

Noomi Petäjämäki

## **Elämänmakuisen arjen juurtuminen vanhustyöhön**

Kehittämistyö palveluasumisyksikkö Mäki-Kevarissa

Opinnäytetyö

Syksy 2014

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Geronomi (AMK)

**SeAMK** 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Vanhustyön tutkinto-ohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Geronomi AMK

Tekijä: Noomi Petäjämäki

Työn nimi: Elämänmakuisen arjen juurtuminen vanhustyöhön: Kehittämistyö palveluasumisyksikkö Mäki-Kevarissa.

Ohjaaja: Anna-Kaarina Koivula

Vuosi: 2014 Sivumäärä: 55 Liitteiden lukumäärä:3

---

Elämässä tulisi olla toimintaa ja sisältöä, joiden parissa pystyy rentoutumaan ja nauttimaan elämästä, kuten liikunnasta, harrastuksista ja muusta mielekkästä toiminnasta. Tällaisen toiminnan tarve ei katoa mihinkään vanhemmalla iällä, vaan sen tärkeys saattaa jopa korostua. Mahdollisuus elämänmakuiseen arkeen tulisi-kin tarjota kaikille iästä ja toimintakyvystä riippumatta.

Toteutin opinnäytetyöni tehostetun palveluasumisen yksikössä, Mäki-Kevarissa. Työni tarkoituksena oli, hoitotyöntekijöille suunnattujen työpajojen kautta, juurruttaa elämänmakuista arkea yksikköön. Toisena tärkeänä elementtinä työssäni on henkilöstön voimaantuminen. Lisäksi pyrin työssäni keräämään tietoa siitä, mitkä asiat vaikuttavat sekä voimaantumisen että juurtumisen edistämiseen.

Työni toteutin soveltaen toimintatutkimusta. Suunnittelin neljä työpajaa, joihin yksiköstä osallistui viisi työntekijää. Työpajoissa selvitettiin, millainen ennakoasenne työntekijöillä oli elämänmakuista ja virikkeellisiä menetelmiä kohtaan, sekä pyrittiin tuomaan yhteisön osaamista ja voimavaroja esille. Pajoissa hyödynnettiin luovia ja toiminnallisia menetelmiä, kuten kuvakortteja, kuvakollaasien tekoa, aivorihtä, tulevaisuuden muistelua ja aarrekartta-menetelmää. Palautteen ja arvioinnin työpajoista keräsin kirjallisella palautekyselyllä osallistujilta.

Kehittämistyöhön osallistuneet työntekijät kokivat, että pajatoiminta vaikutti positiivisesti menetelmien käyttöön. Pajatoiminnan koettiin helpottavan menetelmien käyttämistä työssä. Osallistujille selvisi prosessin aikana toiminnan tärkeys ikäihmisten hyvinvointiin ja he huomasivat arjen pienetkin asiat merkityksellisiksi. Ryhmäläiset myös oivalsivat, että myönteinen asennoituminen vahvistaa uusien menetelmien käyttöä. Prosessin aikana osallistujista nousi esiin osaamista ja voimavaroja, joiden kautta ryhmäläiset kokivat voimaantumista. Johtopäätöksenä tutkimuksesta voidaan tuoda ilmi luovia ja toiminnallisia menetelmiä sisältävän pajatoiminnan ja työnohjauksen tärkeys voimaantumisen ja uuden toimintatavan juurtumisen edistäjänä. Tutkimus myös vahvisti sitä käsitystä, että vastuun jakaminen kehittämistyöstä lisää työyhteisössä voimaantumista, joka on merkittävä edistäjä muutoksessa.

Avainsanat: Juurtuminen, elämänmakuista arkea, voimaantuminen, hyvinvointia kulttuurista, toimintatutkimus.

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Elderly Care

Specialisation: Bachelor of Elderly Care

Author: Noomi Petäjämäki

Title of thesis: Implementation of meaningful daily activities in elderly care: A Functional Development Project at Mäki-Kevari Elderly Home Unit

Supervisors: Anna-Kaarina Koivula and Katariina Perttula

Year: 2014      Number of pages: 55      Number of appendices: 3

---

There should be meaningful daily activities in everyone's life, such as physical activities, literature and other hobbies. The need for such activities does not disappear when one gets older. The possibility to live a meaningful life should be offered to everyone regardless of their age or physical or mental abilities.

This thesis was carried out at Mäki-Kevari Elderly Home Unit, department for intensive care. The aim was to implement cultural activities in the everyday life of the department through the workshops that were aimed for five employees of the unit. Another main element for this thesis was to empower the participants to use these cultural activities on a daily basis. In addition, I tried to find out things which have an influence in achieving both implementation and empowerment.

This thesis was carried out as a functional research. I planned four workshops in which participated five elderly care workers. With the help of the functional workshops, I studied the employees' attitudes to creative methods in treatment and what kind of skills they had. At the workshops we used creative and functional methods, such as conversation about picture cards, collage techniques, brainstorming and Reminiscing the future- method. After the workshops the participants answered to a final survey questionnaire.

The elderly care employees that participated in the developing work experienced that these workshops had a positive influence on their work. They felt that it became easier to use creative methods in treatment. The participants found out during the process how important these activities are for the well-being of the elderly as well as how significant even small deeds are in daily life. They also realized that positive attitude reinforces using new methods in treatment. As a conclusion of the research, it came up the importance of the functional workshops as well as the importance of tutorial guidance in empowering and implementing the creative methods in daily activities. The research also reinforced the idea that sharing the responsibilities for developing work increases empowerment in the working community.

Keywords: Implementation, meaningful daily activities, empowerment, well-being from culture, functional research.

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ .....	4
1 JOHDANTO .....	6
2 TOIMINNAN YMPÄRISTÖ .....	8
2.1 Kuntayhtymä Kaksineuvoinen .....	8
2.2 Palveluasumisyksikkö Mäki-Kevari .....	9
3 KULTTUURI JA LUOVUUS .....	11
3.1 Kulttuuri- ja taidelähtöiset menetelmät.....	11
3.2 Luovuus.....	12
3.3 Kaikkien oikeus.....	13
3.4 Juurtuminen vanhustyöyhteisöihin.....	13
4 HYVINVOINTIA KULTTUURISTA .....	16
4.1 Kulttuurin ja hyvinvoinnin yhteys.....	16
4.2 Identiteetin ja eheyden tukeminen .....	17
4.3 Henkinen esteettömyys .....	19
4.4 Sosiaalinen pääoma eli yhteisöllisyys.....	19
5 HENKILÖSTÖN VOIMAANTUMINEN .....	22
5.1 Voimaantuminen.....	22
5.2 Voimaantumisen edistäminen työyhteisössä .....	23
5.3 Taidetoiminta työyhteisön tukena .....	25
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	28
6.1 Lähestymistapana toimintatutkimuksen soveltaminen .....	29
6.2 Työpajat.....	29

6.2.1 Kuvakorttipaja .....	30
6.2.2 Osaamisen kartoittamisen – paja.....	32
6.2.3 Aivorihipaja .....	33
6.2.4 Tulevaisuuspaja .....	35
6.3 Aineiston kerääminen .....	36
<b>7 TYÖPAJOISTA TULOKSIA .....</b>	<b>39</b>
7.1 Lähtökuopat, työpajojen tuotokset ja palautekysely .....	39
7.2 ”Resurssit ovat tärkeitä, mutta asenne on kaikki” .....	41
7.3 Ajatusten kirkastuminen.....	42
7.4. Kynnys madaltunut .....	42
7.5 Oman osaamisen löytäminen ja arvostus .....	43
<b>8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JUURTUMINEN .....</b>	<b>44</b>
8.1 Työpajatoimintaa tukemaan muutoksissa.....	45
8.2 Tilaa voimaantumiselle .....	45
<b>9 POHDINTA JA EETTISYYS .....</b>	<b>48</b>
9.1 Toiminnan eettisyys .....	48
9.2 Tutkimuksen luotettavuus .....	49
9.3 Oppimiskokemukset .....	51
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>52</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>56</b>

## 1 JOHDANTO

Monet varmasti tietävät sen tunteen, kun arjen keskellä saa uppoutua harrastukseen ja nauttia jostain itsellensä mieluisasta asiasta, kuten ulkoilusta, lukemisesta tai käsitöistä. Samoin tiedämme myös, kuinka se virkistää ja antaa voimia jaksaa eteenpäin. Jokainen varmasti toivoisi voivansa jatkaa elämäänsä myös ikääntyneenä nauttien niistä asioista mistä ennenkin, niin pitkään kuin mahdollista, mieluiten loppuun saakka.

Kuitenkin ikäihmisen siirtyessä omasta kodista ympärivuorokautisen hoivan piiriin, tällaiselle toiminnalle luodaan usein liian vähän mahdollisuuksia, eikä sitä oteta yleensä huomioon osana ikäihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Yhteiskunnassa on jäänteitä vanhasta ajattelusta, jonka mukaan ikäihmiset koetaan hauraina ja kykenemättöminä samoihin asioihin kun nuoremmat polvet. Samoin myös luovuuden ajatellaan olevan ikäihmisten ulottumattomissa, jolloin myös oikeus luovuuteen ja kulttuuriin katsotaan olevan saavuttamattomissa.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli juurruttaa elämänmakuisia ja virikkeellisiä toimia osaksi vanhusten hoitoyksikön arkea. Opinnäytetyöni toteutin Kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueella sijaitsevassa tehostetun palveluasumisen yksikössä, Mäki-Kevarissa. Tutkimusmenetelmänä sovellettiin toimintatutkimusta siten, että toteutettiin toimintatutkimuksen ensimmäinen sykli. Työskentely oli työntekijälähtöistä, eli tutkimusprosessissa osallisina ja kehittäjinä olivat viisi työntekijää yksikön henkilökunnasta. Taide ja kulttuuri kuuluvat kaikille asuinpaikasta, iästä ja toimintakyvystä riippumatta. Näin luvataan myös vuoden 2014 loppuun kestävä Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia-toimintaohjelman vision mukaan. (Liikanen 2010, 10.)

