
TAIDETUOKIOT TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Ohjaustoiminnan koulutusohjelma

Lahdensivu , kevät 2013

Heidi Rajala

LAHDENSIVU

Ohjaustoiminnan koulutusohjelma
Terapeuttinen pääaine

| | | |
|------------------|---|-------------------|
| Tekijä | Heidi Rajala | Vuosi 2013 |
| Työn nimi | Taidetuokiot työhyvinvoinnin edistäjänä | |

TIIVISTELMÄ

Työelämän monimuotoistumisen myötä työhyvinvointi on noussut tärkeäksi asiaksi. Työhyvinvoinnin edistämiseksi voidaan käyttää taidelähtöisiä menetelmiä. Tässä opinnäytetyössä kokeiltiin taidepainotteisia toimintatuokioita ja toteuttiin kysely toimintatuokioihin osallistuneille.

Tässä opinnäytetyössä sovellettiin kädentaidollisia ja kuvallisia menetelmiä niin, että osallistujat tekivät annettuja tehtäviä yhdessä. Yhteisötaide oli tausta-ajatuksena, koska se antoi toteutetulle toiminnalle laaja-alaisen teoreettisen lähtökohdan. Tavoitteena tässä työssä oli myös syventää opinnäytetyön tekijän omaa tiedollista osaamista taidelähtöisten menetelmien käytöstä työhyvinvoinnin saralla. Opinnäytetyössä tarkasteltiin myös taidetuokioiden ja menetelmien ohjaamista. Opinnäytetyön keskeisenä kysymyksenä oli: Millaisia asioita tulee ottaa huomioon, kun käytetään taidelähtöisiä menetelmiä työpaikan yhteisöllisyyden tukemisessa?

Keskeisimpinä tuloksina voi mainita taidemenetelmien myönteiset merkitykset yhteisöllisyydelle. Työntekijät löysivät uudenlaisia piirteitä toisistaan, lähentyivät toisiaan ja saivat monipuolisia tilaisuuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Tärkeää taidelähtöisen toiminnan jatkamisen ja kehittymisen kannalta on se, että osallistujat pääsevät mukaan jo toiminnan suunnitteluvaiheessa.

Ohjaus koettiin tilaa antavaksi. Ohjaaja antoi myös jokaiselle tilaa tehdä siten, kuin itse parhaaksi katsoi. Ohjauksessa ei määritelty oikeaa ja väärää tapaa tehdä taidetta, oli olemassa vain mahdollisuus tehdä taidetta, olla ja elää hetkessä taiteensa ja kanssa. Ohjauksen suhteen toivottiin, että toimintaa olisi ohjeistettu vahvemmin ja tarkemmin. Koko prosessin selvittäminen etukäteen osallistujille olisi tuonut osalle ryhmäläisistä enemmän varmuutta tekemiseen.

Avainsanat Työhyvinvointi, taidelähtöiset menetelmät, ohjaus

Sivut 24 s. + liitteet 1 s.

HÄMEENLINNA
Degree Programme in Crafts and Recreation
Therapeutic Crafts and Recreation

Author Heidi Rajala **Year** 2013

Subject of Bachelor's thesis Art Sessions as Means of Promoting Wellbeing at Work

ABSTRACT

As working life continues to diversify, wellbeing at work has become an important issue. This thesis was implemented as art-based activity sessions and a survey targeted to the participants.

Creativity is an ability to see things from new perspectives and build something new, unique and functional. To succeed in working life, an effective person needs a supportive and good atmosphere, the right tools, enough training, and knowledge and skills.

Facilitation is generally understood as an interactive situation between two people. In this situation, the goal is a change in thinking, attitude and action. In facilitating, it is important that the participants are expected to work and the facilitator is there to serve the participants.

In this thesis, handicraft and visual methods were applied so that the participants did the given work together. Community art served as a background theory for the whole thesis. The aim was to deepen the author's competence and skills in using art-based methods in promoting wellbeing at work. The research question was: what kind of issues should be considered when using art-based methods for supporting the sense of community at a workplace?

The main results of the thesis expressed for example the positive consequences of art methods with regard to the sense of community. The employees perceived novel features in each other. They got closer to each other and found versatile possibilities for social interaction. In order to continue and develop these activities, it is important to engage the employees in the process already in the planning phase.

Keywords wellbeing in work, art-based methods, facilitating

Pages 24 p. + appendices 1 p.

SISÄLLYS

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 1 |
| 2 | TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TAITEELLINEN TOIMINTA..... | 2 |
| 2.1 | Työhyvinvoinnin määrittelyä | 2 |
| 2.2 | Työkykyä ylläpitävä taiteellinen toiminta..... | 3 |
| 3 | OHJAAMINEN..... | 5 |
| 3.1 | Ohjaustyö käsitteenä | 5 |
| 3.2 | Dialogisuus..... | 6 |
| 4 | TAIDE YHTEISÖSSÄ..... | 6 |
| 4.1 | Yhteisötaide..... | 6 |
| 4.2 | Yhteisötaiteellinen tapahtuma..... | 7 |
| 5 | TAIDETUOKIOIDEN TOTEUTUS TYÖYHTEISÖSSÄ..... | 8 |
| 5.1 | Aiheen valinta ja rajaus | 8 |
| 5.2 | Tutkimustehtävä ja –menetelmät | 9 |
| 5.3 | Taidetoimintatuokiot ja menetelmien valinta..... | 10 |
| 5.4 | Toimintatuokioiden toteutumisen kuvaus | 11 |
| 6 | KYSELYN TULOKSET..... | 13 |
| 6.1 | Käytettyjen menetelmien toimivuus ja tarkoituksenmukaisuus..... | 13 |
| 6.2 | Kokemukset menetelmistä työyhteisön yhteisöllisyyden kannalta..... | 14 |
| 6.3 | Osallistujien kokoonpanon vaihtelun merkitys | 15 |
| 6.4 | Ohjaajan ohjausosaamisen arviointia | 16 |
| 6.5 | Vertailu aiempiin tyky-toimintakokemuksiin | 18 |
| 6.6 | Kehittämisehdotuksia työyhteisön yhteisötaiteelliseen toimintaan..... | 18 |
| 7 | POHDINTAA..... | 20 |
| 7.1 | Tulosten pohdintaa | 20 |
| 7.2 | Eettisyys opinnäytetyössä | 23 |
| 8 | JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET..... | 23 |
| | LÄHTEET | 25 |

Liite 1 Kyselylomake

1 JOHDANTO

Työelämän monimuotoistumisen myötä työhyvinvointi on noussut yhä merkittävämmäksi asiaksi. Työhyvinvointi itsessään on laaja ja vaikeasti määriteltävä asia. Se on ihmisen fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila. Joidenkin määritelmien mukaan työhyvinvointiin liittyy ihmisen koko elämäntilanne perheineen ja muine ulkopuolisine tekijöineen. Jotkut ovat lähteneet määrittelynsään Maslow'n tarvehierarkiasta ja sijoittavat työhyvinvoinnin eri tasot ihmisen tarpeiden kehittymisen portaakkoon (esim. Suutarinen 2010).

Työhyvinvointia on aiemmin nimitetty tyky-toiminnaksi, jolloin sisällöllinen painotus on ollut liikunnallisuudessa ja fyysisessä jaksamisessa. Vähitellen on siirrytty kohti laaja-alaisempaa näkemystä ja mukaan ovat tulleet muutkin kulttuuriset tekijät. Taiteella ja luovuudella nähdään olevan sekä ihmistä itseään että työntekoa parantavia vaikutuksia. Käytännön toiminnaksi vietynä taidelähtöisten menetelmien käyttö asettaa omat vaatimuksensa ja haasteensa sekä ohjaukselle että osallistujille (Laine 2012).

Olen toteuttanut opinnäytetyöni taidepainotteisina toimintatuokioina ja niihin liittyvänä, toimintatuokioihin osallistuneille kohdennettuna kyselynä. Tässä opinnäytetyöraportissa kerron käytännön toteutuksesta ja kyselyn tuloksia. Tässä kolmannen sektorin opinnäytetyössä, jossa toimintatuokiot toteutettiin, aktivoitui opinnäytetyöprosessin aikana, jo aiemmin alkanut sisäinen kiriisi. Tämän vuoksi päätettiin, ettei työyhteisön nimeä kerrota tässä raportissa. Toimintatuokioilla ei sinällään ollut vaikutusta kriisiin. Sen sijaan kriisi saattoi vaikuttaa siihen, miten toimintatuokiot koettiin.

Keskeisimpinä tuloksina nousevat esiin muun muassa taidemenetelmien myönteiset merkitykset yhteisöllisyyden kannalta. Työntekijät löysivät uudenlaisia piirteitä toisistaan, lähentyivät toistensa kanssa ja saivat monipuolisempia tilaisuuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Tärkeää on toiminnan jatkamisen ja kehittymisen kannalta se, että osallistujat pääsevät mukaan jo toiminnan suunnitteluvaiheessa.

Taidelähtöisiä menetelmiä käytettäessä ohjaajan rooli on auttaa ohjattavaa kokemaan oma taiteellinen kasvu. Taiteessa ei ole oikeaa tai väärää tapaa tehdä. On vain mahdollisuuksia tehdä. Ohjaajan ammatitaitoon sisältyy kyky tehdä havaintoja ohjattavista, tulkita heidän tarpeitaan ja sovittaa ohjaus yksilöllisesti niihin. Taiteessa itse prosessi on usein tärkeämpi kuin lopputulos (Lintervo 2013.)

