiteellinen työskentely. Kun työyhteisö osallistuu yhdessä taiteen tekemiseen, jokaisen henkilökohtaisen kokemuksen kautta taiteen positiiviset vaikutukset heijastuvat koko työyhteisöön. (Salminen 2008: 36.) Taide-elämykset synnyttävät emootioita eli tunteita, jotka luovat myönteistä hy-

vänolon tunnetta ja hyvinvointia. (Hyyppä & Liikanen 2005: 36, 113.) Myönteisellä ja positiivisella ilmapiirillä on vaikutusta myös voimaantumiseen. Positiivisen lataus syntyy hyväksyvässä ilmapiirissä ja sen kokeminen tukee ihmisen innostuneisuutta ja toiveikkuutta. Hyväksyvässä, tukevassa ja kannustavassa ilmapiirissä ihmisen voimavarat kasvavat. (Siitonen 1999: 144-145, 153.)

Keramiikkapajapäivän rennon ilmapiirin nähtiin vaikuttavan myös yhteisöllisyyteen. Keramiikkapajapäivänä työyhteisö työskenteli yhdessä taiteen keinoin arkisen työympäristön ulkopuolella, jolloin keramiikkapajapäivän voi nähdä vastanneen myös työntekijöiden liittymisen tarpeeseen. Keramiikkapajapäivänä työntekijöillä oli mahdollisuus tutustua paremmin toinen toiseensa ja olla keskenään toisenlaisessa vuorovaikutuksessa kuin työssä on ehkä mahdollista. Cecilia Von Brandenburgin mukaan taide voi muuttaa näkökantoja ja auttaa ymmärtämään toista ihmistä paremmin (Von Brandenburg 2003: 7). Taiteellinen työskentely ja rentoilmapiiri mahdollistivat sosiaalisen vuorovaikutuksen lisääntymisen. Työhyvinvoinnin ja voimaantumisen kannalta jokaisen yksilön tulee kokea itsensä hyväksytyksi työyhteisössään, niin että hän tuntee kuuluvan joukkoon, häntä kunnioitetaan tasavertaisena ihmisenä, häntä kuunnellaan, hänet otetaan tosissaan ja hänestä välitetään. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 297). Projektin asiantuntijat näkevät luovien menetelmien saavaan esiin ryhmän voimavaroja ja kasvattavan ryhmän vahvuutta (Salminen 2008: 36).

Työhyvinvointiin kuuluu myös arvostuksen ja kunnioituksen saaminen. Hyvässä työyhteisössä jokaisen yksilön työpanos huomioidaan ja arvostetaan. Yksilön arvostus omaa itseä sekä työtään kohtaan vaikuttaa siihen, miten työyhteisö ja läheiset ihmiset arvostavat häntä. (Rauramo 2004: 136-140.) Taiteellisen työskentelyn parissa saadut onnistumisen kokemukset antoivat työntekijöille mahdollisuuden nähdä itsensä positiivisessa valossa ja riittävän hyvänä. Kun itsearvostus on vahva, näkee yksilö itsensä riittävän hyvänä, arvostaa itseään, hyväksyy itsensä sekä tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005: 100). Keramiikkapajapäivänä oli mahdollisuus antaa myös positiivista palautetta työtovereille. Itsetunto muodostuu ja vahvistuu saadusta palautteesta suhteessa toisiin ihmisiin (Heikkilä & Heikkilä 2005: 31).

Keramiikkapajapäivän taiteellisen työskentelyn nähtiin vaikuttavan luovuuteen sekä rohkeuteen, epävarmuuden sietokyvyn kasvamiseen ja muutosvalmiuteen, jotka ovat keinoja omahoitajuuden kehittämiseen. Luovuus nähtiin tekemisen luovuutena ja erilaisina mahdollisuuksina ja tapoina tehdä. Projektin asiantuntijoiden mukaan taiteellinen työskentely vaikuttaa yksilön ajatteluun ja tunteisiin lisäämällä luovuutta, joka kehittää luovaa ajattelutapaa, jolloin ihminen kykenee näkemään uudet asiat ja tilanteet mahdollisuuksina, kykenee tekemään ratkaisuja sekä löytää oikeat toimintamallit erilaisiin tilanteisiin (Salminen 2008: 36-37). Luo-

vat toiminnalliset menetelmät vaikuttavat kokemuksen kautta ja niiden avulla voidaan tehdä näkyväksi ajatuksia, tunteita ja mielikuvia. (Keränen, Nissinen, Saarnio & Salminen 2001: 106.)