Pyrittäessä siihen, että ikäihmisillä olisi toimintakyvyn alentumisesta huolimatta yhtäläiset oikeudet luovaan ja kulttuuriseen toimintaan, on tärkeää, että hoitohenkilökunnalla ja hoidosta vastaavilla on selvillä toiminnan tärkeys kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Tärkeää on myös antaa henkilöstölle mahdollisuuksia ja luoda ilmapiiri, jossa he pystyvät voimaantumaan luovien toimintojen käyttämiseen. Sillä on selvää, ettei pysty antamaan toiselle voimaannuttavia kokemuksia, jos ei ole itse voimaantunut käyttämään niitä. Henkilöstön voimaantuminen tai-

delähtöisten hoitomenetelmien käyttämiseen työssä on merkittävää juurtumisen kannalta.

## 2 TOIMINNAN YMPÄRISTÖ

### 2.1 Kuntayhtymä Kaksineuvoinen

Kuntayhtymä Kaksineuvoinen aloitti toimintansa vuonna 2007 perusterveydenhuollon kuntayhtymänä. Vuoden 2009 alusta kuntayhtymä hoitaa myös kaikki alueensa sosiaalipalvelut. Kuntayhtymän jäsenkuntia ovat Kauhavan kaupunki sekä Evijärven ja Lappajärven kunnat. (Kuntayhtymä Kaksineuvoinen 2008.)

Kuntayhtymä Kaksineuvoisen tavoitteena on tarjota kaikkien jäsenkuntiensa asukkailla samantasoiset perusturvan palvelut. Terveysasemat ja perusturvatoimistot toimivat kaikissa kuntayhtymän alueen entisissä ja nykyisissä kuntakeskuksissa. (Kuntayhtymä Kaksineuvoinen 2008.)

Kaksineuvoisen alue on aina ollut tunnettu vahvasta käsityöläisperinteestä, joka näkyy alueella vieläkin vahvasti, mm. puukkokäsitöiden osalta. Alueella on myös vahvasti toiminnassa erilaiset kulttuurilliset toimet ja tällä hetkellä erilaisten hankkeiden myötä taidetta ja kulttuuria halutaan tuoda kaikkien ulottuville.

Kauhavan kaupungin sivistystoimi on laatinut vapaa-aikastrategian vuosille 2011-2016. Vapaa-aikatoimiala kuuluu Kauhavan kaupungin sivistystoimen toimialaan. Kauhavalla sivistystoimen tarkoituksena on tarjota palveluita eettisesti vastuuntuntoiseen yhteiskunnan jäsenyyteen kasvamiseen ja tukea monin tavoin aktiivista, itseohjautuvaa toimintaansa. Palveluiden tarkoitus on edistää kuntalaisten henkistä kasvua ja hyvinvointia. (Vapaa-aikastrategia 2011, 4.)

Vapaa-aikatoimelle kuuluvat kunnan kulttuuri-, liikunta-, museo- ja nuorisotoimet. Kulttuurityön tehtävänä on tukea paikallista kulttuuritoimintaa ja luoda sille toimintaedellytyksiä. Kauhavan kulttuuritoiminnan päämäärä on ihmisten oman osallistumisen lisääminen, innostaminen luovuuteen ja mahdollisimman monipuolisten kulttuuriharrastusmahdollisuuksien tarjoaminen kaiken ikäisille yhteistyössä eri yhteistyökumppanien kanssa. Kauhavan kulttuuritoimi tuottaa alueelle ympäri vuoden myös korkeatasoisia taide-elämyksiä, konsertteja ja tapahtumia. (Vapaa-aikastrategia 2011, 7.)



Strategiassa kulttuurin yhtenä painopistealueena on kulttuurin lisääminen sosiaali- ja terveydenhuoltosektorille. Kaupunki onkin yhteistyössä Kuntayhtymä Kaksineuvoisen kanssa tehnyt suunnitelmia ja investointeja mm. hankkeiden avulla.

Kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueella toimii Tänneki Tairetta II-hanke ajalla 2013- 31.12.2014. Hankkeen perusajatuksena on taiteen ja kulttuurin sekä ihmisten hyvinvoinnin ja terveyden välinen positiivinen yhteys. Hankkeen kohderyhmä on Kuntayhtymä Kaksineuvoisen perusturvan palvelujen eri asiakasryhmät, taidetta ja kulttuuria hyödyntämällä pyritään lisäämään asiakkaiden toimintakykyä ja osallisuutta, edistämään hyvinvointia sekä ehkäisemään syrjäytymistä. Hankkeella halutaan jatkaa aikaisemmassa (Tänneki Tairetta-hanke puoli vuotta 2011) hankkeessa hyväksi todettujen toimintojen juurruttamista osaksi toimintayksiköiden arkea. Tavoitteena on, että hankkeen tuloksena syntyy toimintamalli, jonka pohjalta toiminta ja yhteistyö jatkuu aktiivisena hankkeen jälkeenkin. (Aisapari Ry 2013.)

Etelä-Pohjanmaan alueella toimii myös Muistiyhdistyksen hallinnoima Kulttuurista muistoja-hanke. Kulttuurista muistoja -hankkeen tarkoituksena on tarjota kulttuuri- ja taideharrastusmahdollisuuksia ikäihmisille, muistisairaille ja heidän omaisilleen omassa kunnassa ja kylässä lähipalveluna. Myös ennaltaehkäisevä työ on osa hanketta. Nuorisoseuran lisäksi kokoontumispaikkoja ovat esimerkiksi kylien kerhotilat tai kyläkoulut. (Muistiyhdistys 2014.)

Etelä-Pohjanmaan Muistiyhdistys ry:n hallinnoiman ja Raha-automaattiyhdistyksen rahoittaman hankkeen yhteistyökumppanina toimii Etelä-Pohjanmaan Nuorisoseura ry ja yhteistyötä tehdään myös muiden yhdistysten ja kuntien toimintatahojen kanssa. (Muistiyhdistys 2014.)

Kulttuurista muistoja -hanke on osa Eloisa ikä -ohjelmaa. Eloisa ikä — vuosista viis! on Raha-automaattiyhdistyksen uusi avustusohjelma vuosille 2012–2017. Sen kautta luodaan edellytyksiä ikäihmisten hyvälle arjelle. Ohjelma toteutetaan yhteistyössä Vanhustyön keskusliiton kanssa. (Muistiyhdistys 2014.)

## **2.2 Palveluasumisyksikkö Mäki-Kevari**

Mäki-Kevari on Ylihärmässä sijaitseva tehostetun palveluasumisen yksikkö. Mäki-Kevari oli aikaisemmin vanhainkoti ja Rauhankoti dementiaosasto, kyseiset yksiköt

toimivat saman katon alla, mutta eri yksikköinä ja hallinnollisesti eri kustannuspaikalla. Vuoden 2012 alusta molemmat tilat muutettiin tehostetun palveluasumisen yksiköiksi ja vuoden 2014 alusta Rauhankodista ja Mäki-Kevarista muodostettiin yksi hallinnollinen kokonaisuus ja koko yksikön nimeksi tuli Mäki-Kevari. (Neiro 2014.)

Asuminen on tehostettua palveluasumista, eli henkilöstö työskentelee kolmessa vuorossa. Mäki-Kevarissa on asukkaita yhteensä 30 ja henkilöstöä yhteensä 17 hoitotyöntekijää, joista 14 lähihoitajaa, kaksi sairaanhoitajaa ja yksi vastaava sairaanhoitaja. Lisäksi ruuan valmistus ja jakelu, sekä siivouspalvelut tulevat ostopalveluna ulkopuolisilta toimijoilta. (Neiro 2014.)

### 3 KULTTUURI JA LUOVUUS

Kulttuuri käsitteenä on laaja ja se voidaan ymmärtää monella tavalla. Tavallisessa puheessa kulttuuri ja etenkin sen harrastaminen, liitetään johonkin paljon suurempaan, johonkin yläluokkaiseen, elitistiseen taidenäyttelyissä tai oopperoissa näyttytymiseen. Tällainen korkeakulttuuri pyhitetään helposti kulttuuriksi, ja kansan- tai populaarikulttuuria ei osata arvostaa kulttuuriin kuuluvaksi. (Hyypä, 2013, 15-16.)

Määritelmä kulttuurista on kuitenkin muuttunut sekä käytännössä että teoriassa. Tutkija Markku Hyypä (2013) määrittelee kulttuurin hyvin laajaksi kokonaisuudeksi, hänen mukaansa kaikki kulttuuri on sosiaalista ja yhteiskunnallista ja hän korostaa tätä käyttämällä termiä peruskulttuuri, jolla hän yksinkertaistettuna tarkoittaa koko elämäntapaamme. (Hyypä 2013, 16.)

#### 3.1 Kulttuuri- ja taidelähtöiset menetelmät

Kulttuuri ja taide on vuosien aikana entistä paremmin nähty sosiaali- ja terveydenhuollossa osaksi kokonaisvaltaista terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä. Taidelähtöisillä menetelmillä tarkoitetaan esimerkiksi teatterin, kuvataiteen, kirjoittamisen tai musiikin menetelmien käyttämistä osana kuntoutusta tai työyhteisön kehittämistä. (Rönkä 2013.)

Taiteen soveltavasta käytöstä innostuttiin laajemmassa mielessä jo 90-luvun alussa. Vuonna 1990 syntyi YK:n ja Unescon aloitteesta Arts in hospital (Taiteet sairaalassa), joka levisi myös Suomeen. Tavoitteena oli sisällyttää taide- ja kulttuuri-toiminta osaksi sosiaali- ja terveydenhuoltoa. (Luotonen 2013.)