Tässä opinnäytetyössä nähtävät kuvat on tehty valokuvista, jotka on otettu toimintatuokioiden aikana. Kuvat on muunnettu vektorikuviksi ja sen jälkeen maalattu tussipesutekniikalla kuviksi, joissa toiminta näkyy, mutta henkilöt eivät ole tunnistettavissa. Kuvia käytetään elävöittämässä opinnäytetyötä. Alaluvussa 5.3 havainnollistetaan

sarjakuvien avulla taidetuokioiden toteuttamista. Valokuvat ja muut kuvat ovat opinnäytetyön tekijän tekemiä.

2 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TAITEELLINEN TOIMINTA

Tässä luvussa avaan työhyvinvoinnin, työkyvyn sekä niihin liittyvän taidelähtöisen toiminnan käsitteitä. Työhyvinvointia käsitellään fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena tasapainotilana. Työkykyä tarkastellaan moniulotteisen työkykymallin avulla. Taidelähtöisen toiminnan yhteyttä työkykyyn lähestytään muun muassa kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman sekä tehokkuuden näkökulmista.

2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvointi on laaja käsite, jonka avaaminen lyhyesti ja kaikenkattavasti ei ole mahdollista. Siihen vaikuttavat muun muassa keiden näkökulmista tai miltä organisatoriselta tasolta sitä katsotaan. Yhtälailla sitä voidaan yrittää ottaa haltuun tarkastelemalla ilmiötä joko intentionaalisesti, tavoitteiden asettamisen suuntaan tai finalistisesti, saavutettujen tavoitteiden suunnasta. Jollain tapaa kyse on yksinkertaisimmillaan joko yksittäisen ihmisen olotilasta tai toimivan organisaation tai yhteisön olotilasta. (Lindstam 2013a.)

Marja Suutarinen (2010, 12) Johtamistaidon opistosta pohtii työhyvinvointikäsitteen määrittelemisen tarpeellisuutta. Hän kysyy suoraan: ”Voivatko organisaatiot määrittellä itselleen sopivan työhyvinvoinnin sisällön jäsentämällä laajemmasta työhyvinvoinnin määritelmästä itselleen käyttökelpoisen sovelluksen, jota edelleen muokata paikallistasolla olosuhteisiin sopivaksi?” Suoraan kysymykseen ei kuitenkaan löydy yhtä suoraa vastausta.

Yhtenä tiivistyksenä Suutarinen (2010, 24) esittää: ”Työhyvinvointi on fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Se on työn hallinnan tunnetta, johon mahtuu myös stressiä, kunhan se ei kuormita niin paljon, että terveys vaarantuu. Työhyvinvointia määrittelevät myös perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset ulkopuoliset tekijät.”

Otala ja Ahonen (2005) ovat tarkastelleet työhyvinvointia verraten sitä Maslow'n tarvehierarkiaan. He rinnastavat fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin osatekijöitä ihmisen kokeisiin tarpeiden kehittymiseen. (Suutarinen 2010, 24-25.) Rauramo (2008) on kehittänyt niin ikään Maslow'n tarvehierarkiaan pohjautuvan mallin, työhyvinvoinnin portaajat, johon on koottu hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmista. (Suutarinen 2010, 26-27.) Työterveyslaitokselta Juhani Ilmarinen on todennut, että ihmisen työkyky muodostuu työn vaatimusten sekä ihmisen ja työyhteisön voimavarojen välisestä tasapainosta. Kun ta-

sapaino on kunnossa, myös työkyky on hyvä. (Suutarinen 2010, 28.) Koska työhyvinvointi on liian suuri määritelmällisesti avattavaksi tämän opinnäytetyön kokonaisuudessa, jätetään sen määrittely tähän tasoon.

2.2 Työkykyä ylläpitävä taiteellinen toiminta.

Kuntoutussäätiössä on kehitetty moniulotteinen työkykymalli (Järviskoski, Härkäpää & Mannila 2001), joka pitää sisällään työssä jaksamisen, työnhallinnan ja työyhteisöön kuulumisen. Työssä jaksamisen tekijöitä ovat fyysinen ja psyykinen toimintakyky sekä kestävyys. Työn hallinnalla tarkoitetaan ammatillisia valmiuksia ja ammattitaitoa. Työyhteisöön kuulumiseen eli osallisuuteen edellytetään yleisiä työelämänvalmiuksia ja sosiaalisia taitoja. Näiden osatekijöiden tasapaino edesauttaa työntekijän hyvinvointia ja ammatissaan kehittymistä.

Sydänmaanlakka (2009, 85) määrittelee sanan luovuus kirjassaan seuraavasti: ”Luovuus on kyky nähdä asioita uusista näkökulmista ja rakentaa niistä jotakin uutta, omaperäistä ja toimivaa. Luovuus on ihmettelyä ja kyseenalaistamista sekä uudenlaista käytännön toimintaa”. Luovuus on hyvin suuri ja vaikeasti määriteltävä asia. Tässä opinnäytetyössä luovuus on rajattu taiteelliseen tekemiseen ja sen sisältämään luovuuteen.

Kolmannen sektorin järjestössä, jossa toiminnalliset tuokiot toteutetaan, työ on asiakkaiden ja jäsenten hyvinvointia edistävää ja arjen toimintoja kehittävää työtä. Työntekijöitä on rajallinen määrä ja jokaisella on oma toiminta-alueensa, jota he hoitavat. Työ itsessään vaatii luovuutta ja innovatiivisuutta, koska se kohdentuu toisten ihmisten elämään. Lähestymistapojen ja menetelmien kanssa on oltava hienovarainen, mutta tavoitteellinen. Työ sisältää paljon suunnittelua ja palaveriteita, mutta se ei ole sisältönsä ja tavoitteittensa vuoksi täysin verrattavissa perinteiseen toimistotyöhön.

Tehokkuutta työhön saadaan aikaan hyvinvoivalla työyhteisöllä. Työyhteisön ja työntekijän hyvinvointia lisää se, että työyhteisössä huomioidaan ihmisten erilaisuus ja sitä pidetään vahvuutena. Työntekijä pääsee loistamaan työssään, kun työ on organisoitu niin, että työntekijä voi hyödyntää tehtävässään parhaita ominaisuuksiaan ja osaamistaan ja hän saa työlleen tukea. Onnistuminen säteilee tuottavuutena, työn ilona ja hyvänä asiakaspalveluna. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7-9.)

Linjakummun (2011, 55) mukaan työllä ja työn muodoilla on olennainen merkityksensä työyhteisön olemassaolon kannalta, sillä työn sisällöt ja niihin liittyvät merkitykset ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Manka et al. (2010, 11) kuvaa työhyvinvointia muun muassa tunteena työn sujuvuudesta ja hallinnasta sekä positiivisena kokemuksena työn mielekkyydestä. Taide ja luovat menetelmät lisäävät tehokkuutta ja tuottavuutta niiden ihmisten kohdalla jotka, ovat toiminnalle avoimia. Tehokas ihminen tarvitsee työssään onnistumiseen kannustavan ja hyvän ilmapiirin, oikeanlaiset työvälineet, sopivan määrän koulutusta, tietoa ja taitoa työtä tehdäkseen. (Laine 2011, 9.)



Kuva 1. Taidetoiminta tarjoaa uudenlaisen lähestymisen työhyvinvointiin.

Hyypä (2013) korostaa kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman merkitystä taloudellisen pääoman rinnalla. Kulttuurinen pääoma sisältää kulttuurin tajun, kulttuurin tuotteet (kuten taide) ja kulttuurikasvatuksen. Linjakumpu (2011) nostaa esiin muun muassa käsitöiden merkityksen ihmisen identiteetin luojana ja ylläpitäjänä. Samalla tavoin voidaan nähdä kulttuurilla, taiteella ja myös konkreettisella käsitöiden tekemisellä olevan yhteys työntekijän sosiaaliseen pääomaan ja sitä kautta työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Joillekin henkilöille taiteellisten menetelmien käyttö voi olla uutta ja outoa ja siksi se voi tuntua jopa pelottavalta. Tästä syystä olisi hyvä saada ohjattavalta suostumus tällaiseen työskentelyyn. Aina ei jokaisella ole meneillään kovin luova mielentila. Ketään ei pidä pakottaa taiteellisten menetelmien käyttöön. Kuitenkin pääsääntöisesti voidaan todeta, että pienikin luova teko auttaa ihmistä luomaan uusia ajatuksia ja tarkistamaan vanhoja. (Lybeck 2011, 130.)

3 OHJAAMINEN

3.1 Ohjaustyö käsitteenä

Ohjaaminen käsitetään yleisesti kahden ihmisen väliseksi vuorovaikutustilanteeksi. Tilanteessa tavoitteena on ajattelun, asenteen tai toiminnan muuttuminen. Kyse on siis jonkinlaisesta oppimisesta. Ohjaaminen poikkeaa opettamisesta siinä, että ohjausprosessissa ohjaaja on tasavertaisemmassa asemassa ohjattavan kanssa kuin perinteisessä opettaja-oppilas-asetelmassa. Ohjaustilanteessa ohjattavalla on itsellään enemmän mahdollisuutta määritellä omaa oppimistaan. Ammattitaitoiselta ohjaajalta edellytetään kykyä oivaltaa itsessään tapahtuvia muutoksia ajattelussa, asenteessa ja toiminnallisissa prosesseissa. Ohjaus on vuorovaikutuksen lisäksi aina tavoitteellista. Tavoitteena voidaan pitää ohjattavassa tapahtuvaa muutosta ja kehittymistä. Pää tavoitteena voidaankin pitää ohjattavan kehittymistä itseohjautuvaksi. Ohjaustilanteessa on aina kyse prosessista, johon vaikuttavat monet tekijät. Mainittakoon ohjaaja, ohjattava, ympäristö, tilanteet ja resurssit. Ohjaus määritellään ajan, huomion ja kunnioituksen antamiseksi. (Ojanen 2006, 30-31, 68; Onnismaa 2007, 13-21, 38-43.)