Keramiikkapajapäivänä työntekijöillä oli mahdollisuus toteuttaa itseään luovasti, he olivat vapaita tekemään valintoja ja määrätä omaa toimintaansa, jotka ovat merkityksellisiä asioita myös voimaantumisprosessissa. Keramiikkapajapäivä vastasi omalta osaltaan myös itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Savityöskentelyn avulla työntekijöillä oli mahdollisuus ylittää omia rajojaan, kokeilla uusia haasteita sekä löytää itsestään uusia kykyjä, puolia ja ulottuvuuksia sekä saada onnistumisen kokemuksia. Taiteellinen työskentely mahdollistaa itsetuntemuksen lisääntymisen. Onnistumisen kokemuksilla ja elämyksillä nähtiin olevan vaikutusta myös jakamiseen ja arjen vaatimusten kohtaamiseen. Positiivisilla onnistumisen kokemuksilla on vaikutusta sisäisen voimantunteen kasvuun (Siitonen 1999: 154). Myös projektin asiantuntijat näkivät taiteellisen toiminnan parissa saatujen onnistumisen kokemusten saavan esiin ihmisessä olevia tiedostamattomia voimavaroja, kun tekijä huomaa uusia kykyjä itsessään. Asiantuntijat näkevät näillä kokemuksilla olevan siirtovaikutusta työhön ja toimimiseen uusissa tilanteissa, jolloin yksilö ehkä uskaltaa rohkeammin tarttua uusiin tilanteisiin ja uskoo itseensä. (Salminen 2008: 39.)

Itsensä tutkimisen lisäksi keramiikkapajapäivän taiteellinen työskentely oli mahdollistanut tutkia työyhteisön tapaa toimia ja työskennellä. Yhteistä keramiikkateosta työstäessä esiin oli noussut työyhteisön tapa työskennellä ja toimia. Keramiikkapajapäivän oli nähty mahdollistavan vuorovaikutustaitojen, ongelmanratkaisutaitojen sekä ryhmädynamiikan kehittämisen.

Taiteellinen työskentely mahdollistaa tiimityötaitojen ja ongelmanratkaisutaitojen kehittämisen. Tiimityön kehittämiseksi taide tarjoaa tukea henkilösuhteiden ja sisäisen yhteistyön sujuvuuteen. Taiteellinen prosessi vaatii tekijöiltään myös kykyä etsiä uusia ratkaisuja ja verrat niitä kokonaisuuden vaatimuksiin, sillä taiteellisessa työskentelyssä yksilöt ovat jatkuvien tilanteiden edessä, jotka vastaavat ongelmatilanteiden ratkaisua. (Von Brandenburg 2003: 59.) Projektin asiantuntijat näkevät taiteen olevan hyvä väline vuorovaikutukseen ja keskustelukulttuurin kehittämiseen. Vuorovaikutuksellisuus työyhteisössä on tärkeää työn kehittämisen kannalta. (Salminen 2008: 44.) Laadukas hoitotyö vaatii yhteistyötä sekä vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutustaidot ovat myös osa ammattitaitoa.