Kulttuuri- ja taidelähtöisiä menetelmiä on käytetty lasten ja nuorten parissa Suomessa jo useamman vuosikymmenen ajan. Myös taideterapia on vakiinnuttanut asemansa. Nyt toimintaa laajennetaan eri suuntiin. Erityisesti vanhukset ja syrjäytymisvaarassa olevat on otettu taiteen piiriin. (Luotonen 2013.)

Puhuttaessa taiteesta hyvinvoinnin yhteydessä, siirrytään kohti arkipäivää, pois taiteen erityisyydestä. Jokainen ihminen voi olla luova, kunhan kaikille annetaan

mahdollisuus ja jokainen ihminen rohkaistuu löytämään oman tapansa tuoda luovuutensa esille. Taidelähtöisessä työskentelyssä niin asiakkaat kuin työntekijätkin voivat rohkaistua yhdistämään ammatillisia, sosiaalisia ja henkilökohtaisia kehitystehtäviä. Merkityksellistä on saada selville se, mikä kullekin henkilölle tai ihmisryhmälle on tärkeää ja voimaannuttavaa. Taide parhaimmillaan mahdollistaa osallisuuden, yhteisöllisyyden ja monialaisuuden, sekä antaa välineet näiden toteuttamiseen. (Känkänen 2014.)

### 3.2 Luovuus

Luovuutta on historian aikana määritelty monin eri tavoin, ja sitä on yhdistetty niin taikauskoon kuin hulluuteen. Yksinkertaistettuna luovuus on taito keksiä ja tuottaa uusia ideoita. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että ainoastaan suuret keksijät ja suurien innovaatioiden tuottajat olisivat luovia. Parasta luovuutta on arkiluovuus. On tärkeä huomata, että kaikki me olemme luovia, kun jokaiselle annetaan luovuudelle sopiva kasvuympäristö. (Emden & Lampikoski 2001, 50.)

Arjen pienet oivallukset ja ideat ovat osoitus luovuudesta, ja tämä arjen luovan ilon löytäminen tukee mielenterveyttä. Luodessaan yksilö rakentaa omaa minuuttaan ja hän voi kokea syvän onnellisuuden hetkiä. (Uusikylä 2012, 11.)

Kari Uusikylä (2012) tuo esille luovuuden kuulumista kaikille. Luovuuden puhkeaminen kukkaan vaatii kuitenkin aikaa ja luovuuden sallivan ympäristön, jonka toteuttaminen on nykyaikaisessa tehokkuuden, arvioinnin ja tulosvastuiden yhteiskunnassa entistä vaativampaa.

Luovan itsensä toteuttamisen kautta ihminen pystyy tuomaan aidon minuutensa esille. Tätä kautta hän rakentaa ja eheyttää omaa minuuttaan ja minäkuvaansa, jolla on merkittävä vaikutus yksilön hyvinvoinnille. Abraham Maslow (1908-1970) on eräs humanistisen psykologian perustajista. Hänen ajattelunsa on saanut virikkeitä eksistentialismista, filosofisesta suunnasta, jossa pääajatuksena on yksilön ainutlaatuisuus. Eli jokainen luo oman elämänsä, eikä kukaan toinen voi hallita toisen elämää määräyksin tai neuvoin. (Uusikylä 2012, 41.)

Maslow on korostanut jokaisen yksilön oikeutta luovaan itsensä toteuttamiseen, sillä jokaisessa yksilössä on aineksia luovuudelle. Luovuus muuttaa kulttuuria, jol-

loin on entistä tärkeämpää että kaikille annetaan mahdollisuus luovuuteen ja tätä kautta mahdollisuus vaikuttaa kulttuuriin. (Uusikylä 2012, 47.)

### **3.3 Kaikkien oikeus**

Vuonna 2007 käynnistettiin Terveyden edistämisen politiikkaohjelman osana poik-kihallinnollisen kulttuurin hyvinvointivaikutusten toimintaohjelman valmistelu vuosille 2010–2014. Nimi muutettiin myöhemmin Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ohjelmaksi. (Liikanen 2010, 8.)

Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelmaehdotuksen tavoitteena on hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kulttuurin ja taiteen keinoin sekä osallisuuden lisääminen yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasoilla. Ohjelman kolme painopistealuetta ovat: 1) kulttuuri osallisuuden, yhteisöllisyyden, arjen toimintojen ja ympäristöjen edistäjänä, 2) taide ja kulttuuri osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja 3) työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin. (Liikanen 2010, 14.)

Ohjelman tavoitteena on, että

- jokaisella on oikeus ja tasa-arvoinen mahdollisuus itse tehdä taidetta ja osallistua kulttuuritoimintaan.
- kulttuurin vaikutukset hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi on tunnustettu poliittisella, hallinnollisella ja rakenteiden tasoilla. (Liikanen 2010, 10-11.)

Tämän takia onkin ajankohtaista tutkia ja selvittää erilaisia väyliä, millä toimintaa voidaan viedä arkeen vanhustyössä, että jokaisella ikäihmisellä olisi mahdollisuus jatkaa itselleen mielekkäiden toimien harrastamista.

### **3.4 Juurtuminen vanhustyöyhteisöihin**

Uuden toimintatavan tuominen työyhteisöön tarkoittaa aina muutosta. Juurruttamisesta puhuttaessa voidaan siis puhua myös muutoksen aikaansaamisesta. Uusien toimintatapojen saaminen osaksi jokapäiväistä työtä vaatii henkilökunnalta ennakoluulotonta asennetta, sitoutumista, vahvaa ammattitaitoa ja halua uudistaa ja kehittää omaa työtään. Lisäksi tarvitaan yhdessä sovittuja periaatteita, pelisääntöjä ja esimiehen vahvaa tukea. Henkilökunnan aktiivinen sitoutuminen uusiin toi-

mintatapoihin edesauttaa niiden jatkuvuutta myöhemmin. On tärkeää sitouttaa tähän myös työyhteisön uudet työntekijät. Näin luodaan hyvä pohja uusien toimintatapojen jatkuvuudelle. Esimiehen rooli uuden toimintatavan juurruttamisessa on suuri. Innostunut kannustaminen, jatkuva motivointi, tiedottaminen ja palkitseminen sekä uuden toimintatavan vaatima osaamisen varmistaminen ovat tärkeitä, sillä ihmisillä on taipumus palata vanhaan, totuttuun ja turvalliseen toimintatapaan. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 133–134.)

Muutos on nykyaikana tullut jäädäkseen ja onkin sanottu, että ainut pysyvä tila on muutos. Muutosvastarinta ja siihen kiinteästi liittyvä epävarmuus muutoksesta, aiheuttaa usein eniten esteitä ja haasteita muutokselle. Usein ajatellaan, että muutokset ovat kovan työn takana ja ne vaativat työyhteisöltä paljon lisätyötä.

Ihannetilassa muutos olisikin jonkinlainen työyhteisön arjesta nouseva tila, joka ei vaadi suuria ponnisteluja, vaan tapahtuu kuin itsestään. Harvoin ajatellaan muutoksen olevan työntekijä- tai asiakaslähtöistä eli yhteisölähtöistä, joka kuitenkin saattaisi olla tie jatkuvan muutoksen kulttuuriin, ja sitä kautta uusien toimintojen kivuttomampaan juurtumiseen. (Takanen & Petrow 2010, 12.)

Takanen ja Petrow (2010, 12) tuovat ilmi julkisen sektorin tarpeen itseuudistuvasta kehittämiskulttuurista, jossa annetaan tärkeimmälle resurssille, eli työntekijöille mahdollisuus kehittää organisaatiota ja tehdä työtä uudella tavalla. Käytännössä kyse on kehkeytymässä olevasta uudentyyppisestä kehittämisotteesta, jota kutsutaan voimaantumisen mahdollistamiseksi. Tästä voidaan käyttää myös termiä yhdessäluomisen ote (Takanen & Petrow 2010, 116).

Ajatuksena on antaa jokaiselle jäsenelle työyhteisössä lisää vaikutusmahdollisuuksia ja vastuuta toimintakulttuurin uudistamisessa, Näin kyetään vapautumaan toimimattomista käytänteistä ja tekemään tilaa uusille mahdollisuuksille. (Takanen & Petrow 2010, 117.)

Yhdessäluominen on tila, jossa osallistuminen todellisuuden luomiseen tapahtuu tietoisesti, tunteiden, ajatusten ja toiminnan kautta. Tässä tilassa otetaan vastuu siitä, millaista maailmaa ollaan luomassa. Nähdään vaikutusmahdollisuudet ja tartutaan niihin, koska todellisuutta ei rajata vain sen perusteella, mikä on ennen ollut mahdollista. (Takanen & Petrow 2010, 116.)

Jokaisen työntekijän saadessa tilaisuuden löytää omat vaikutusmahdollisuutensa yhteisössä, mahdollistuu myös organisaation piilevän potentiaalnin esiin nouseminen sisäisen kasvun myötä.

Geronomiopiskelijat Tiina Kakriainen ja Minna Kataja-Rahko (2013) ovat tehneet opinnäytetyön taidelähtöisten hoitomenetelmien juurruttamisesta vanhustyöhön Helsingissä Koskelan vanhustenkeskuksen osasto N4:llä.

Osastolla toteutettiin syksyn 2012 ja tammikuun 2013 välisenä aikana TAIKA II-hankkeeseen liittyvä taidelähtöisiä menetelmiä hyödyntävä 11 työpajan sarja. Opinnäytetyön tavoitteena oli jatkaa siitä, mihin TAIKA II-hanke oli jäänyt ja löytää keinoja, joilla voi edistää taidelähtöisten hoitomenetelmien juurtumista osaksi hoitajien tekemää työtä. Yhtenä merkittävänä johtopäätöksenä heidän työssään on se, miten merkityksellistä työyhteisöltä ja esimiehiltä saatu tuki on uuden toimintatavan käyttöönotossa ja juurtumisessa, eli voimaantumisen on merkittävässä osassa toiminnan juurtumista.