Kuva 2. Ohjaajan ja ohjattavan välillä vallitsee vuorovaikutuksellinen suhde.

Ohjaamisessa tärkeää on se, että osallistujilta odotetaan työpanosta ja ohjaajan tehtävä on palvella ohjattavia. Ei siis tehdä asioita ohjattavien puolesta. Tässä kuitenkin täytyy ottaa huomioon ohjattavan rajoitteet, varsinkin vammautuneiden henkilöiden kanssa. Ohjattavalle täytyy syntyä turvallisuuden tunne tilanteessa suhteessa ohjaajaan, tilaan ja muihin osallistujiin. Kun kyseessä on ryhmätilanne, ohjaajan on kiinnitettävä erityistä huomiota tasavertaiseen palveluun, niin että jokainen tulee otettua huomioon heidän tarvitsemallaan tavalla. Kun

kyseessä on kuntoutuva asiakas, on hänen tasonsa pysyttävä ennallaan tai tultava paremmaksi kuin ennen. (Ojanen 2006, 25-27; Onnismaa 2007, 21-26, 69-73.)

3.2 Dialogisuus

Ihmisen kasvu tapahtuu dialogissa, yhdessä toisten ihmisten kanssa. Kehittymistä palveleva dialogi tarkoittaa yhteyttä toiseen ihmiseen. Dialogissa olemiseen tarvitaan kaksi asiaa. Ensimmäinen on se, että on avoimessa yhteydessä toiseen ihmiseen ja toisen ihmisen aitous olla läsnä tilanteessa. Näillä kahdella asialla saadaan jo paljon aikaiseksi, kun tarkastelemme ohjaustyötä ja ohjaajuutta. Ohjaustilanteissa on aina läsnä sekä ohjaajan ja ohjattavan minuus ja toiseus (Levinas:n mukaan toinen ihminen ei voi koskaan tulla lopullisesti tiedetyksi ja tunnetuksi; Oksala 2009). Näin ollen tilannetta on aina tarkasteltava useista eri suunnista dialogin onnistumiseksi (ainakin ohjattavan ja ohjaajan näkökulmista, mutta tarvittaessa on hyvä etsiä jokin kolmaskin näkökulma). Hyvällä ohjaajalla on kyky nähdä asiat muustakin kuin omista lähtökohdistaan ja tarpeistaan. (Ojanen 2006, 60-67; Onnismaa 2007, 43-48.)

4 TAIDE YHTEISÖSSÄ

Tässä luvussa tarkastelen taiteen ja yhteisön yhteyttä erityisesti yhteisötaiteen käsitteen kautta. Toiminnalliset taidetuokiot, joita toteutettiin tässä opinnäytetyössä eivät täysin vastaa yhteisötaidetta siinä mielessä, miten käsite määritellään. Yhteisötaide antaa toteutetulle toiminnalle kuitenkin käyttökelpoisen teoreettisen lähtökohdan.

4.1 Yhteisötaide

Yhteisötaide suuntauksena on yleistynyt 1990-luvulla. Yhteisötaiteella tarkoitetaan taiteellista toimintaa, joka on yhteisöllistä ja tapahtuu sosiaalisissa tilanteissa. Yhteisötaide on sukua ympäristö- ja performanssitäiteelle. Nämä pyrkivät usein tulemaan ulos taidegallerioista ja museoista lähelle ihmistä ja ihmisen arkea, niin että tämän taiteen voi kokea ja nähdä ilman, että se olisi itsetarkoitus. Yhteisötaiteessa tarkoitus on mahdollisimman vähällä saada aikaan mahdollisimman suuri tunnekokemus ja herättää keskustelua aiheesta. Teoksen arvo onkin lähinnä siitä syntynyt keskustelu ja tunnelataukset, joita voi kokea teoksen äärellä. (Lintervo 2013.)

Yhteisötaiteessa ihmiset, ihmissuhteet, kommunikaatio, vuorovaikutus ja läsnäolo korostuvat, koska teosta tehdään yhdessä ja näitä taitoja tarvitaan teoksen syntymiseen. Yhteisö osallistuu teoksen tekemiseen, ja näin ollen tapahtumassa olevat henkilöt ovat osa prosessia, jossa teos syntyy. Parhaimmillaan yhteisötaidetapahtumaan osallistuvat kokevat suurta yhteenkuuluvuuden tunnetta, jossa tekijät

käyvät keskustelua taiteen välityksellä jostain tärkeänä pitämästään aiheesta. Yhteisötaiteessa teoksen, tekijöiden ja yleisön välinen vuorovaikutus korostuu ja syvenee. (Lintervo 2013.)

Yhteisötaiteessa jo pelkästään yhteisö sinänsä voidaan luokitella taiteeksi, mutta usein se on kuitenkin se, mitä syntyy yhteisön tekemänä tuotoksena. Yhteisöllä yhteisötaiteessa voidaan tarkoittaa joko ihmisryhmää, joka osallistuu tekemiseen tai ryhmää, joka tulee katsomaan yhteistyön tuloksia. Molemmat tavat tarkastella asiaa ovat yhtä tärkeässä roolissa tässä taiteen muodossa. (Lintervo 2013.)

Yhteisötaiteessa taiteilija sitoutuu tekemään töitä jonkin yhteisön kanssa, samanaikaisesti kiinnittäen huomion aiheeseen, joka on ennalta päätetty työskentelyn aiheeksi. Taiteilija ohjaa ryhmää taiteen keinoin asian äärelle. On helpompi keskustella vaikeistakin asioista, kun tekee samalla jotakin muuta. Keskustelua syntyy melkein itsestään ja esiin saattaa nousta yllättäviäkin asioita tai erilaisia näkökulmia. (Lintervo 2013.)

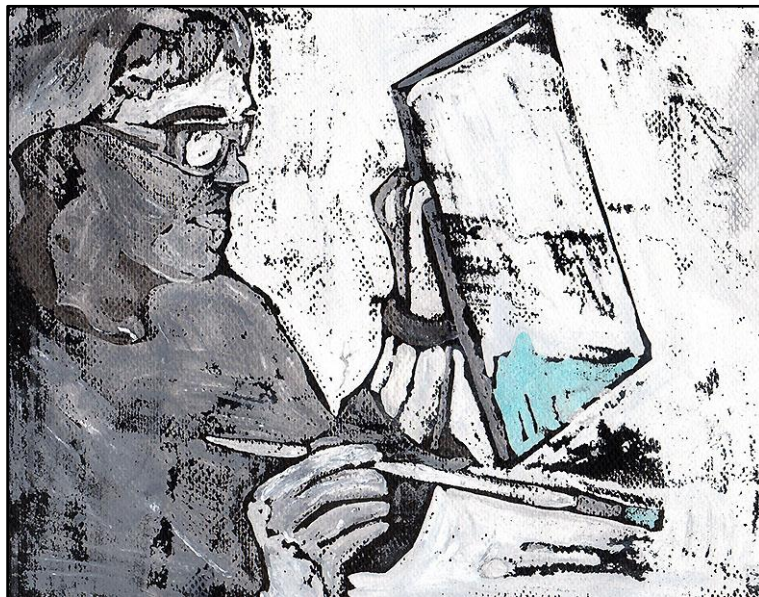
Tässä opinnäytetyössä esitellään taidetoimintatuokioita työhyvinvoinnin edistämisen välineenä. Kyseessä on pikemminkin taide yhteisössä kuin yhteisötaide itsessään. Kädentaidollisille toimintatuokioidelle ei löydy helposti isoa omaa taustateoriaa. Koska taidetoimintatuokioiden toteutuvat niin sosiaaliset, fyysiset/tekniset, dialogiset, virkistykseelliset kuin tavoitteen saavutuksenkin elementit, tarjoaa yhteisötaide hyvän taustateorian esitellyille toiminnalle. Sosiaalisuus tarjoaa muun muassa mahdollisuuden tarkastella yksilöiden keskinäistä erilaisuutta ja samanlaisuutta sekä lähentymistä ja eriytymistä. Dialogisuus tuo esiin vuorovaikutuksen merkityksen. Teknis-fyysiset vaatimukset haastavat ohjaajan ammattiosaamisen ja kytkevät kokonaisuudeksi tavoitteen saavutusten kanssa muun muassa aikatauluksen ja työn valmiiksi saamisen toteutumisen. (Lindstam 2013b.)

4.2 Yhteisötaiteellinen tapahtuma

Lähdettäessä toteuttamaan yhteisötaiteellista tapahtumaa on tärkeää, että ryhmän kesken osallistujien välillä on luottamus toisiinsa, tulevaan toimintaan ja myös ohjaajaan, joka on suunnitellut tulevan toiminnan joko itsenäisesti tai yhdessä ryhmän kanssa. Ohjaajan tulee tietää ryhmän tarpeet etukäteen, jotta hän pystyy nämä seikat ottamaan huomioon toimintaa suunnitellessa. Toimintaa ei pystytä kuitenkaan suunnittelemaan täysin valmiiksi, koska työskentelyvaiheessa on monta muuttujaa, esimerkiksi se miten ryhmän jäsenet reagoivat toimintaan. Taiteella on taipumus herättää ihmisessä erinäisiä tunteita, jopa vuosia piilossa olleita. Näin ollen ohjaajan on hyvä tiedostaa tämä ja varautua muutoksiin. Ohjaajalla tai tarkemmin sanottuna taiteilijalla, joka ohjaa ryhmää, on tarpeellista olla tehtynä muutamia varasuunnitelmia yllättävien tilanteiden varalle. Kaikkein ei kuitenkaan koskaan voi varautua. (Lintervo 2013.)