Niin haastatteluissa kuin keramiikkapajapäivänäkin nousi esiin hoitotyön kiire. Työntekijöiden mukaan heidän työssään ei ole aikaa keskittyä yhden työtehtävän suorittamiseen, vaan usein työnteko keskeytyy tai työntekijä joutuu jakamaan keskittymistään moneen eri suuntaan. Aina ei ole mahdollisuutta edes rauhalliseen ruokataukoon työpäivän aikana. Psykofysiologisten tarpeiden täyttymisen kannalta kuitenkin ihmisellä tulisi olla aikaa huolehtia tarpeellisen ravinnon saamisesta sekä mahdollisuus pieneen palautumishetkeen työpäivän lomassa. Työ-

paikkaruokailu on Rauramon (2004) mukaan ravinnon saamisen lisäksi tärkeä myös virkistykseen, työstä irtaantumisen ja sosiaalisten suhteiden ylläpidon vuoksi. Työhyvinvoinnin näkökulmasta perusasiat tulisi olla kunnossa, jotta työhyvinvoinnin portaissa olisi mahdollisuus kiivetä ylöspäin.

Psykofysiologisten tarpeiden tyydyttymisen jälkeen voidaan nousta turvallisuuden tarpeen askelmalle. Turvallisuuden tarve on myös yksi ihmisen perustarpeista. Rauramon (2004) mukaan työpaikka on turvallinen silloin, kun työyhteisö ja työympäristö ovat turvallisia. Turvallinen työ mahdollistaa toimeentulon, fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon. (Rauramo 2004: 76-93.) Haastatteluissa nousi esiin myös hoitotyön liiallinen kuormittavuus. Työntekijöiden mukaan potilaat ovat nykypäivänä vaikeampia ja raskashoitoisempia kuin ennen. Haastatteluissa nousi esiin huoli omasta fyysisestä hyvinvoinnista ja jaksamisesta.

Oman työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja työnkehittämisen edistämiseksi haastateltavat toivoivat enemmän yhteistä aikaa sekä vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä ja sen tekemistä kohtaan. Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä ja arvoja ovat avoimuus, luottamuksellisuus ja vaikutusmahdollisuudet. Ihminen, joka kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, kestää paremmin kuormitusta (Kaivola & Launila 2007: 127-132). Haastatteluissa nousi esiin hoitotyön hierarkkisuus ja puutteelliset vaikutusmahdollisuudet.

Kehittämistoiminnan pyrkimyksenä on sekä työntekijän että asiakkaiden hyvinvoinnin parantaminen, joten panostamalla työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointiin voidaan parantaa myös asiakkaiden hyvinvointia ja laadukasta hoitotyötä. Lupa löytää uutta - projektin tavoitteena on omahoitajuuden kehittäminen työntekijöiden ja työyhteisöjen voimavaroja tukien sekä parantaa työyhteisön sisäistä yhteistyötä laadukkaan hoitotyön takaamiseksi (Lupa löytää uutta - projektin projektisuunnitelma 2007). Itse näen keramiikkapajapäivän annin olevan työntekijöiden ja työyhteisöjen voimavarojen tukemisessa sekä sisäisen yhteistyön parantamisessa. Keramiikkapajapäivän rento ja virkistävä ilmapiiri vaikutti työntekijöiden voimavaroihin positiivisesti. Rento ilmapiiri vaikutti myös yhteisöllisyyden vahvistumiseen, joka myös kantaa vaikutuksia työyhteisöjen sisäisen yhteistyön paranemiseen. Hyvä työyhteisö on oikeudenmukainen, tasa-arvoinen, kannustava sekä innostava ja sen keskeisiä arvoja ovat avoimuus, luottamuksellisuus ja vaikutusmahdollisuudet. Voimaantuvassa työyhteisössä jokainen jäsen kohdataan moniulotteisena persoonana eikä pelkkänä systeemin osana (Heikkilä & Heikkilä 2005: 55). Niin työhyvinvointiin kuin laadukkaaseen hoitotyöhönkin tarvitaan riittäviä sosiaalisia valmiuksia ja vuorovaikutustaitoja. Kun työyhteisö osaa toimia yhdessä ja työnteko on saumatonta, niin laadukas hoitotyökin on mahdollista.