Kainulainen (2004, 261) perehtyy artikkelissaan tutkimaan kuntien kehityspotentiaalia kulttuuritapahtumien ja luovuuden juurtumisen kautta. Hän on tutkinut eri paikkakuntia, ja niissä järjestettävien kulttuuritapahtumien vaikutusta kunnan taloudelliseen kehittymiseen.

Kulttuuritapahtumien yhteydessä, puhuttaessa juurruttamisesta, hän tuo ilmi termin relationaalisesta juurruttamisesta. Relationaalisella juurruttamisella tarkoitetaan, väljästi määriteltynä, paikalliseen sosiaaliseen vuorovaikutuksen dynamiikkaan perustuvaa juurtumista. Toisin sanoen viiteryhmän yhteiseen kokemustaan, arvojen ja normien kokonaisuuteen, joka aktivoi asianosaisia kulttuuritoimintaan ja omaehtoiseen kehittämistyöhön. Kysymys on siis aineettomasta kulttuuripääomasta, joka mahdollistaa kehittymisen. (Kainulainen 2004, 271.)

Tärkeä askel kohti muutosta on ymmärrys siitä, että uuden toimintatavan juurtuminen on hidas prosessi, joka vaatii aikaa, tilaa ja tukea, sekä ihmisiä.

## 4 HYVINVOINTIA KULTTUURISTA

Huolimatta siitä, että monilla on omakohtaista kokemusta kulttuuri- ja harrastustoiminnan mieltä virkistävästä ja hyvinvointia lisäävästä vaikutuksesta, ei pelkkä kokemus kuitenkaan riitä tieteelliseen näyttöön, vaan tarvitaan selvää tutkimusnäyttöä aiheesta.

Monissa tutkimuksissa (esim. Bygren. ym. 1996) on selvitetty taidelähtöisten hoitomenetelmien ja viriketoiminnan vaikutusta ihmisen terveyteen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tutkimuksilla on saatu tuloksia, joiden mukaan kulttuurillisella toiminnalla ja aktiivisuudella on myönteisiä vaikutuksia elinajan odotteeseen, sekä niin fyysiseen kuin psyykkiseen terveyteenkin.

### 4.1 Kulttuurin ja hyvinvoinnin yhteys

Nykyaikaisen terveystieteiden mukaan terveys tarkoittaa fyysistä, henkistä ja sosiaalista tasapainoa suhteessa ihmisten elämän päämääriin. On siis ymmärretty, että fyysinen terveys pelkästään ei ole ainoa hyvinvoinnin mittapuu.

Hanna-Liisa Liikanen (2003, 36-64) on tutkinut paljon kulttuurin ja terveyden välistä yhteyttä. Hän onkin listannut neljä välineellistä vaikutusta ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Ensimmäinen ja tärkein on taide elämyksenä, merkityksinä ja taidenauttina sellaisenaan, osana ihmisen tarpeita. Toisena on taiteen ja kulttuuritoiminnan yhteys hyvään koettuun terveyteen, parempaan työkykyyn ja hyvän elämän kokemuksiin. Taiteella on todettu olevan myös vaikutuksia fyysiseen terveyteen osana kuntoutumista. Kolmantena on kulttuuritoiminnan ja harrastamisen myötä syntynyt yhteisöllisyys ja verkostot, jotka auttavat hallitsemaan elämäämme paremmin. Neljäntenä on taiteen, rakennetun ympäristön, arkkitehtuurin ja sisustamisen vaikutukset viihtyisämmän elinpiirin ja työympäristön luomiseksi. Kaunis ympäristö ja luonto virkistävät ja voivat edesauttaa kuntoutumisessa.

Taidetoimintaan osallistumisen sosiaalisia vaikutuksia on selvittänyt myös Francois Matarasso, joka teki tutkimuksen vuosina 1995-97. Tutkimus oli jaettu kuuheen temaan, joita olivat persoonallinen kehittyminen, voimaantuminen, paikallinen



imago, identiteetti, mielikuvitus sekä koettu hyvinvointi ja terveys. Kokeiluun osallistui yhteensä yli 500 aikuista ja lasta. Tutkimuksessa todettiin, että taiteen tekemiseen osallistumalla ihmiset kokivat itsensä paremmin voivaksi, onnellisemmaksi ja terveeksi. (Hohenthal-Antin 2006, 14.)

Taidetoiminta sekä muu mielekäs toiminta ovat tärkeitä väyliä tuomaan iloa hoitoyksiköiden ikäihmisille, riippumatta heidän fyysisestä terveydentilastaan. Monesti ajatellaan, että muistisairaille ei ole mahdollista tai kannattavaa järjestää mitään toimintaa tai aktiviteetteja, sillä he unohtavat sen nopeasti, eivätkä muista olleensa mukana sellaisessa. Muistisairailta tunnemuisti kuitenkin säilyy varsin pitkään, esimerkiksi toisiin ihmisiin liittyvät kiintymyksen tunteet voivat säilyä varsin voimakkaina. Muistisairas voi kokea voimakkaasti surua esim. ilkeistä sisaruksista tai iloa äidin antamasta hellyydestä, vaikka niistä olisi pitkä aika. (Vallejo Medina, Vehviläinen, Haukka, Pyykkö & Kivelä 2005, 298.)

Tuore yhdysvaltalais tutkimus myös osoittaa, että mielekkäällä toiminnalla ja omaisten vierailuilla on vaikutuksia muistisairaiden arkeen vielä pitkään toiminnan tai vierailun loputtua. Tutkimuksessa todetaan, että Alzheimer-potilaat pysyvät iloisina, vaikka eivät enää muistaisi ilon syytä, joten ei ole ollenkaan yhdentekevää, millaista arjen toimintaa ja kokemuksia muistisairaille järjestetään. (Guzmán-Vélez, Feinstein, Tranel 2014.)

## **4.2 Identiteetin ja eheyden tukeminen**

Ikäihmisten voimaantumisen puhutaan paljon, voimaantumalla tarkoitetaan ihmisen kaikkien voimavarojen kokonaisvaltaista ylläpitämistä ja kohentamista. Siihen katsotaan kuuluvaksi fyysinen aktiivisuus ja liikunta sekä henkisen vireyden ylläpito. Tässä yhteydessä puhutaan usein elinikäisestä opiskelusta ja ajan hengessä pysymisestä. Liian vähän tuodaan esille taidetoiminnan mahdollisuuksia voimaantumisen edistäjänä. Sosiaalinen tuki ja verkostojen ylläpitäminen kuuluvat myös voimaantumiseen. Tutkimusten valossa taidetoiminta avasi väylän näihin. (Hohenthal-Antin 2006, 15.)

Kulttuuri- ja taidetoiminta herättää usein ikäihmiselle muistoja ja avaa väyliä muisteluun, joka on merkittävä osa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemista. Erityises-

ti muistisairaiden kanssa muisteleminen on ensiarvoisen tärkeä eheyden edistäjä. Muistisairaalla varhaismuistot säilyvät varsin usein elinvoimaisina, ja niiden houkuttelemisen esiin vahvistaa omanarvontuntoa ja auttaa murenevan identiteetin säilyttämisessä. Muistoja aktivoimalla myös vuorovaikutus muistisairaana kanssa on helpompaa, ja nostaa esiin minuudessa olevaa tervettä ja merkitykselliseksi koettua yksilöä. (Hohenthal-Antin 2013, 36.)

Lars Tornstam (1994, 78-79.) on tuonut esille gerotranssendenssin ja sen tuoman mahdollisuuden ikäihmisen eheyden ja hyvinvoinnin lisääjänä. Gerotranssendenssi on vanhuuden kypsyminenprosessi, jossa elämänperspektiivi muuttuu niin, että henkiset elämänarvot syrjäyttävät materialistiset asiat. Tästä yleensä seuraa lisääntynyt elämäntyytyväisyys.

Teorian mukaan gerotranssendenssissa ihminen kokee eräänlaista kosmista yhteyttä ”maailmanhengen” kanssa. Hän määrittelee uudelleen tilan, ajan, elämän ja kuoleman sekä itsensä. Tällöin ihminen voi menettää myös kiinnostuksensa materiaaliin asioihin ja kokea lisääntynyttä tarvetta mietiskelyyn. Tämä saatetaan usein tulkita väärin ikäihmisen syrjäytymiseksi ja masennukseksi, varsinkin länsimaissa, sosiaalisuutta ja aktiivisuutta ihannoivassa kulttuurissa. (Tornstam 1994, 75.)

Lisääntynyt mietiskelyn tarve ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ikäihminen tulisi jättää täysin pois kaikesta sosiaalisesta toiminnasta, että hänen prosessinsa pääsisi etenemään. Muistelu edesauttaa ikääntyneen persoonallista eheytymistä, ja se saattaa edistää myös edellä mainittua kypsyminenprosessia.

Leonie Hohenthal-Antin (2006, 157) tuo teoriaa ilmi hieman toisenlaisesta näkökulmasta. Hän uskoo gerotranssendenssin soveltuvan kuvaamaan iän, taidetoiminnan ja kulttuurin välistä suhdetta, sekä selittämään sitä, miten ihminen voi löytää ikääntyessään luovuuden, uuden rohkeuden ja ilon tehdä asioita.

Luovuus tarvitsee aikaa ja tilaa kehittyäkseen (Uusikylä 2012, 191). Gerotranssendenssin myötä kiire ja paine tehokkuuteen ja suorittamiseen häviää, ja ihminen kykenee olemaan levollisemmin läsnä. Tämä piirre on arvokas esimerkiksi teatterityössä ja missä vaan luovassa ja keskittymistä vaativassa työssä. Ikä voikin siis olla enemmän mahdollisuus kuin este. (Hohenthal-Antin 2006, 161.)