Innostaminen on ammattimaista toimintaa ja perustuu suunniteltuun, määrätietoiseen ja tavoitteelliseen toimintaan. Innostamalla pyritään parantamaan ihmisen elämänlaatua ja vahvistamaan hänen itsetuntoa ja identiteettiä. Keskeisiä käsitteitä yhteisötaiteessa ovat yhteisöllisyys, osallistuminen, herkistyminen, dialogisuus, luovuus ja toimintaan sitoutuminen. Näin ollen nämä seikat ovat edellytys onnistuneeseen toimintaan. Yhteisötaidetuokioilla on syytä olla selkeä alku ja loppu, jotta toiminta tulee selkeäksi kaikille osapuolille. Valtaosalle ihmisistä taiteen tekeminen on vierasta, ja näin ollen heittäytyminen sen tekemiseen voi viedä melkoisen paljon aikaa. (Lintervo 2013.)

5 TAIDETUOKIOIDEN TOTEUTUS TYÖYHTEISÖSSÄ



Kuva 3. Taiteen tekemisen kokemuksen jakaminen moninkertaistaa onnistumisen tunteen.

5.1 Aiheen valinta ja rajaus

Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät toiminnallisuus eli ammatillinen taito, teoreettisuus eli ammatillinen tieto, tutkimusellisuus eli tutkiva tekeminen ja käyttäjätutkimus ja näiden lisäksi raportointi, joka on ammatillista viestintää ja tutkivan tekemisen sanallistamista. Tutkimusaineisto on toiminnallisessa opinnäytetyössä aina tapauskohtaista eli sidottu tiettyyn aikaan, paikkaan, tilanteeseen ja kohderyhmään. Olennaista toiminnallisessa opinnäytetyössä on aineiston määrän ohessa sen laatu toiminnallisen osuuden toteuttamista varten. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuskäytäntöjä käytetään hieman väljemmässä merkityksessä kuin tutkimuksellisissa opinnäytetyöissä, vaikka tiedon keräämisen keinot ovat samat. (Vilka & Airaksinen 2003).

Toiminnallisen opinnäytteen tekijältä edellytetään tutkivaa ja kehitävää työtettä, vaikka tutkimus onkin lähinnä selvityksen tekemistä ja selvitys on tiedonhankinnan väline (Vilka & Airaksinen 2003, 65). Tutkimuksellisuus näky aiheeseen liittyvien käsitteiden tarkasteluna ja myös tutkimusmenetelmien sekä aineiston analysoinnissa.

Tässä opinnäytetyössä sovelletaan erityisesti kädentaidollisia ja kuvallisia menetelmiä, joissa osallistujat työskentelivät yhdessä. Kysessä on taiteen menetelmien vieminen yhteisöön, joita tarkastelen myös yhteisötaidetta vasten. Luovassa toiminnassa ei ole oikeaa tai väärää tapaa toimia, on vain monenlaisia tapoja ja mahdollisuuksia (Laine 2012, 14). Työhyvinvointia on perinteisesti ylläpidetty työyhteisöissä liikunnallisilla toiminnoilla. Kulttuuri ja taide ovat tällä saralla nostaneet päätään hyvinkin paljon viime vuosien aikana. (Laine 2012, 9.)



Kuva 4. Tässä opinnäytetyössä sovelletaan erityisesti kädentaidollisia ja kuvallisia menetelmiä.

Ohjaustoiminnan opinnoissa tutustutaan monessa eri yhteydessä siihen, miten ylläpitää ihmisen hyvinvointia myös taidelähtöisillä menetelmillä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään tiettyssä työyhteisössä toteutettuihin toiminnallisiin ja taidelähtöisiin menetelmiin. Prosessin aikana ko. työyhteisössä ilmeni kriisivaihe, joka ei kuitenkaan olennaisesti vaikuttanut toimintatuokioiden toteutukseen.

5.2 Tutkimustehtävä ja –menetelmät

Tavoitteena on ollut kokeilla taidelähtöisten menetelmien käyttöä työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä tuottaa tietoa käytettävistä menetelmistä ja niiden ohjaamisesta. Tutkimuskysymys on: miten taiteen keinoin voidaan vahvistaa yhteisöllisyyttä työyhteisössä? Usko siihen, että taidelähtöisillä menetelmillä pystytään vaikuttamaan hyvän, avoimen ja turvallisen työilmapiirin syntymiseen ja ylläpitämiseen

(Laine 2012, 10). Opinnäytetyöprosessi koostui kokonaisuudessaan toimintatuokioista, toimintatuokioiden havainnoinnista ja tuokioihin osallistuneille tehdystä kyselystä.

Havainnoinnin avulla saadaan tietoa siitä, miten ihmiset toimivat. Erityisesti yhteiskuntatieteilijät käyttävät havainnointia selvittääkseen, toimivatko ihmiset niin kuin he sanovat toimivansa. ”Puheiden ja asennoitumisen tasolla ollaan yhden arvomaailman kannattajia ja elämäntapojensa tasolla toisen arvomaailman vankeja.” Tieteellinen havainnointi on tarkkailua, ei vain näkemistä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 199.) Havainnointi saattaa paljastaa ristiriidan ihmisen kertoman ja käyttäytymisen välillä. Lisäksi havainnoimalla voidaan monipuolistaa tutkittavasta ilmiöstä saatua tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 83.)

Kolmas vaihe oli kirjallisen kyselyn toteuttaminen toimintaryhmään osallistuneille. Jotta saadaan selville, miten osallistujat ovat kokeneet käytännöntoteutuksen, on mielekästä kysyä sitä heiltä. Avoimia kysymyksiä sisältäneellä kyselylomakkeella tarjottiin osallistujille mahdollisuus toimintatuokioiden ja ohjauksen arviointiin sekä kokemuksen itsearviointiin. Kyselylomakkeella selvitettiin muun muassa osallistujien näkemyksiä käytetyistä menetelmistä, ohjaajan toiminnasta ja yhteisötaiteellisen toiminnan hyödyistä työyhteisön kannalta. Kyselylomake lähetettiin sen jälkeen, kun kaikki toiminnalliset tuokiot olivat toteutuneet. (ks. Liite 1.)

5.3 Taidetoimintatuokiot ja menetelmien valinta

Vastausta tutkimuskysymykseen haettiin järjestämällä henkilöstölle toiminnallisia tuokioita henkilöstöpäivien yhteydessä. Tuokiot olivat ajallisesti rajattuja ja melko lyhyitä, koska ne oli liitetty osaksi henkilöstöpalaveria. Tuokioita toteutettiin neljä kertaa ja niiden kesto oli keskimäärin 1,5 tuntia. Toiminnalla oli tarkoitus saada aikaan tavallisista palaverista poikkeavaa ilmapiiriä ja avointa tunnelmaa. Toimintatuokiot järjestettiin talven 2011 ja kevään 2012 välisenä aikana.

Toiminnalliset menetelmät valikoituivat, niin että henkilöstöllä olisi mahdollisuus saada niistä työkaluja ja toimintamalleja omaan työhönsä sekä työssä jaksamiseen. Menetelmiä valittaessa otettiin huomioon myös, että työntekijöiden asiakaskunnalla on olemassa erilaisia toimintakyvyn rajoitteita.

Menetelmien valinnassa tuli ottaa huomioon tila, jossa toiminta toteutui, ja aika, joka kullekin tuokiolle oli annettu. Vaikka lyhyetkin toimintatuokiot virkistävät työyhteisöä, pidempikestoisella toiminnalla todennäköisesti saataisiin enemmän tulosta aikaan (Laine 2012,15).

Käytettävien tarvikkeiden saatavuudessa otettiin huomioon se, että niitä on toimijoiden mahdollista ilman ponnisteluita löytää itsekkin,

mikäli haluavat menetelmää myöhemmässä vaiheessa toteuttaa. Menetelmien haluttiin olevan myös sellaisia, että osallistujat voisivat hyödyntää niitä omassa työssään. Tavoitteena oli käyttää monipuolisia menetelmiä ja tutustua mahdollisimman paljon eri materiaaleihin. Ohjaajan oma vankka usko taiteen ja kulttuurin hyvinvointia lisäävään voimaan saattaa hämärtää sitä tosiasiaa, että kaikille ihmisille tämäntyyppinen toiminta ei ole luontevinta ja se voidaan kokea myös epämiellyttäväksi.

Työskenneltäessä uusilla menetelmillä ryhmän jäsenet ovat hyvin tasavertaisessa asemassa keskenään. Osallistujat saattavat tuntea epävarmuutta tilanteessa ja helposti tukeutuvat toisiinsa, mikä voi osaltaan lisätä henkilöiden välillä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työyhteisössä tällaisella toiminnalla saadaan henkilöiden välille luotua uudenlaisia suhteita ja näin ollen samalla vahvistettua työyhteisöä. Yhdessä toimiminen ja yhteishenki lisäävät ylpeyttä omasta työstä sekä työyhteisöstä. (Laine 2012. 10.)

5.4 Toimintatuokioiden toteutumisen kuvaus

Seuraavassa kuvaan toimintatuokioiden kulun ja toteutumisen tuokiosta tekemiäni havaintojen ja sarjakuvien avulla.