Lupa löytää uutta - projektissa taidetta käytetään menetelmänä työntekijän ja työyhteisön voimavarojen löytämiseen, työyhteisöjen sisäisen yhteistyön paranemiseen sekä työn kehit-

tämiseen. Jaana Venkulan (2003) mukaan taide kehittää havaitsemisen tapoja, harjaannuttaa ajattelun ja toimimisen taitoja sekä viestii todellisuudesta. Taiteessa jäljitellään todellisuutta, joten taiteen avulla voidaan kehittää toimintaa, ajattelun ja tekemisen taitoja. Tekemisen kautta näemme maailmasta uudenlaisia asioita ja itsessämme uusia piirteitä. (Venkula 2003: 43-51.). Taiteen voidaan aktivoida ja osallistaa ihmisiä sekä rohkaista yksilöitä luovuuteen (Visanti 2006: 12-13).

Cecilia Von Brandenburgia (2003) lainaten: ”Työhyvinvointiin kannattaa panostaa, koska se vähentää kustannuksia, lisää tuottavuutta ja kykyä innovaatioihin.” (Von Brandenburg 2003: 39) Myös työntekijöiden luovuuteen kannattaa panostaa, sillä luova ihminen toimii itsenäisesti sekä tuottaa jotain uutta ja persoonallista. Luovuuteen vaikuttaa ratkaisevasti sosiaalinen ympäristö. (Uusikylä 2006: 5, 6, 11.) Yhteiskunnallisella tasolla luovuus ja innovatiivisuus nähdään myös suomalaisen yhteiskunnan kehittämisen keskeisinä voimavaroina. Myös voimaantuvassa työyhteisössä on luovuutta ja se kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Voimaantunut työyhteisö toimii aktiivisesti sekä luovasti ja vastaa ennakkoluulottomasti eteen tuleviin haasteisiin (Heikkilä & Heikkilä 2005: 28-32).

9 POHDINTAA

Tässä osiossa tuon esille oppimisprosessini kannalta tärkeitä asioita sekä pohdin sen hyötyä sosiaalialalle. Tuon esille myös jatkotutkimusaiheita.

Olen tehnyt tämän opinnäytetyön kiinnostuksestani luovien toimintojen vaikutuksesta ihmisten hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. Toteutin opinnäytetyöni Lupa löytää uutta - projektissa, jossa kehitetään taiteen hyödyntämistä työhyvinvoinnin ja työn kehittämisen tukena. Tutkimuksen avulla toin esille Lupa löytää uutta - projektiin osallistuneiden Katriinan sairaalan työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia projektin keramiikkapajapäivästä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn kehittämiseen. Osallistujien äänen esille tuomisen tarkoituksena on kehittää edelleen taiteen käyttöä työhyvinvoinnin ja työkehittämisen tukena.

Itse näen taiteen ja taiteenkaltaisten menetelmien olevan hyödyllisiä työmuotoja sosiaali- ja terveystalouden kentällä. Uskon myös taiteen mahdollisuuksiin ihmisten voimaantumisen sekä työhyvinvoinnissa ja työn kehittämisessä. Taide vaikuttaa positiivisesti ihmisten hyvinvointiin sekä mahdollistaa vuorovaikutuksen sekä itsensä ja ympäristönsä kanssa. Vuorovaikutus itsensä kanssa mahdollistaa itsetuntemuksen lisääntymisen. Taide herättää emootioita eli tunteita, jotka luovat myönteistä hyvän olon tunnetta ja hyvinvointia (Hyyppä & Liikanen 2005: 36, 113). Opiskelen itse luovien toimintojen suuntautumismuutoksissa ja toivon, että tulevai-

suudessa voin itse käyttää luovia toiminnallisia menetelmiä asiakkaiden kanssa työskennellessä ja heidän hyvinvointia ja voimavaroja lisätessä. Lupa löytää uutta - projekti on arvokas hanke, jossa kehitetään työhyvinvoinnin tukemista taiteen avulla. Toivon, että tulevaisuudessa vastaavanlaisia projekteja tehtäisiin enemmänkin, jotta taide otettaisiin vahvasti mukaan osaksi työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointia tukevaa toimintaa.