Onkin siis tärkeää antaa ikäihmisille aikaa ja tilaa, jolloin vanhuuden kypsyminen pääsee liikkeelle, mutta luoda kuitenkin mahdollisuuksia ja väyliä luovaan ja omanlaiseen itsensä toteuttamiseen ja muistojen esille tuomiseen. Näin pystymme tukemaan ikäihmisen identiteettiä ja sen eheyttä parhaiten.

### **4.3 Henkinen esteettömyys**

Usein tarkoitetaan fyysistä esteettömyyttä ja toimintaesteiden poistamista puhuttaessa ikäihmisten elinolojen parantamisesta. Harva kuitenkaan käsittelee henkistä esteettömyyttä, jolla Hohenthal-Antin (2006, 15) tarkoittaa maaperää, joka on luotu luovuudelle. Tällä hän pyrkii tuomaan esiin sitä, että kaikki luova toiminta on hyväksi. Kun ikäihmisille annetaan samanlaiset oikeudet ja olosuhteet luovuuden toteuttamiseen kuin muillekin, se luo parhaimmat edellytykset kokea elämisen merkityksellisyys ja yhteisön aktiivisuus.

Yhteiskunnassamme liian moni näkee ikäihmiset vain sosiaali- ja terveydenhuollon suurkuluttajina ja palveluiden kohteina tai vastaanottajina. Tämä tunne tarttuu ikäihmisiin, varsinkin toimintakyvyn laskeessa he saattavat leimata itsensä muiden arvostusten mukaan. Tämä taas laskee toimintakykyä entisestään, jolloin oravanpyörä on jo liikkeellä.

Taidetoiminnalla pystytään vaikuttamaan tällaisiin asenteisiin ja olosuhteisiin positiivisesti. Sen avulla ikäihminen pystyy käynnistämään dialogin ympäröivän yhteisönsä kautta, ja kokee olevansa muutakin kuin pelkkä toiminnan kohde. Näin hän voi muuttua toiminnan kohteesta sen toteuttajaksi. Toiminta tarjoaa osallisuutta, arvostusta ja ennen muuta elämää vuosiin ja on täten lisäämässä elämänlaatua ja merkityksellisyyttä. (Hohenthal-Antin 2006, 15.)

### **4.4 Sosiaalinen pääoma eli yhteisöllisyys**

Kulttuuri- ja taideharrastuksen vaikutusta voidaan selittää sosiaalisen pääoman avulla. Sosiaalisen pääoman eli yhteisöllisyyden sisältämä me-henki kuvastaa vuosikymmenien aikana syntyneitä elämisen tapaa, eli normia, johon yhteisön jäsenet huomaamattaan kasvavat. Monipuolinen kulttuuritoiminta ja harrastaminen

kuuluvat pitkäikäisten väestöjen ja yhteisöjen elintapaan. (Hyypä & Liikanen 2005, 86.)

Markku Hyypä (2005) on tutkinut parikymmentä vuotta suomenruotsalaisten yhteisöjen elämäneliksiiriä ja tutustunut sitä kautta sosiaalisen pääoman, eli yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin yhteyksiin syvällisemmin. Hän tuo esille sen, että sosiaalinen pääoma voi olla seurausta myös hyvästä terveydestä, eikä päinvastoin, niin kuin yleensä ajatellaan. Sosiaalinen pääoma perustuu yhteisön peruskulttuuriin, joka syntyy psykososiaalisesta, historiallisesta ja paikallisesta me-hengestä. (Hyypä 2005, 98.)

Sosiaalinen pääoma on aineeton hyödyke, joka on kaikkien ulottuvilla, mutta sitä ei voi omia. Siitä miten sosiaalinen pääoma vaikuttaa terveyteen on useita oletuksia, kuitenkin ei ole pystytty täysin selvästi vastaamaan kuinka yhteisöllisyys muuttuu terveydeksi. Tähän vaikuttaa myös se, että vain ihmisryhmä, yhteisö, kansa tai kansoja leimaava yhtenäiskulttuuri voi toimia sosiaalisen pääoman alustana. Oletuksia siis on yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin yhteydestä. Niistäkin suurin osa yrittää osoittaa, että sosiaalinen ilmiö muuttuu psykologiseksi, joka taas muuttuu ihmisen aivotoiminnaksi ja aivommehan meitä ohjaavat terveyteen. (Hyypä 2005, 19.)

Sosiaaliseen pääomaan panostamista on päätäntätasolla hyvin hankala ottaa mukaan hyvinvointistrategioihin. Yhteisöllisyys lähtee aina liikkeelle yksilöistä, eikä sitä voi ylhäältä päin käskyillä määrätä toteutettavaksi. Lisäksi vaikutukset alkavat näkyä vasta vuosikymmenien päästä, yleensä poliittiset päättäjät haluavat välittömästi mitattavia tuloksia, ja niiden puuttuessa yhteisöllisen toiminnan tukeminen ei enää kiinnosta. (Hyypä 2005, 67.)

Tehokkuuteen ja kilpailuun sekä sosiaaliseen mediaan keskittynyt yhteiskuntamme on väistänyt entisaikojen talkoohengen ja normaalin ihmisten välisen kanssakäymisen, joka on sosiaaliselle pääomalle mitä ihanteellisimmin kasvukenttä. Tarvitsemme yhteiskuntaamme löysiä, maanläheisiä verkostoja, jotka ovat avoimia ja joihin on helppo tulla mukaan ihan jokaisen. Esimerkkinä Hyypä tuo kuorossa ja muissa yhteislaulutilaisuuksissa toimimisen. Edellisen vuosisadan alun vuosittaisiin kohokohtiin Pohjolassa kuului laulujuhlat. Juhlilla eri pohjoismaiden kansalaiset tavoittivat suuria tunteita ja tuhansien laulajien yhteisesiintyminen lisäsi yh-

teenkuuluvuuden tunnetta. Ventovieraat, puolitut ja tutut kohtasivat toisensa laulun merkeissä, miellyttävän ja lämpimän myönteisessä ilmapiirissä. Juuri laulujuhlat yhdistivät ihmiset löysäksi verkostoksi, näkymättömillä langoilla, joista yhteisöllisyys kudotaan. Ihmiset yksilöinä eivät olleet verkoston perusainetta, vaan heitä sitovat näkymättömät elämänlangat. (Hyypä 2005, 69.)

Tällaisesta laulujuhlien kokonaista kansaa yhdistävästä voimasta ovat loistava esimerkki Virossa yhä edelleen voimissaan oleva laulujuhlaperinne, joka kokoaa yhteen niin vanhat kuin nuoretkin kansalaiset.

## 5 HENKILÖSTÖN VOIMAANTUMINEN

Ikäihmisille tulisi tarjota arjessa perushoitotyön lisäksi muutakin toimintaa, kuten virikkeitä ja mielekästä toimintaa, elämänmakuista arkea ja voimaantumisen kokemuksia. Suurimmaksi osaksi ympärivuorokautisen hoivan piirissä olevat ikäihmiset ovat tekemisissä hoitohenkilökunnan kanssa. Tulee kuitenkin huomioida, että henkilökunta tarvitsee kannustusta ja tukea sekä johdolta että työyhteisöltä. Sillä jos itse henkilöstö ei ole voimaantunut kulttuurilliseen hoitotyöhön, miten voidaan olettaa, että heillä on voimavaroja antaa voimaantumisen kokemuksia ikäihmisille. Vain voimistunut ihminen voi mahdollistaa toisen ihmisen voimistumista (Laaksonen 2008, 106).

### 5.1 Voimaantuminen

Voimaantumisella tarkoitetaan sisäistä voimantunnetta, eli oman energian aktiivista ja vaivatonta käyttöä. Voimaantuneen henkilön tunnistaa toiminnasta, joka on vaivatonta ja lähtee liikkeelle sisäisestä voimantunteesta, jolloin hänen työskennellessään tehtävät tulee tehtyä kuin itsestään. Voimaantunut henkilö pyrkii tekemään parhaansa ja hänellä on selkeä tahtotila. (Kokonaho 2008, 12.)

Parhaiten pystymme kuvaamaan voimaantumista rentouden ilmentymisenä. Tällainen henkilö voi työssään hyvin ja hyvinvointi ilmenee selvästi työyhteisön aitona arvostamisena ja kunnioittamisena. Itsetunto liittyy kiinteästi sisäiseen voimantunteeseen, siihen millaisena ja kuinka arvokkaana itsemme näemme. (Kokonaho 2008, 12.)

Jokaisen on avattava yksilöllisen kehittymisen ovi itse, sillä se on lukossa vain sisältäpäin. Voimaantumisosprosessi ei käynnisty ulkopuolisten käskyillä. Tulee siis puhua enemmän voimaantumisesta, kuin voimauttamisesta. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 14.)

Tulee siis tuoda esiin käsitteet valtaistua ja voimaantua. Käsitteet voimauttaa ja valtaistaa koetaan huonoina, sillä niistä saattaa saada asiakasta kohteellistavan

käsityksen. Valtaistua ja voimaantua kertovat sen sijaan prosessista, joka tapahtuu ihmisestä itsestään. (Järvi 2014, 53)

Sisäistä voimaantumista edistäviä tekijöitä ovat onnistumisen kokemukset, positiivinen palaute ja omien arvojen mukainen toiminta. Myös kokemus joukkoon kuulumisesta ja ymmärretyksi tuleminen lisäävät voimaantumista, sekä kokemusta oman itsensä tärkeydestä ja merkityksellisyydestä. (Kokonaho 2008, 13.)