Ensimmäisessä tuokiossa valmistettiin kännykkäkorut. Se kesti ajallisesti noin 30 minuuttia ja toimi siirtymävaiheena henkilöstöpalaverista pikkujoulun viettoon. Kännykkäkorun valmistaminen valikoitui tekniikaksi sen vuoksi, että kaikilla työyhteisössä oli samanlaiset työpuhelimet ja korun avulla he tulisivat tunnistamaan omansa helpommin. Sillä oli siis käytännöllistä merkitystä. Osallistujia oli 7 henkilöä. Toiminta käynnistyi ripeästi. Alkuun henkilöt keräilivät helmiä ja muita tarvikkeita tulevaa tuotostaan varten ja sen jälkeen lähtivät toteuttamaan sitä. Varsinainen tekninen ohjaus tapahtui yksilöllisesti kunkin osallistujan tarpeen mukaan. Kaikki saivat kännykkäkorut valmiiksi annetussa ajassa.



Kuva 5. Kännykkäkorun valmistusvaiheet.

Toisella kerralla tuokioon sisältyi kaksi eri toimintatehtävää. Ensimmäisenä tehtävänä oli ”ristiäiset”. Osallistujat yhdessä antoivat nimet ohjaajan maalaamille tauluille. Heiltä edellytettiin konsensusratkaisuun päätymistä kunkin nimen osalta. Osallistujia oli kuusi, joista yksi toimi eri roolissa kuin muut. Hän kirjasi keskustelun kulua ylös. Kestoltaan tämä oli 30 minuuttia. Toiminnan päätteeksi tarjottiin ”ristiäiskahvit”. Taulujen nimeäminen toimi valmistautumisena seuraavaan tehtävään ja sen tarkoitus oli myös vahvistaa työntekijöiden välisiä vuorovaikutustaitoja.



Kuva 6. Taulujen nimeämistilaisuus.

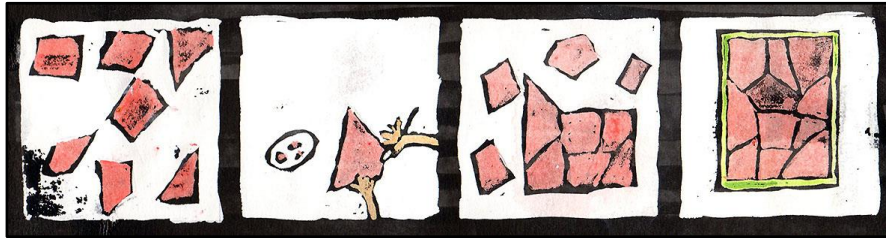
Toisena tehtävänä ristiäiskahvituksen jälkeen jokainen sai eteensä taulupohjan, johon hän maalasi akryylimaaleilla aiheesta ”oma aivotoimintani”. Aikaa työskentelyyn oli varattu 45 minuuttia. Toiminta käynnistyi nopeasti, ja toiminnan aikana toisinaan syntyi hyvinkin aktiivista keskustelua ja toisinaan oli aivan hiljaista, jolloin tunnelma oli todella keskittynyttä ja luovuuden pystyi aistimaan. Yksi osallistujista ei halunnut tehdä maalausta, mutta oli tilanteessa mukana. Muu työyhteisö maalasi lopulta yhdessä hänelle taulun. Taulun maalaamisen tarkoituksena oli tutustuttaa maalaamisen työvälineisiin ja taiteen tekemisen omakohtaisiin tunteuksiin.



Kuva 7. Millaisena minun aivotoimintani näyttäyty?

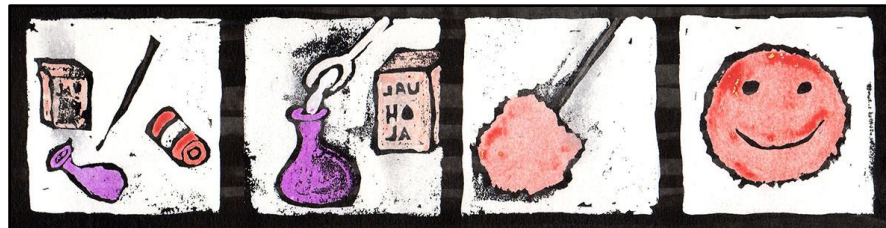
Kolmannella kerralla osallistujia oli kuusi. Tuokio järjestettiin henkilöstöpäivän yhteydessä, jonka sisällöstä pääosin vastasi ulkopuolinen kouluttaja. Tällä kerralla toteutettiin palapeli yhteisötaideteoksena. Ohjaaja oli etukäteen piirtänyt isolle pahville työyhteisön logon ja leikannut sitten pahvin 12 osaan. Ensin jokaiselle jaettiin yksi pala ja ohjeistettiin maalaamaan se niin, että mikäli palassa oli viiva, se tuli ottaa huomioon. Palat maalattiin nopeasti kuivuvilla akryylimaaleilla. Kun ensimmäiset palat olivat valmiit, jaettiin seuraavat ja ohjeistettiin maalaamaan samoin kuin ensimmäiset. Maalaamiseen käytettiin aikaa tunti. Lopulta tekijöille selvisi alkuperäinen kuva. Tuotos kehystettiin työpaikan seinälle tauluksi. Palapelin valmistaminen valikoitui tekniikaksi sen vuoksi, että sillä työntekijät valmistivat yh-

dessä pienistä osista isomman kokonaisuuden, mikä on päämääränä heidän työssäänkin.



Kuva 8. Pienistä paloista syntyy suuri kokonaisuus.

Neljännellä ja viimeisellä kerralla valmistettiin neulahuovutuksella stressipallot. Osallistujia oli neljä. Pallon valmistamiseen tarvittiin ilmapalloja, jotka täytettiin joko vehnä- tai perunajauholla. Tämän jälkeen pallon ympärille pyöriteltiin huovutusvilla ja alettiin huovutusneulalla huovuttaa villaa tiiviiksi. Toiminnan käynnistyminen oli hidasta muun muassa siksi, että toiminnanjohtaja ei ollut alkuvaiheessa paikalla ja ohjaaja käynnisti toimintatuokion itsenäisesti. Tämä aiheutti osallistujissa hienoista epävarmuutta. Pallot saatiin valmiiksi määräajassa ja lopulta kaikki olivat tyytyväisiä. Tekniikka jäi mieleen positiivisena toimintana, josta jälkepäinkin kysyttiin neuvoja tarvikkeiden hankintaa varten. Tekniikka valikoitui sen vuoksi, että se on helppo toteuttaa myös asiakkaiden kanssa.



Kuva 9. Stressipallon huovutus vaiheittain.

6 KYSELYN TULOKSET

Tässä luvussa kerron kyselyssä esille tulleita asioita. Kysely lähetettiin jälkikäteen sähköpostilla kaikille toimintatuokioihin osallistuneille ja kaikki vastasivat siihen. Toimintatuokioiden aikana tehtyjä havaintoja hyödynnettiin kyselyn vastauksia analysoitaessa.

6.1 Käytettyjen menetelmien toimivuus ja tarkoituksenmukaisuus

Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä pyydettiin vastaajia arvioimaan käytettyjä taidemenetelmiä. Ajatuksena oli, että tuokioon osallistuneet voisivat ottaa kantaa menetelmien tekniikkaan, tarkoituksenmukaisuuteen ja hauskuuteen.

Pääasiallisesti käytetyt menetelmät koettiin positiivisina, ja ne olivat ryhmäläisille uusia. Positiiviseksi asiaksi koettiin se, että tehtävät tuotteet saatiin aina valmiiksi annetussa ajassa. Vastauksista myös ilmeni, että opittuja tekniikoita on mahdollista hyödyntää heidän omassa työssään. Tämän tyyppistä toimintaa ei ollut aikaisemmin tehty tässä työyhteisössä, joten toiminnalla oli uutuusarvoa.

”En kommentoi menetelmien hauskuutta; omasta mielestäni lähes kaikki menetelmät ovat hauskoja.”

Pari osallistujaa kertoi, että eivät olleet koskaan aikaisemmin tehneet mitään näillä toimintatuokioissa käytetyillä tekniikoilla. Eräälle osallistujasta erityisesti maalaaminen oli mieleenpainuvaa, koska vastaavaa toimintaa hän oli tehnyt viimeksi koulussa. Joillekin osallistujista menetelmät olivat tuttuja, mistä syystä toimintaan ryhtyminen oli helppoa. Toiminnan aloittamiseksi saatiin riittävä ohjeistus. Lisäohjeitakin saatiin tarvittaessa toiminnan aikana, jotta prosessit saatiin vietyä loppuun.

Osallistajat havaitsivat toisissaan uudenlaista innostusta, jota eivät olleet työkavereistaan aikaisemmin huomanneet. Lisäksi he kertoivat saaneensa inspiraatiota lähteä tekemään uutta toimintaa ennalta tuntemattomilla tekniikoilla ja välineillä. Toiminta tarjosi erilaista osaamista ja uudenlaisen mahdollisuuden löytää itsestään taiteellisia puolia. Osallistajat esittivät toiveen siitä, että vastaavaa toimintaa voitaisiin toteuttaa myöhemmässäkin vaiheessa.

Kriittisinä arvioina osallistajat kertoivat, että menetelmän ja työyhteisön yhteys ja näkemys työyhteisönäkökulmasta jäi tekijöille epäselväksi. Asian parempi taustoittaminen ennen työskentelyä koettiin tarpeelliseksi. Joku koki toiminnan myös suorittamisena ja velvoitteena ja siksi epämukavana.

6.2 Kokemukset menetelmistä työyhteisön yhteisöllisyyden kannalta

Kyselyn toisessa kysymyksessä pyydettiin vastaajia arvioimaan kokiivatko jonkin menetelmän tai tilaisuuden erityisesti työyhteisön yhteisöllisyyttä enentäväksi tai vähentäväksi? Minkä? Miten?