Opinnäytetyöni aineisto pohjautuu tutkimusjoukkoni näkemyksiin sekä mielipiteisiin projektista projektin vaiheessa, jolloin heillä oli ainoastaan ollut keramiikkapaja sekä työnohjaukset ennen ja jälkeen keramiikkapajapäivää. Projekti oli haastatteluvaiheessa hyvin varhaisessa vaiheessa, kun takana oli vasta ensimmäinen Lupa löytää uutta - projektin taidetoimintapäivä. Haastateltavien mielestä oli vaikea mieltää projektin tavoitteita ja toimintaa sekä nähdä yhteyttä taidetoiminnan ja työn kehittämisen välillä. Siksi olisi toivottavaa, että projektista tehtäisiin uusi tutkimus, jotta voitaisiin saada tietoa siitä miten osallistujat ovat kokeneet koko Lupa löytää uutta - projektin, kun kaikki taidetoimintapäivät ja työnohjaukset ovat ohitse sekä miten he ovat kokeneet koko projektin hyödyn työn ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Olisi myös mielenkiintoista saada tietoa siitä, kuinka projekti kokonaisuudessaan on vaikuttanut kohdejoukon työhyvinvointiin ja hoitotyön laatuun, tätä tietoa voitaisiin saada tutkimalla työntekijöiden työhyvinvointia ja potilaiden saaman hoidon laatua.

Opinnäytetyöni aineisto pohjautuu haastattelemini työntekijöiden kokemuksiin, näkemyksiin ja mielipiteisiin, eikä tuloksista voi vetää yhtä ehdotonta johtopäätöstä. Aineistoa voi vertailla viitekehysessä esitettyyn tietoon. Aineistoa olen kuvaillut mahdollisimman monipuolisesti, jotta kaikkien osallistujien ääni tulisi kuuluville. Projektinkin kannalta on hyvä, että myös projektiin osallistuvien työntekijöiden ääni tulee kuuluville tästä projektista. Tutkimukseni aiheita käsitteleviä teoksia on vähän, mutta olen pyrkinyt tuomaan esille samoja teemoja sivuavia teoksia.

Opinnäytetyön luotettavuutta ei voi samalla tavalla arvioida kuin tilastollisen tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimukseni on mielestäni kuitenkin luotettava, sillä olen esittänyt haastateltavien mielipiteet ja ajatukset sellaisinaan ja erottanut omat mielipiteet erillisiksi niistä. Opinnäytetyö raportissa olen esittänyt haastateltavien ajatuksia ja mielipiteitä suorina lainauksina. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisen tutkimuksen periaatteita noudattaen. Haastattelut on nauhoitettu ja litteroitu asianmukaisesti. Tulokset olen esittänyt aineistosta nousevien teemojen ympärille. Myös eettisyyden olen huomionnut tutkimuksessani, kuten tutkittavien yksityisyyden ja tutkimusaineiston käytön rajoitukset.

Opinnäytetyöprosessi on ollut opettavainen. Olen oppinut tutkimuksen teon eri vaiheista, tiedon jäsentämisestä sekä kirjoittamisesta. Opinnäytetyöprosessin suurena hyötynä on ollut myös opinnäytetyöni viitekehukseen perehtyminen. Uskon, että ymmärrykseni työhyvinvoin-

tiin ja työssä jaksamiseen liittyvistä asioista on kasvanut ja tästä on minulle suurta hyötyä ammatillisuudessani, olenhan kohta siirtymässä opiskelijan roolista sosiaalialan ammattilaisen rooliin. Myös voimaantumiseen, hyvinvointiin ja luovuuteen vaikuttavat tekijät ja taide, kulttuuri ja luovuus ovat tulleet paremmin tutuiksi opinnäytetyöprosessin aikana. Opinnäytetyöprosessin aikana olisin moneen otteeseen kaivannut opiskelijakollegaa työskentelemään ja pohtimaan asioita kanssani, mutta opiskelijakollegan sijasta onneksi sain pohtia asioita opinnäytetyötäni ohjaavan opettajan kanssa. Opinnäytetyön lisäksi olen ollut harjoittelijana Lupa löytää uutta - projektissa, jonka ansiosta olen saanut nähdä ja kokea monenlaisia mielenkiintoisia taidetoimintapäiviä sekä saanut kuulla paljon arvokasta tietoa Katriinan sairaalan projektiin osallistuneiden osastojen henkilökunnan työstä sekä heidän kokemuksiaan ja mielipiteitään Lupa löytää uutta - projektista ja siihen liittyvistä taidetoimintapäivistä.