Me ihmiset olemme sosiaalisia olentoja, ja tarvitsemme muiden ihmisten hyväksyntää omana itsenä olemiseen. Voimaantumisen tunne edellyttää tunnesiteitä läheisiin ihmisiin, eli yhteisöllisyys ja yhteisöön kuuluminen nousee merkitykselliseksi. Pohjimmiltaan voimaantumisessa on siis kyse oikeudesta olla oma itsensä ja saada siihen hyväksyntä. Kun saavutamme itsekunnioituksen, emme enää tuhlaa energiaa jonkin muun esittämiseen ja tästä vapautuneen energian koemme voimantunteena. (Kokonaho 2008, 12-13.)

Voimistuminen on yksilötasolla pätevyyden, voiman ja kyvykkyyden kasvua, jota voidaan johtamisen avulla mahdollistaa. Organisaatiotasolla voimistuminen sisältää ihmisiä tyydyttävää yhteistoimintaa, yhteisiä päämääriä, rakentavia ihmissuhteita ja myönteisiä sosiaalisia vuorovaikutussuhteita. (Laaksonen 2008, 106.)

## **5.2 Voimaantumisen edistäminen työyhteisössä**

Muutosta, joka tähtää uudistukseen, toteutetaan usein pakkokeinoin ylhäältä alas suuntautuvan käskyketjun avulla. Ohjattavana olevien ihmisten usko omaan suorituskyykyyn ja oma-aloitteisuus heikkenee, ja epäluottamus, pelko sekä kyynisyys taas kasvavat. Kun ihmisiä ohjataan oman minänsä ulkopuolelta, he eivät näe itseään muutoksen toteuttajina, vaan enemmänkin kohteina. Sama pätee uusien ratkaisujen etsimiseen muutoksen toteuttajien, jotka saattavat menettää kehitysoptimisyytensä ja muuttua voimattomiksi. Ihminen materialisoidaan ja luullaan että hänet saadaan suljettua tiettyyn muottiin, lupaa kysymättä. Tällöin ei uskota ihmisen omiin voimiin ja kykyihin käynnistää perusteltua muutosta itsessä ja ympäristössä. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 13.)

Vain ihmisten omaa voimaa kehittämällä ja tukemalla ylletään työyhteisössä kestävä ja jatkuva kehitys. Ihmisten käyttämätön fyysinen ja henkinen suo-

rustuskapasiteetti on huomattavasti suurempi, kuin autoritaarisissa työyhteisöissä uskotaan. Mitä enemmän ihmiset kokevat, että heillä on valtaa suhteessa itseensä, sitä paremmiksi toimijoiksi ja työnsä osaajiksi he pyrkivät. Ihmisten voimaantumista ilmentävä halu kehittyä, aktiivisuus ja osaaminen tulisi ottaa paremmin käyttöön. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 14.)

Työyhteisön jäsenten on pohdittava yhdessä, millä keinoilla he rohkaistuvat toimimaan aikaisempaa oma-aloitteisemmin, ja miten jokainen suostuu kantamaan vastuun omasta kehittymisestään, tai miten päätöksentekoa voidaan laajentaa. Keneltäkään ei voida odottaa spontaania ja itseohjautuvaa voimaantumista, elleivät organisaation puitteet, työolosuhteet ja johtamistavat tue prosessia. Voimaantuvassa työyhteisössä ihminen kohdataan tasavertaisena, omaa elämäänsä ohjaavana ja hahmottavana persoonana. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 14.)

Henkilöstön voimaantumiseen on geronomi Hannele Hyvönen (2012) kiinnittänyt huomiota opinnäytetyössään, jossa aiheena oli vanhuspalvelutyöntekijöiden yhteistyön kehittäminen. Hän tuo työssään esille henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien tärkeyden työyhteisön hyvinvointiin. Johtopäätöksissä hän tuo esille työntekijöiden kertomana, kuinka heidän kokemiensa ongelmien purkaminen ja avoin keskustelu niistä voimistavat ja vapauttavat työntekijöitä. Tämän kautta on todettavissa, että voimaantuminen ongelmien käsittelyn kautta ja ratkaisujen etsiminen yhdessä kasvattavat työryhmään osallistuneiden työntekijöiden ammatti-identiteettiä. (Hyvönen 2012, 54.)

Samoin myös Minna Kataja-Rahkon ja Tiina Kakriaisen (2013) opinnäytetyössä yksi esiin nousseista tuloksista oli henkilöstön tarve saada tukea sekä johdolta että työyhteisöltä. Henkilöstön voimauttaminen on siis yksi tärkeä osa uutta työmuotoa mukaan otettaessa.

Johtamisella on merkittävä vaikutus työyhteisön voimaantumisessa. Voimaannuttava johtaminen on henkilöstön sisäisen voimantunteen kunnioittamista ja arvostamista. Tällä johtamisen ulottuvuudella tavoitellaan henkilöstön sisäisten voimavarojen esiin tuomista ja niiden suuntautumista organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. (Kokonaho 2008, 20.)



### 5.3 Taidetoiminta työyhteisön tukena

Nykyään on otettu taide- ja kulttuuritoiminta osaksi terveydenhuoltoa, ja taidelähtöiset menetelmät ovat tulleet osaksi kuntoutusta ja työelämän kehittämistä. Taidelähtöisiä menetelmiä on käytetty Suomessa mm. sosiaali- ja terveysalalla. Taideprojektit ovat kohdistuneet pääasiassa asiakaskuntaan. Näistä kokeiluista on saatu hyviä tuloksia. Taika-hanke (2013) pyrki juurruttamaan menetelmiä työyhteisöjen arkipäivään ja viemään niitä myös uusille toimialoille. Tämä herättää ajattelemaan, miksei siis taidetoimintaa voisi käyttää erilaisissa työyhteisöissä työhyvinvoinnin ja voimaantumisen edistäjänä.

Erytisesti sosiaali- ja terveysalalla olisi tärkeää hyödyntää luovia menetelmiä, sillä työssä kohtaa väkisin kriisejä, vaativia vuorovaikutustilanteita ja tarpeisiin nähden resurssit ovat rajalliset. Tämä johtaa helposti uupumukseen, ja lisäksi terveydenhuoltoalalla eletään jatkuvassa muutoksessa, jossa pyritään palveluiden saatavuuden, laadun ja vaikuttavuuden kohenemiseen. Uupuminen voi pahimmillaan uhata hoidon laatua jatkuvan muutospaineen keskellä. Vaikka osaava muutosjohtaminen ja henkilöstövajeen korjaaminen ovat keskeisiä toimenpiteitä työhyvinvoinnin kannalta, on luovasta toiminnastakin havaittu olevan hyviä kokemuksia rasituksista palautumisen ja muutokseen sopeutumisen edistäjinä. (Tuisku 2012, 28-29.)

Taika-hankkeessa on keskitytty tutkimaan ja kuvaamaan taidelähtöisillä menetelmillä aikaansaatuja vaikutuksia työpaikoilla. Perimmäisenä tarkoituksena on ollut löytää vastauksia kysymykseen: Mitä annettavaa taideperustaisella toiminnalla ja menetelmillä voisi olla tulevaisuuden työelämälle?

TAIKA-hankkeen tutkijatiimi Päivi ja Mirja osallistui kevään 2013 aikana rovanielemäläisen koulutus- ja kehittämisorganisaation taidetoimintaan, joka liittyi laajempaan Magenta-hankkeeseen. Kevään mittaan työyhteisö kokoontui viisi kertaa 2–4 tunnin jaksoissa. (Rantala, Jansson 2013, 12.)

Taidetoiminnan ohjaaja Riikka Jokiaho päätyi suunnittelemaan päivät vähitellen syveneviksi kokonaisuuksiksi. Työskentely oli pitkälti kuvataidelähtöistä, mutta koontumiskerrat pitivät sisällään runsaasti muitakin monipuolisia harjoitteita. (Rantala, Jansson 2013, 12.)

Projektin aikana kerättiin työyhteisön jäseniltä kirjoituksia ennen taidetoiminnan alkamista ja sen loppumisen jälkeen. Aluksi kysyttiin, millainen olisi hyvä työyhteisö, ja pyydettiin kertomaan oman työyhteisön vahvuuksista. Loppukirjoituksissa pyydettiin kertomaan oman työyhteisön vahvuuksista, lisäkysymyksenä ”onko taidetyöskentely tuonut työyhteisösi jotain uutta?” Näin pystyttiin arvioimaan työpajatoiminnan vaikutuksia. (Rantala, Jansson 2013, 30.)

Työpajasarjan jälkeen kirjoitetut vastaukset poikkeavat tyyliltään kirjoituksista, jotka on kirjoitettu ennen työpajatoimintaa. Tuloksissa tulee selkeästi esille kuinka taidetyöpajat ovat lisänneet yhteisöllisyyden tunnetta. Työyhteisön jäsenten palaute vahvisti käsitystä, että taide voi antaa kokemuksia osallistumisesta, onnistumisesta ja kehittymisestä, joka puolestaan tukee yksilön ja yhteisön hyvinvointia ja tätä kautta voimauttaa ja lisää työhyvinvointia. (Rantala, Jansson 2013, 33.)

Samanlaisia tuloksia on saatu myös Työsuojelurahaston Taide jää mieleen -hankkeesta (2012). Hankkeessa Turun kaupungin kotihoidon henkilöstö kokoontui kerran kuussa museoon. Tapaamisissa ryhmä tutustui museoon taideohjaajan johdolla, osallistui työpajoihin ja taiteilijatapaamisiin, tutustui vaihtuviin näyttelyihin sekä rakensi oman näyttelyn. Hankkeen tuloksista selvisi, että taide oli lujittanut työyhteisöä ja toi voimavaroja työelämään.

On siis tärkeää tuoda taide- ja kulttuuritoiminta osaksi jokaisen ihmisen arkea ja korostaa sen merkitystä hyvinvoinnin yhtenä tukipilarina ihan jokaisessa elämäntilanteessa. Työntekijöiden on tärkeää huomata mahdollisuus omaan voimavaraisutumiseen taidetoiminnan kautta, eikä nähdä itseään vain toiminnan tuottajana ja ikäihmisiä vastaanottajina, kun toiminta voi olla myös yhdenvertaista, jolloin molemmat osapuolet voivat kokea voimaantumisen tunteita.