Vastausten perusteella tuokioiden palvelivat työyhteisön yhteisöllisyyttä esimerkiksi niin, että tekemisen ohella tulee luontevammin puhuttua monista asioista sekä työasioista että vapaa-ajan asioista. Innostus, joka työntekijöissä pulppusi työskentelyn aikana, oli nautinnollista ja yhteishenkeä kehittävä. Siinä oppii tuntemaan muunkin kuin työpersoonan. Osallistujille ei jäänyt tunnetta, että mikään menetelmä olisi varsinaisesti vähentänyt työyhteisön yhteisöllisyyttä. Leppoisia ilmapiiriä tuokioiden aikana koettiin lähentävän työyhteisöä enemmän kuin varsinainen toiminta tai tekniikka.

Kyselyyn vastatessaan osa työntekijöistä ilmaisi, että olisi halunnut tietää etukäteen enemmän tulevasta työskentelystä. Etukäteistiedon

puute heikensi yhteisöllisyyttä. Enemmän jatkumoa työyhteisön yhteisöllisyydelle olisi tuonut se, että kaikilla toimintakerroilla olisi olleet samat osallistujat.

Taulujen nimeämisprosessi, jossa yksi työyhteisön jäsen oli erilaisessa roolissa kuin muut, aiheutti jonkinlaista epävarmuutta. Hän kirjoitti muiden lausumia ja kommentteja ylös ohjaajaa varten. Nimeämisen koettiin toimivan vähiten työyhteisön eduksi. Erityisesti tämän toimintakerran jälkeen olisi toivottu tilanteen purkamista enemmän.

”...taulusarjan nimeäminen toimi vähiten työyhteisön eduksi. Tuokion jälkeen olisi tilanne pitänyt purkaa strukturoidummin ja ohjatusti.”



Kuva 10. Keskustelua yhteisen tahtotilan löytämiseksi.

Pallon huovuttaminen koettiin tunnelmaltaan leppoisimmaksi, ja se edisti tekijöiden välillä rentoa ja hauskaa höpöttelyä. Huovutus oli tekniikaltaan muita vaikeampaa oppia. Kännykkäkorujen teko koettiin niin ikään uutena ja mielenkiintoisena. Eräällä kerralla juuri irtisanomisilmoituksensa jättänyt työntekijä ei ollut mukana, ja tuolloin työntekijäryhmässä koettiin/ilmaistiin jonkinlaista kollektiivista epävarmuutta.

6.3 Osallistujien kokoonpanon vaihtelun merkitys

Kyselyn kolmannessa kysymyksessä pyydettiin vastaajia arvioimaan merkitystä sille, kun joka kerralla oli henkilöstön osalta koolla eri kokoonpano.

Pääosin vastaajat kokivat, ettei ryhmän koon vaihtuvuudella ollut suurta merkitystä. Toisaalta myös toivottiin, että kaikki olisivat voineet osallistua jokaiseen toimintatuokioon. Kahdella kerralla yhtei-

sössä koettiin epävarmuutta ryhmän sisällä: kun yhdellä työntekijällä oli eri rooli kuin muilla osallistujilla sekä kun juuri irtisanoutunut työntekijä ei osallistunut. Tuolloin koettiin jopa niin, että poissa oleva oli rajannut itsensä tehtävän ulkopuolelle.

”Siihen on niin totuttu. Pahempaa on se, että osa henkilökunnasta rajaa itsensä ulkopuolelle.”



Kuva 11. Tärkeää on, että kaikki ovat mukana.

Osallistujien vaihtelu tapahtui työyhteisön jäsenten välillä, ja näin ollen sen ei tunnettu vaikuttavan niin paljon toimintaan kuin esimerkiksi se, että ryhmään olisi tullut täysin ulkopuolinen toimija.

6.4 Ohjaajan ohjausosaamisen arviointia

Neljäntenä kysymyksenä pyydettiin vastaajia arvioimaan ohjaajan ohjauksellista toimintaa.

Vastauksissa todettiin muun muassa, että ohjaus oli konkreettista ja antoi luvan olla välittämättä liikaa taiteellisista tai menetelmällisistä rajoituksista. Ohjauksessa erilaiset ryhmän jäsenet otettiin huomioon ja ohjaaja oli tarvittaessa valmis aina neuvomaan ja ohjaamaan lisää. Ohjaaja antoi selkeät ohjeet. Hän seurasi myös kaikkien tekemistä tarkasti toiminnan aikana. Varsinainen kädentaidon ohjaaminen yksilötasolla sujui hyvin, ja osallistujat kokivat saaneensa riittävästi tietoa tulevasta toiminnasta, jotta tekeminen pääsi alkamaan.

Positiivisena mainittiin se ominaisuus, että ohjaajalla oli kyky ohjata lempeästi, läheltä ja hienovaraisesti, myös niissä tilanteissa, joissa osallistuja osoitti vahvaa yksilöllistä epävarmuutta ja/tai turhautumista. Ohjaaja sai henkilöt toimimaan, jotka olivat jo ehkä kertaalleen luovuttaneet.

Ohjaus koettiin tilaa antavaksi. Ohjaaja antoi myös jokaiselle tilaa tehdä siten, kuin itse parhaaksi katsoi. Ohjauksessa ei määritelty oi-

keaa ja väärää tapaa tehdä taidetta, oli olemassa vain mahdollisuus tehdä taidetta, olla ja elää hetkessä taiteensa ja taiteellisuutensa (tai myös epätaiteellisuutensa) kanssa. Ohjauksessa eivät taide ja persoona sotkeutuneet keskenään, vaan sekä taiteelle että persoonalle on tilaa, oli lupa olla olemassa itsenään hyvässä ja huonossa, tarvitsematta olla hyvä tai huono.

Ohjaaja ei osoittanut oikeaa tapaa tehdä annettua tehtävää. Hän antoi mahdollisuuden tehdä, tarvittavat välineet ja riittävän ohjeistuksen toiminnan toteutumiseksi annetussa ajassa. Juuri tämä, ettei ohjaaja ”ohjannutkaan”, saattoi toisaalta joidenkin työntekijöiden kohdalla näyttäytyä kielteisenä suhtautumisena. Ei osattu toimia, kun ei annettu selkeää ohjetta, miten täytyy toimia.

”Olen tosin pitänyt tyttö- ja poikakerhoja, jolloin meitä ohjeistettiin askarteluiden ohjaamisessa aivan kädestä pitäen, mutta nythän kyseessä ei ollut sama asia. En edes tiedä, että olisiko näin rajoitetussa ajassa ollut mahdollistakaan ohjeistaa vaikkapa joitakin maalaus-tekniikoita vieläkin selkeämmin?”



Kuva 12. Ohjaaja antoi jokaiselle mahdollisuuden tehdä omalla tavallaan.

Yksi osallistuja kannusti ohjaajaa tilannetajun ja sosiaalisen silmän kehittämiseen. Ohjauksellisesti olisi toivottu, että tuleva toiminta olisi ohjeistettu vahvemmin ja tarkemmin. Koko prosessin selvittäminen etukäteen osallistujille olisi tuonut osalle ryhmäläisistä enemmän varmuutta tekemiseen. Kokonaiskuva erilaisten tuokioiden ja menetelmien yhteyksistä työhyvinvointiin jäi osallistujille epäselväksi. Tehtävien purku tuokioiden päätyttyä olisi voinut olla vahvempaa, ja siihen olisi toivottu käytettävän enemmän aikaa.

6.5 Vertailu aiempiin tyky-toimintakokemuksiin

Viidentenä kysymyksenä pyydettiin vastaajia vertailemaan kokemuksiaan, mikäli oli aikaisemmin osallistunut työpaikalla järjestettävään tyky-toimintaan. Kysymyksessä pyydettiin vertailemaan nyt toteutettua yhteisötaiteellisten toimintatuokioiden sarjaa aiempiin kokemuksiin.



Kuva 13. Toisenlainen toiminta oli mielekästä ja hyvää vaihtelua.

Työkykyä ylläpitävään toimintaan ylipäättänsä suhtauduttiin positiivisesti. Ilmaistiin yleensä otettavan vastaan sitä, mitä on tarjolla. Taidelähtöiset menetelmät olivat mukavia uusia toimintamalleja tällaisessa toiminnassa. Osalla yhteisön jäsenistä ei ollut mitään toimintaa vastaan, mutta heillä ei myöskään ollut aikaisempaa tykykokemusta eikä näin ollen mitään vertailupohjaa toiminnalle.

”Minulla ei ole kokemuksia, joita verrata tähän prosessiin. Aiemmat kokemukset ovat aivan liian erilaisia tähän prosessiin verrattuna.”

Tällainen erilainen toiminta oli mielekästä ja hyvää vaihtelua perinteisiin tyky-toimintoihin verraten. Aikaisemmat kokemukset ovat olleet enimmäkseen urheilullisia tilaisuuksia ulkoilmassa tai muuten vain fyysistä harjoittelua. Taidelähtöiset menetelmät koettiin mukavana, mutta varsinaista vertailua aikaisempiin kokemuksiin ei vastauksissa paljon ilmennyt.

Työyhteisöjen arvioitiin voivan enemmän käyttää myös tämän tyyppistä toimintaa yhteishengen kohottamiseen.

6.6 Kehittämisehdotuksia työyhteisön yhteisötaiteelliseen toimintaan

Kyselyn kuudentena kysymyksenä pyydettiin vastaajia pohtimaan, miten kehittäisit työyhteisössä yhteisötaiteellista toimintaa niin, että se voisi vahvemmin tukea työyhteisöä.