LÄHTEET

- Aho, M. 2007. Luoville osaajille on tilausta työelämässä. Luovuspedagogiikka. Opetushallitus. www.edu.fi/projektit/lahde
- Ahonen-Eerikäinen, H. (toim.). 1994. Taide psykososiaalisen työn välineenä. Raamattutalo: Pieksämäki.
- Bardy, M. (toim.). 1998. Taide tiedon lähteenä. Ykkös-Offset Oy: Vaasa.
- Bardy, M., Haapalainen, R., Isotalo, M. & Korhonen, P.(toim.). 2007. Taide keskellä elämää. Like: Keuruu.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino: Jyväskylä.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. WSOY: Helsinki.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino: Helsinki.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Tammi: Keuruu.
- Hyyppä, M. & Liikanen, H-L. 2005. Kulttuuri ja terveys. 1. painos. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Yrityskirjat: Jyväskylä.
- Kauppinen, K. 2006. 53. Työterveyspäivät. Työterveyslaitos: Vammala.
- Keränen, E., Nissinen, P., Saarnio, T. & Salminen, M. 2001. Sosiaalialan työn uudet ulottuvuudet. Tummavuoren kirjapaino Oy: Vantaa.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus: Keuruu.
- Liikanen, H-L. 2003. Taide kohtaa elämän. Arts in Hospital -hanke ja kulttuuritoiminta itä-suomalaisten hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa. Suomen mielenterveysseura. Otavan kirjapaino Oy: Keuruu.
- Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos: Vammala.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. International Methelp ky: Jyväskylä.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Kustannusosakeyhtiö: Vaajakoski.
- Mäkisalo, M. 2004. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tammi: Tampere.
- Opetusministeriö. 2006:43. Yksitoista askelta luovaan Suomeen. Luovusstrategian loppuraportti. Yliopistopaino. <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut>
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita: Helsinki.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Salminen, E. 2008. Työhyvinvointia taiteella taiteen ja luovuuden vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Opinnäytetyö. Laurea - ammattikorkeakoulu. Tikkurila.

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Aseman Lapset ry: Forssa.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto: Oulu.
Työterveyslaitos. 1994. Terve työyhteisö -kehittämisen malleja ja menetelmiä

Uusikylä, K. & Piirto, J. 1999. Luovuus. Taito löytää, rohkeus toteuttaa. Atena: Jyväskylä.

Uusikylä, K. 2006. Mitä luovuuspedagogiikka on. Luovuuspedagogiikka. Opetushallitus.
www.edu.fi/projektit/lahde

Venkula, Jaana. 2003. Taiteen välttämättömyydestä. Gummerrus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Visanti, M-L. 2006. Kulttuurista vuoropuhelua Hannu Sahan kanssa. Luovuuspedagogiikka.
Opetushallitus.
www.edu.fi/projektit/lahde

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

YTY-projektin loppuraportin tiivistelmä
http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/loppuraportti_S00595.h

www.voimauttavavalokuva.net/menetelmä.htm

Julkaisemattomat lähteet

Eskelinen, A. & Kokko, T. 4.11.2005. Taide- ja työhyvinvointi - hanke. Hankesuunnitelma.
Laurea-ammattikorkeakoulu. Tikkurila.

Eskelinen, A. & Kokko, T. 10.4.2007. Lupa - projektin arviointimalli. Laurea-
ammattikorkeakoulu. Tikkurila.