Vaikka luovat ja taidelähtöiset menetelmät eivät vähennäkään työmäärää, tai korjaa työturvallisuuden puutteita, ne voivat kuitenkin lisätä hyvinvointia, luovuutta ja tuottavuutta työyhteisössä, jossa perusarvot ovat kohdallaan. Esimerkiksi väistämättömissä muutostilanteissa luova toiminta avaa mahdollisuuksia kohdata muutokseen liittyvät pelot, ja auttaa niiden työstämisessä, sekä auttaa löytämään uusia näkökulmia muutokseen. (Tuisku 2012, 31.)

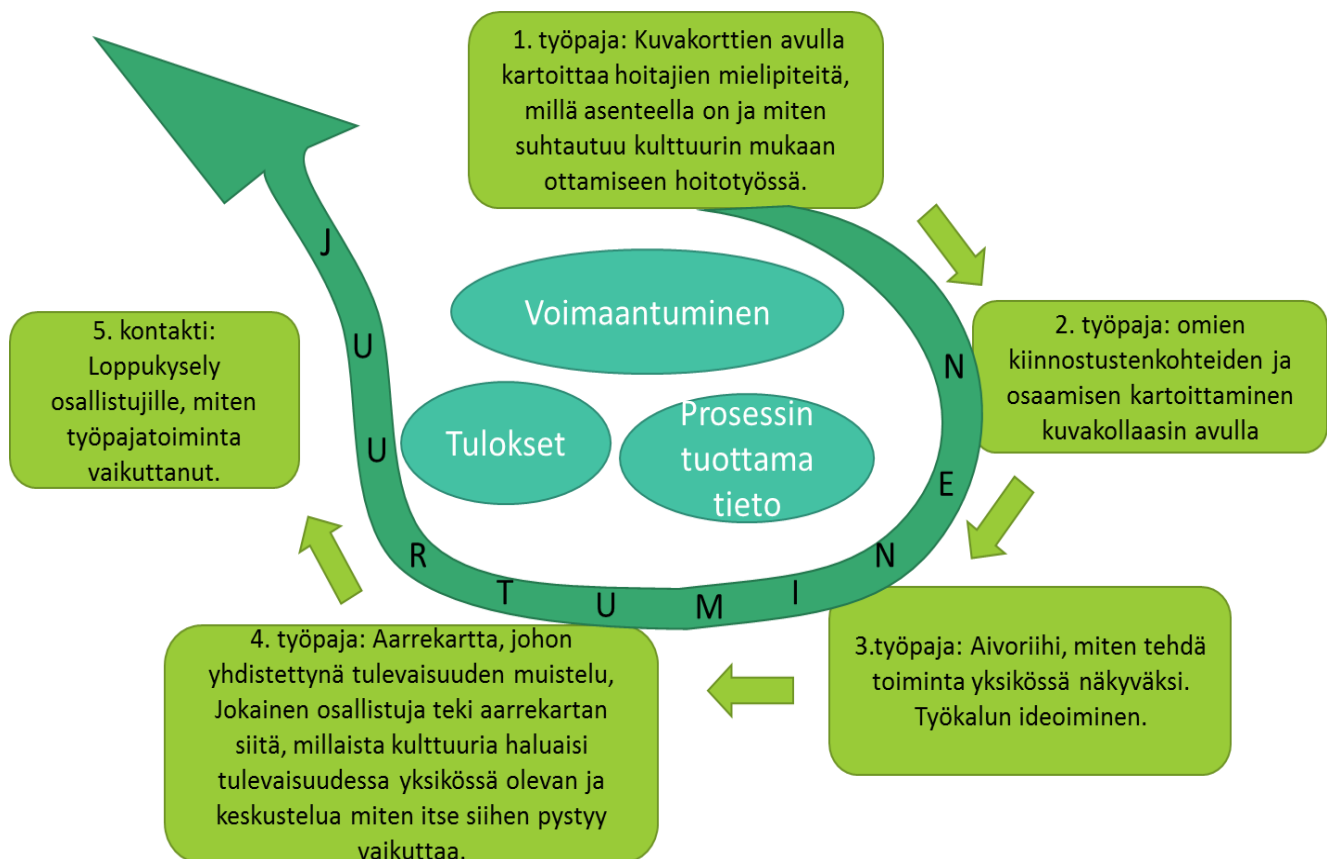
Suunnittelemissani työpajoissa yksi tärkeä osa toimintaa on innostaa taidetoimintaan, ja antaa tilaa luovuudelle, sekä muokata maaperää niin, että jokaisen työntekijän

kijän olisi mahdollista kokea voimaantumista edistäviä onnistumisen kokemuksia jo pelkästään yhteisen tekemisen kautta.

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyöni tarkoitus oli henkilöstön kanssa toteutettujen työpajojen kautta juurruttaa työyhteisöön kulttuuria ja elämän makuista toimintaa ja mielekkään toiminnan kautta antaa henkilöstölle voimavaroja ja innokkuutta viedä itse toimintaa eteenpäin. Tavoitteena oli myös kerätä tietoa siitä, mitkä asiat vaikuttavat mielekkäiden toimien käyttämiseen hoitoyksikön arjessa.

Toiminta järjestettiin neljässä eri työpajassa, joihin osallistui viisi henkilöä Mäki-Kevarin työyhteisöstä, osallistujat olivat koko prosessin ajan samat. Sairasteluiden ja poissaolojen takia jokaisella kerralla eivät kaikki ryhmäläiset olleet paikalla, mutta joka kerralla oli vähintään kolme ryhmäläistä. Palautteen ja loppuarvioinnin keräsin perinteisellä paperilomakkeella työpajojen päätyttyä. Työpajat järjestettiin erillisessä kokoustilassa, jossa oli helppo kokoontua ja järjestää toimintaa.



Kuvio 1. Työpajatoiminta pähkinänkuoressa.

## 6.1 Lähestymistapana toimintatutkimuksen soveltaminen

Työssäni sovelsin toimintatutkimuksen menetelmää. Toimintatutkimus ei ole varsinaisesti tutkimusmenetelmä, vaan enemmän lähestymistapa tai asenne, jossa tutkimus kytketään toiminnan kehittämiseen. Toimintatutkimus soveltuu mielestäni hyvin työpajatoimintaan ja tukee toiminnan monipuolisuutta. Se mahdollistaa monipuolisen tiedonkeruun, sillä menetelminä voidaan käyttää niin määrällisiä kuin laadullisiakin tiedonkeruumenetelmiä. (Heikkinen 2007, 37.)

Toimintatutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa käytännön kehittämiseksi ja tutkia ihmisten järkipäisiä ja tavoitteellista toimintaa. Toimintaa pyritään tutkimuksen avulla yhä edelleen kehittämään. (Heikkinen 2007, 16.)

Toimintatutkimus kohdistuu erityisesti vuorovaikutukseen pohjautuvaan, sosiaaliseen, tiedostettuun toimintaan. Toiminnassa mukana olevat suuntaavat toimintansa muihin yksilöihin ja ottavat heidät huomioon toiminnassaan. Heitä ohjaa yhteinen näkemys, merkitys tai tulkinta yhteisestä toiminnasta ja sen tarkoituksesta. (Heikkinen 2007, 16-17.)

Kehittyminen on pysähtymätön spiraali ja kehittämishankkeet johtavat usein uusiin kehittymisen kohteisiin. Toimintatutkimuskin etenee spiraalimaisesti sykleissä, vaikkei selviä sykliden vaiheita toiminnasta voidakaan eritellä, sillä ne ovat toisiinsa limittyneitä. (Heikkinen 2007, 80.) Toimintatutkimuksen taustalla on usko jatkuvaan kehitykseen (Heikkinen 2007, 82). Tämä tutkimus sisältää vain yhden kehittämisen syklin ja sen tarkastelun, jolloin ei voida varsinaisesti puhua toimintatutkimuksesta vaan sen soveltamisesta.

Tämän ymmärtäminen on auttanut oman työni kohdalla tajuaamaan keskeneräisyyden ja sietämään sitä. Ymmärrän, että kehittämistyötä ei toimintatutkimukseni aikana tarvitse saada valmiiksi, vaan se avaa mahdollisuuksia ja antaa lisäpuhtia työyhteisölle, joka saa jatkaa hienosti aloittamaansa kehittämistä, ja viedä sitä eteenpäin.

## 6.2 Työpajat

Työpajat on rakennettu niin, että niissä on nähtävissä sekä mielipiteet ja asenteet ennen toiminnan aloittamista, työstämisen vaihe ja oman ajattelun ja tekemisen kaut-

ta esiin nousevat asiat sekä toiminnan vaikutukset. Lisäksi toimintatutkimuksessa on tärkeää jättää työpajoihin liikkumavaraa ja tilaa, sen mukaan mihin suuntaan mukana olevat henkilöt ja toiminta tutkimusta vievät. Toiminnan suunnittelussa kahtena tärkeänä pilarina on ollut henkilöstön voimaantumisen mahdollistaminen sekä innostuksen ja luovuuden löytäminen ja esille nostaminen. Työpajoissa olemme käyttäneet tutkimuksessa aiemmin käsiteltyjen termien lisäksi myös sanoja viriketoiminta ja virikkeelliset menetelmät, jotka olivat työntekijöille ennestään tuttuja termejä kuvaamaan ikäihmisille järjestettävää mielekästä toimintaa.