Työkykyä ylläpitävää ja työyhteisön yhteishenkeä ylläpitävää toimintaa kaivataan, ja sille on selvästi kysyntää tässä työyhteisössä. Toteutettu toiminta koettiin yhteishenkeä kohottavaksi, ja osa toivoi samantapaista toimintaa jatkossa lisää. Toiminnan onnistumisen kannalta olisi parempi, jos se olisi pidempikestoista ja sisältäisi monipuolista toimintaa. Yhteishengen kohotusta tarvitaan, ja samantapaisia tempauksia voisi myöhemmin järjestää.

Toiminnan toivottiin olevan etukäteen yhdessä suunniteltu tehtävien sarja. Mieluiten niin, että osallistujat voisivat vaikuttaa toiminnan sisältöön ja, että jatkossa kysyttäisiin henkilökunnan halukkuutta osallistua, eikä vain tuotaisi toimintaa keskelle arjen kiireitä. Toiminnan ajankohta tulisi järjestää niin, ettei se häiritse työtehtävien organisoimista, johon pitää keskittyä.

Toisaalta työyhteistyössä on ollut työprosessia toteutettaessa menossa paljon muutoksia ja osa osallistujista ei nähnyt yhteisötaidetta menetelmänä, jota tulisi käyttää yhteishenkeä vahvistavana menetelmänä tässä työyhteistyössä. Tärkeimmäksi kehittämisen kohteeksi ilmaistiin se, että osallistujille kerrotaan tarkkaan, mistä on kyse, mitä tavoitellaan (tai ryhmä määrittelee tavoitteet yhdessä) ja, millaisesta prosessista on kyse.

”Yhteisö on ehkä myöhemmin valmis yhteisötaiteelliseen toimintaan. Ei nyt!”



Kuva 14. Yhteishengen kohotusta tarvitaan.

7 POHDINTAA

Tässä opinnäytetyössäni olen avannut eräässä kuntoutukseen liittyvässä kolmannen sektorin työyhteisössä toteutettujen taidetuokioiden sarjaa. Niiden avulla tarkastelin taiteen käyttämistä työhyvinvoinnin edistäjänä. Jo aiemmin työyhteisössä muhinut sisäinen kriisi tuli samanaikaisesti näkyväksi. Ajallinen yhteneväisyys ei liittynyt mitenkään näihin tuokioihin. Sen sijaan uudenlaisen välineen, taiteen, käyttö negatiivisesti koetun uuden yhteisöllisen elämänkaarivaiheen kanssa sotkeutuivat keskenään.

Voi ajatella, että taide eri muodoissaan aina koskettaa ihmisen tunteita. Kun työyhteisössä on emotionaalisesti haastavaa, saatetaan positiivisestikin koettuihin asioihin reagoida yllättävällä tavalla. Tässä työyhteisössä vallinneen epämiellyttävän tunnelman ei uskottu johtuvan niinkään käytetystä menetelmästä, vaan ennemminkin jo tuossa vaiheessa työyhteisössä vallinneesta epävarmuuden syvenneestä tilasta.

7.1 Tulosten pohdintaa

Menetelmällisesti toiminnallisissa tuokioissa onnistuttiin. Yhtenä tavoitteena oli tuoda tarjolle uudenlaisia materiaaleja, välineitä ja menetelmiä, joita voi käyttää työvälineenä omassa työssä. Suurelle osalle osallistujista tuokiot tarjosivat aivan uusia kokemuksia. Esimerkiksi huovutuksen jotkut päättivät ottaa heti käyttöön asiakastyössä.



Kuva 15. Vapaata jutustelua huovutuksen äärellä.

Ojanen väittää, että ihminen haluaa hallita ympäristöään, hän haluaa omin käsin saada jotakin aikaan. Monesti tekeminen on paljon tärkeämpää kuin tulos. (Ojanen 2007, 154.) Aina ja kaikkien kohdalla tämä ei tässä prosessissa täysin toteutunut. Yleinen oletus on, että taitelulla olisi positiivinen merkitys ja vaikutus työntekijöihin. Kun ti-

lanne työyhteisössä on kriisiytynyt ja työyhteisön sisäinen tilanne hajanainen, vaikuttavat ne enemmän näihin taidesessioihin kuin ehkä taidesessiot työyhteisön tilaan.

Yhteisöllisyyden näkökulmasta katsottuna osallistujat löysivät toisistaan ja itsestään uudenlaisia piirteitä. Tuokiot tarjosivat tilaisuuden myös sosiaalisen vuorovaikutuksen monipuolistumiseen. Leppoisa toimintailmapiiri lähensi työntekijöitä toistensa kanssa. Näitä arvioita tarkasteltaessa voitaneen todeta, että toteutuneilla toimintatuokiolla on ollut myönteistä merkitystä tälle työyhteisölle.

Toimintatuokiot järjestettiin henkilöstöpäivien yhteydessä, jotta mahdollisimman moni työntekijöistä pääsisi osallistumaan toimintaan. Yrityksistä huolimatta tässä ei onnistuttu, vaan joka kerralla oli eri kokoonpano. Sen ei koettu haittaavan, vaikka olisi toivottu, että kaikki olisivat olleet aina paikalla.

Kokonaisuudessaan osallistujien arvioinnit osoittautuvat jossain määrin ristiriitaisiksi. Menetelmällisesti toiminta onnistui, yhteisöllisyyden kannalta koettiin enemmän positiivisia kokemuksia kuin negatiivisia. Sitä jäätiin kuitenkin kaipaamaan, että kaikki olisivat sitoutuneet prosessiin yhtä voimakkaasti ja samalla lailla.

Osallistujat antoivat ohjaajan toiminnasta yhtäältä myönteiset arviot, toisaalta vastauksista nousi tarve saada pohtia ja käsitellä koettua yhdessä keskenään ja ohjaajan kanssa. Tähän ei heidän mielestään käytetty riittävästi aikaa. Itse toimintatuokioiden aikana tämä asia ei noussut esiin, vaan asia ilmeni vasta kyselyn vastauksista. Samoin kyselyn vastauksissa yksi osallistuja kehotti ohjaajaa kehittämään tilannetta ja ”sosiaalista silmää”.

Oma mielikuva ohjaajuudestani on muodostunut opintojen aikana suoritetuista ohjausharjoituksista ja työn ohessa toteutuneista ohjaushetkistä. Mielestäni annan ohjattavalle riittävästi tilaa toteuttaa itseään ohjaustilanteissa. Tämä saattaa aiheuttaa ohjattavassa sen mielikuvan, että en ohjaa tilannetta riittävästi. Taiteen tekemisessä näen tärkeänä sen, että tekijälle ja tuotteelle syntyy keskinäinen vuorovaikutus. Liian tiukka rajausta tehtävälle saattaa vaikuttaa negatiivisesti itse prosessiin ja lopputulokseen. Tämän palautteen perusteella, jota sain, voisi arvioida, että jotkut henkilöt olisivat tarvinnut vankempaa ohjeistusta tehtävän suorittamiseen. Pääsääntöisesti kuitenkin ohjeistus koettiin riittävänä ja kunkin omalle luovuudelle jäi riittävästi tilaa. Omasta mielestäni olin ohjauksien aikana hyvinkin tietoinen osallistujien ohjaustarpeesta ja toimin omalla luontaisella tavallani olla läsnä tilanteessa. Pystyn muuttamaan toiminnallista suunnitelmaani nopeasti tilanteen niin vaadittaessa.

Luonnollisesti myös tavoitteiden saavuttaminen on yhteydessä hyvinvointiin siten, että saavuttamattomuus alentaa ja saavuttaminen kohottaa sitä (Ojanen 2007, 170). Tuokiot ja toiminta oli suunniteltu niin, että tehtävät tuotteet saatiin jokaisella kerralla valmiiksi ja tämä

tuotti tyytyväisyyttä osallistujissa. Riittävän vahvoja tavoitteita en osannut asettaa toimintatuokioiden etukäteissuunnittelulle, jossa olisin voinut aktivoida osallistujia. Lisäksi jatkossa tulee varata paremmin aikaa toiminnan purkamiseen.

Erityisen haasteellisia olivat ne tilanteet, joissa joku osallistuja ei halunnut tai kyennyt toimimaan. Ohjaajana tuen antaminen voi olla vaikeaa yllättävässä tilanteessa. Mahdollisesti johonkin tällaiseen tilanteeseen viittaa edellä mainittu kehoitus tilannetajun ja sosiaalisen silmän kehittämiseen.

Työkykyä ylläpitävä toiminta koettiin tärkeänä ja tarpeellisena. Osa koki taidelähtöisen toiminnan miellyttävänä, mutta joillekin se tuotti paineita. Toiset toivoivat lisää vastaavanlaista toimintaa, jotkut katsoivat, ettei yhteisötaidetta tulisi käyttää tässä työyhteisössä. Ojanen muistuttaa: kun jotakin tehdään omasta halusta, se on samalla tärkeää ja mielenkiintoista. Kun syyt ovat ulkoisia, on tilanne päinvastainen. Syynä voi olla pakko tai velvollisuus toteuttaa asia, jolloin tämä vaikuttaa negatiivisesti ihmisen hyvinvointiin. Silloin, kun asia toteutuu ihmisen omasta halusta, tulee kokemuksesta positiivinen ja onnistunut. (Ojanen 2007, 169.) Kaiken kaikkiaan osallistujat viestittivät vastauksissaan, ettei heillä ole vahvaa aiempaa kokemusta työyhteisön työ-toiminnasta.