Katriinan sairaala ja Laurea- ammattikorkeakoulu. 2007. Lupa löytää uutta - projektin rahoitushakemus.

LIITTEET

- Liite 1 Lupa löytää uutta - projektin tavoitetaulukko
- Liite 2 Haastattelun virikemateriaali 2
- Liite 3 Haastattelun runko

LIITE 1 LUPA LÖYTÄÄ UUTTA - PROJEKTIN TAVOITETAULUKKO

LUPA LÖYTÄÄ UUTTA-PROJEKTIN TAVOITTEET

| TAVOITTEET: | KEINOT: |
|---|--|
| Omahoitajuuden kehittäminen | <ul style="list-style-type: none"> • Muutos valmiuksien kehittäminen • Luovuus, rohkeus, epävarmuuden sietokyky • Työtapojen uudelleen arviointi ja kehittäminen |
| Työntekijän ja työyhteisön voimavarojen tukeminen | <ul style="list-style-type: none"> • Tutkia ja kehittää omaa itseä työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä • Ammatti-identiteetin vahvistaminen • Työssäjaksamisen tukeminen |
| Työyhteisön sisäisen yhteistyön parantaminen | <ul style="list-style-type: none"> • Vuorovaikutustaitojen kehittäminen • Ongelmanratkaisutaitojen kehittäminen • Ryhmädynamiikan kehittäminen • Luoda tilanteita vuorovaikutukselle |
| Laadukkaan hoidon kehittäminen | <ul style="list-style-type: none"> • Asiakastyytyväisyyden lisääminen • Omaisyhteistyön kehittäminen • Tarkoituksenmukainen hoitoaika • Tarkoituksenmukainen hoitopaikka • Taloudellisuus ja tuloksellisuus |

LIITE 2 HAASTATELUN VIRIKEMATERIAALI 2

”TAITEESSA EI OLE OIKEAA EIKÄ VÄÄRÄÄ JA SEN KEINOIN VOI LÖYTYÄ TÄYSIN UUDENLAISIA VOIMAVAROJA YHTEISÖN SISÄLTÄ. TAIDE VOI MYÖS ANTAA UUSIA TYÖTAPOJA JA RATKAISUJA ARJEN HAASTEISIIN.”

LIITE 3 HAASTATTELUN RUNKO

HAASTATTELUN RUNKO

1. KERAMIKKAPAJA OSANA LUPA LÖYTÄÄ UUTTA- PROJEKTIA

- Millaiset olivat ajatukset ja odotukset ennen keramiikkapajaa?
- Millaisia ajatuksia keramiikkapaja sinussa herätti?
- Mitä mieltä olit keramiikkapajan teemasta?
- Miltä keramiikka menetelmänä tuntui?
- Miten koit keramiikkatyöskentelyn osana työnohjausprosessia?

2. RYHMÄN TAVOITTEET KERAMIKKAPAJALLE

- Miten keramiikkapaja ja sen tema vastasi niihin toiveisiin ja tavoitteisiin, joita ryhmällänne oli keramiikkapajasta?
- Puhuttiinko keramiikkapäivän aikana jostain tärkeästä aiheesta tai käsiteltiinkö sitä jotenkin muuten?

3. MENETELMÄN ANTI

- Mitä olet saanut keramiikkapajapäivältä?
- Millaisia vaikutuksia keramiikkapajapäivällä on ollut henkilökohtaiseen ja työyhteisön arkeen?
- Mitä mieltä olet projektin tavoitteiden toteutumisesta keramiikkapajan jälkeen?
- Millä tavalla keramiikkapaja vaikutti projektin tavoitteisiin ja keinoihin tavoitteiden toteutumiseksi?

4. LUOVUUS, TAIDE JA KULTTUURI

- Mitä ajattelet taiteesta, kulttuurista ja luovuudesta?
- Millä tavalla olet omasta mielestäsi luova?
- Voitko käyttää työssäsi luovuutta ja miten?
- Miten taide ja kulttuuri tuovat sinulle hyvinvointia?