Työhyvinvointia kehittävässä toiminnassa toivottiin, että jatkossa työntekijät saisivat suuremman roolin ideoinnissa ja suunnittelussa. Myös esitettiin tarpeelliseksi se, että osallistujat saavat riittävästi etukäetietoa tulevasta toiminnasta ja että tilanteiden purkamiseen käytettäisiin enemmän aikaa.



Kuva 16. Kunkin omalle luovuudelle jäi riittävästi tilaa.

7.2 Eettisyys opinnäytetyössä

Tutkin tässä opinnäytetyössäni taidemenetelmiä, niiden käytettävyyttä ja sitä, minkälainen merkitys tällaisella toiminnalla on työyhteisössä. Koska työyhteisössä, jossa opinnäytetyöni toiminnallisen osan toteutin, ilmeni sisäinen kriisitilanne, päätettiin henkilöstön kanssa, että työyhteisöä käsitellään nimettömänä. Näin turvataan mahdollisimman pitkälle myös työntekijöiden anonymiteetin säilyminen.

Perusolettamus on, että tiedon rajoittamaton tuottaminen ympäröivästä maailmasta on yhteiskunnallisesti arvokasta toimintaa (Tuomi & Sarajärvi 2002, 125). Materiaalin keruussa tulee kunnioittaa tutkimuskohteiden itsemääräämisoikeutta ja minimoida heille aiheutuva haitta (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 44). Tässä tutkimuksessa saatu tietoa käytetään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten.

Olin suorittanut tässä työyhteisössä opintojeni syventävän harjoittelujakson ja sen vuoksi työyhteisö oli ennalta tuttu. Roolin vaihtaminen harjoittelijasta ohjaajaksi tuntui haastavalta. Hetkessä muutuin ohjattavasta ohjaajaksi. En osannut riittävän selkeästi vaihtaa roolia niissä tilanteissa. Harjoittelu ja ohjaukset kulkivat limittäin. Se, että olin osa työyhteisöä ja tunsin henkilöt ennalta vaikutti siihen, että minulla oli toimintaa tehdessä jo jonkinlainen ennakkokäsitys osallistujista. Kyselyn tuloksia analysoidessani pyrin etäännyttämään itseni alkuperäisistä vastauksista ja niiden antajista (ks. Clarkeburn & Mustajoki 2007, 68-69).

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Yleensä taiteella ja kulttuurilla nähdään yhteiskunnallisesti myönteisiä merkityksiä (Hyypä 2013, 16). Työhyvinvoinnin näkökulmasta taidepainotteiset menetelmät ovat alkaneet yleistyä. Ohjaaja, jolle taide itsessään on omakohtaista ja tärkeää, joutuu ottamaan tämän enemmän huomioon. Kaikille ohjattaville taiteella ei välttämättä ole samanlaista merkitystä, tai se voi olla jopa päinvastainen. Tästä syystä ohjaajalta edellytetään kykyä ”lukea” erilaisia ihmisiä.

Työhyvinvoinnin kannalta katsottuna taidelähtöiset menetelmät lisäävät tehokkuutta ja tuottavuutta niille, jotka ovat toiminnalle avoimia. Se edellyttää kuitenkin, että ihmisen turvallisuuden tunne ja muut perustarpeet ovat kunnossa. Kun työyhteisössä on sen yhteisöllistä perusturvallisuutta häiritseviä tekijöitä, vaikuttavat ne myös ihmisten suhtautumiseen taidemenetelmien käyttöön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Taiteeseen ja luovuuteen liittyy aina erilaisia tunnetiloja.

Yksi osa turvallisuuden varmistamisesta on se, että työyhteisössä varmistetaan työntekijöille mahdollisuus saada tietää etukäteen, mitä tulee tapahtumaan ja miksi. Tällöin vältetään mm. turhan stressin aiheuttaminen osallistujille erityisesti työyhteisössä vallitsevassa hanka-

lassa tilanteessa. Tähän päästään sillä, että työntekijät otetaan mukaan toiminnan ja toimintatuokioiden suunnitteluun.

Taidelähtöisiä menetelmiä käytettäessä ohjaajan roolilla on tärkeä merkitys. Koska taiteessa ei pääsääntöisesti ole määriteltävissä oikeaa tai väärää tapaa toimia, tehdä tai kokea, tulee ohjaajan hallita riittävä neutraliteetti. Hänen ei tule ottaa kantaa siihen, miten on hyvä edetä, vaan näyttää erilaisia mahdollisuuksia ja kannustaa ohjattavaa eteenpäin. Ohjattavalle on annettava riittävästi tilaa toimia omalla tavallaan. Ohjaajan ammattitaitoon sisältyy kyky tehdä havainnot ohjattavista, tulkita heidän tarpeitaan ja sovittaa ohjaus yksilöllisesti niihin. Taiteessa itse prosessi on usein tärkeämpi kuin lopputulos.

Työyhteisössä, jossa tässä esiteltyt toimintatuokiot toteutettiin, koettiin toiminta pääsääntöisesti yhteishenkeä kohottavaksi ja sille toivottiin myös jatkoa. Tärkeänä pidettiin sitä, että jatkossa osallistujat voisivat enemmän vaikuttaa toiminnan sisältöön. Toivottiin myös, että taidetuokiot olisivat kestoiltaan pidempiä, jolloin niiden äärelle voitaisiin paremmin rauhoittua.

LÄHTEET

- Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Helsinki; Tammi.
- Hyyppä, M. T. 2013. Kulttuuri pidentää ikä. Helsinki: Duodecim.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A & Järvisalo, J. 2006. Työn moninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos, 17-34.
- Laine, P. 2012. Mitä taide ja luovat menetelmät tekevät tehokkaassa työelämässä? Teoksessa Laine, P. (toim.) Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välinenä. UNIPress, 9-16.
- Linjakumpu, A. 2011. Sosiaalisesti kestävä työ pohjoisen kontekstissa. Lähtökohtia taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksille. Teoksessa Väänänen, I. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 75, 55-64.
- Lybec, K. 2011. Työtä taiteella –ekspressiivisten taiteiden menetelmät työnohjauksessa. Teoksessa Laine, P. (toim.) Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välinenä. UNIPress, 91-104.
- Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampereen Yliopisto.
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki; Yliopistopaino.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki; Gaudeamus.
- Otala, L.-M. & Ahonen G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva: WS Bookwell OY.
- Rantala, P. 2011. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: prosessianalyysi. Teoksessa Väänänen, I. (toim.) Taide käy työssä. Taide-

lähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 75, 16-29.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing.

Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen, Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2007. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä. Tammi.

Painamattomat lähteet:

Lindstam, S. 2013a. Keskustelu työhyvinvoinnista 7.4.2013. Nastola.

Lindstam, S. 2013b. Keskustelu 16.5.2013. Hämeenlinna.

Internetlähteet:

Lintervo, A. n.d. Merkillisiä polkuja. Yhteisötaiteen verkkoympäristö. Saatavilla osoitteessa www.yhteisotaide.net. (Luettu 23.2.2013).

Oksala, J. 2009 Etiikka: Elämäntaidetta vai -hallintaa? Saatavilla osoitteesta www.feto.fi/fetop_2001.htm. (Luettu 28.4.2013)

Taiteellisten toimintatuokioiden kokeminen ja vaikutus työyhteisössä

Tutkin opinnäytetyössäni yhteisötaiteellisia menetelmiä, niiden käytettävyyttä ja sitä millaisen kokemuksen toteutetut toimintatuokioiden ovat tarjonneet työntekijöille.

Luottamuksellisuus ja aineiston käyttötarkoitus:

Tällä kysymyslomakkeella saatua vastausaineistoa käytetään vain tähän opinnäytetyöhön. Luottamuksen säilyminen minun ja työyhteisön välillä on tärkeää. Lopullisessa opinnäytetyöraportissa tullaan vastauksia analysoimaan ja käsittelemään siten, ettei sen enempää työyhteisön kuin yksittäisten työntekijöiden identiteetit paljastu.

Esitän tässä kuusi kysymystä, joissa haen tietoa opinnäytetyötäni varten. Kysymykset liittyvät toimintatuokioihin, joita olen järjestänyt työyhteisössänne talven 2011 ja kevään 2012 aikana. Muistin virkistämiseksi tässä on lista siitä mitä on tehty: kännykkäkoru (pikkujoulupäivä), Synapsia-taulusarjan näyttely ja taulujen nimeäminen, oman aivotoiminnan maalaaminen tauluksi, palapelitaulun palasten värittäminen (Suomenlinna) sekä huovutetut pallot.

Tutkimuskysymys on: Taiteellisten toimintatuokioiden kokeminen ja vaikutus työyhteisössä.

1. Arvioi käytettyjä menetelmiä (esim. tekniseltä, tarkoituksenmukaisuuden, hauskuuden jne. kannalta).
2. Koitko jonkin menetelmän tai tilaisuuden erityisesti työyhteisön yhteisöllisyyttä enentäväksi tai vähentäväksi? Minkä? Miten?
3. Joka kerralla oli henkilöstön osalta koolla eri kokoonpano. Arvioi mikä merkitys tällä oli.
4. Arvioi ohjaajan (Heidi Rajala) ohjauksellista toimintaa.
5. Mikäli olet aikaisemmin osallistunut työpaikalla järjestettävään työyhteisötoimintaan, vertaile nyt toteutettua yhteisötaiteellisten toimintatuokioiden sarjaa kokemuksiisi.
6. Miten kehittäisit työyhteisössä yhteisötaiteellista toimintaa, niin että se voisi vahvemmin tukea työyhteisöä.

Kiitos vastauksistasi!

Palauta lomake allekirjoittaneelle viimeistään 24.9.2012.

Heidi Rajala