Työpajat toteutettiin huhti-kesäkuussa 2014, pajatuokio kesti kerrallaan aina kaksi tuntia ja oli järjestettiin iltapäivällä klo 13-15. Pysin tekemään prosessia hyvin pitkällä aikajänteellä, jolloin asia saisi kypsyä pajatoimintojen välissä. Pisin pajaväli oli kuukausi. Palautekysely teetettiin elokuussa 2014. Juurtumisen edistymisen seuraamiseksi jätin palautekyselyn myöhemmälle, jolloin asia oli jo saanut hieman kypsyä ja edistyä sekä ryhmäläisten että koko työyhteisön mielessä ja juurtumisen edistymistä pystyi arvioimaan.

### **6.2.1 Kuvakorttipaja**

Ensimmäisellä tapaamiskerralla oli tarkoitus selvittää yhteisen juttelun kautta, millä mielellä työntekijät olivat lähdössä toimintaan ja miten he kokevat virikkeellisen toiminnan työssään ja mitä ajatuksia se heissä herättää, paja toimi myös alkukartoituksena.

Työvälineenä käytin kuvakortteja, jotka koen helppoina ja turvallisina välineinä ensimmäiseen tapaamiskertaan, kun tilanne on uusi. Korttien kautta jokaisen on myös helppo tuoda omia asioitaan esille ja jokainen sai äänensä kuuluville sen verran kuin halusi ja koki mielekkääksi. Kuvakortteina käytin Aapakka-kuvakortteja, pakassa on 70 kuvaa ja ne ovat kuvanneet ja toimittaneet Tarinoiden majatalon itsetuntemus- ja draamaryhmien ohjaajat Elina ja Mika Lahtinen. Aapakan kustantaja ja myyjä ovat Karas-Sana Oy. (Lahtinen 2014.)

Kuvien avulla päästään yleensä asioiden syvällisempiin pohdintoihin kuin pelkkien sanojen avulla. Sanoilla käytämme helposti samanlaisia yleistyksiä ja epäselviä ilmaisuja. Kuvia käyttäessämme symbolin kuvaaminen vaatii meitä pukemaan asia henkilökohtaisemmin sanoiksi. Symbolien avulla voi löytää käsiteltävänä olevaan asiaan myös uusia näkökulmia ja oivalluksia. (Öystilä 2013.)



Kuva 1. Kuvakortteja.

Kun ihminen kertoo asiasta, hän määrittää kertomuksen kulun. Kun hän ryhtyy käyttämään visuaalisia apuvälineitä, tarina alkaakin kuljettaa häntä. Kuvan tai esi-

neen avulla luodaan yhteys tunnetun tarinan ja vielä kertomatta olevan - ja ilmeisesti tietoisien tiedon ulkopuolella olevan välille. Kun kuvan merkitys on ymmärretty, se on täyttänyt tehtävänsä ja menettää voimansa ja merkityksensä. (Öystilä 2013.)

Minulla oli neljä kysymystä, joihin ryhmäläiset vastasivat korttien avulla, niin että kysyin kysymyksen ja jokainen sai rauhassa valita kortin ja sitten vuorollaan jokainen kertoi ajatuksistaan. Lisäksi joidenkin kysymysten alla minulla oli muutamia tarkentavia lisäkysymyksiä, jotka lisäsivät keskustelua aiheesta. Kysymykset olivat:

1. Mikä kuva kertoo parhaiten ajatuksistasi virikkeellisiä menetelmiä kohtaan?
  - a. Millaisia ko. menetelmiä olet työssäsi käyttänyt?
  - b. Millaisena koet niiden käyttämisen?
2. Mikä kuva kertoo parhaiten ajatuksistasi luovuutta kohtaan?
3. Ota kuva, mikä kertoo parhaiten, miten olet pystynyt käyttää luovuuttasi ja virikkeellisiä menetelmiä työssäsi?
  - a. Onko se ollut mielestäsi riittävää?
    - i. Jos ei, niin mitkä ovat suurimmat esteet?

4. Ota kuva, joka kertoo parhaiten tämänhetkisistä tunteista alkavaa työskentelyä kohtaan. Millä mielellä eteenpäin?

Kysymyksiin vastaaminen saattoi tuntua hieman hankalalta, mutta kun vastaaminen aloitettiin kuvan valitsemisella, olikin jokaisella mielipiteitä ja ajatuksia kerrottavana kuvan tukemana ja sen kautta. Vastauksia ei tarvinnut alkaa keksiä tyhjää ja kuva viesti laajemmin ryhmäläisille ajatuksia, joita ei sanallisesti olisi niin hyvin tavoittanut. Ryhmäläiset olivat myös kokeneet pajan mielekkäänä, kun sai vapaasti ilman tuomitsemista kertoa ajatuksistaan ja mielipiteistään.

### **6.2.2 Osaamisen kartoittamisen – paja**

Toisessa työpajassa tarkoituksena oli kartoittaa ryhmäläisten osaamista ja kykyjä. Toteutuksessa jokainen teki kuvakollaasin, jonka pohjaideana oli ajatus ”Minä osaan”. Jokainen sai oman ison kartongin, johon he saivat vapaasti lehdistä leikata kuvia ja kirjoituksia sekä itse kirjoittaa omaa osaamistaan kuvaavia asioita. Osaamistaan pystyi tuomaan esille mm. harrastusten ja omien mielenkiinnonkohteiden kautta.

Olin tuonut mukani värikkäitä isoja A2 kokoisia kartonkeja, niin että jokaiselle riitti ainakin yksi iso kartonki. Aluksi ryhmäläiset alkoivat pienentää kartonkeja, kun ajattelivat, että heidän harrastuksensa ja osaamisensa mahtuu pienempäänkin tilaan. Kuitenkin työskentelyvaiheessa useimmat joutuivat toteamaan, että tila ei riitäkään ja tarvitsevat isomman tilan kollaasilleen. Tämä mielestäni osoitti että he aliarvioivat omaa osaamistaan, joka sitten kuitenkin osoittautui laajemmaksi kuin olivat aluksi ajatelleet.

Lopuksi jokainen esitteli oman kollaasinsa muulle ryhmälle. Tämän kautta ryhmäläiset näkivät, kuinka paljon heillä on osaamista ja kuinka yksilöllisiä, mutta myös samoja kiinnostuksen kohteita ja harrastuksia ryhmäläisillä on.







## 6.2.4 Tulevaisuuspaja

Neljännellä, eli viimeisellä kerralla katse suunnattiin tulevaisuuteen. Menetelmänä käytin aarrekarttaa ja siihen liitettynä tulevaisuuden muistelua. Aarrekartta-menettelmissä tarkoituksena on tuoda unelmamme ja haaveemme näkyviksi ja



Kuva 4. Aarrekarttoja

selkeiksi itsellemme, jolloin on helpompi kulkea selkeitä tavoitteita kohti ja alitajuntamme pääsee myös työstämään niitä selkeämmin. Aarrekartta ei ole taikuutta, se on työkalu, joka auttaa unelmien toteuttamisessa. (Harju 1999, 78.)

Työpajassa jokainen sai tehdä oman aarrekarttansa aiheesta; ”Millaista toimintaa haluaisin tulevaisuudessa tarjota Mäki-Kevarissa?” Jokainen sai valita itselleen värikkään suuren kartongin, johon he saivat leikellä kuvia lehdistä. Työ lähti hyvin käyntiin ja ryhmäläiset tekivät tehtävää niin antaumuksella, että joudun vähän jopa muistuttamaan heitä käytettävissä olevan ajan rajallisuudesta.

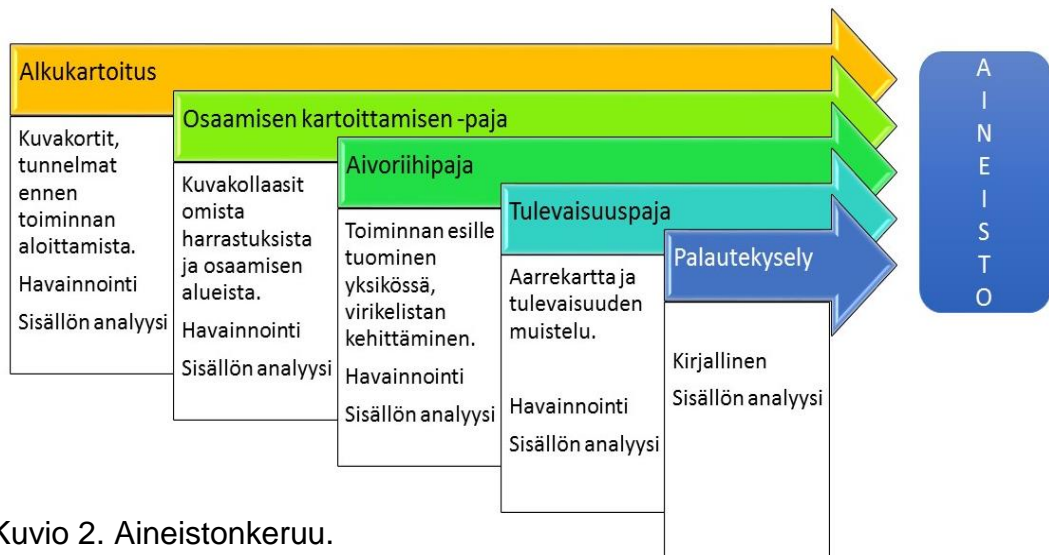
Tulevaisuuden muistelussa keskitytään nimensä mukaisesti tulevaisuuden ajattelemiseen ja erilaisten kysymysten ja ideologisten aseteluiden kautta mietitään omaa panosta tulevaisuuden kannalta. (Eriksson, Arnkil & Rautava 2006, 36.)

Kun ryhmäläiset olivat esitelleet valmiit aarrekarttansa muille, siirryimme ajatuksen tasolla pidemmälle. Laitoin heidät ajattelemaan tilannetta noin viisi vuotta eteen-

päin ja kerroin että kaikki heidän aarrekaartoissaan olevat asiat olisivat siihen mennessä toteutuneet. Tämän jälkeen kysyin; ”Mitä muutokseen on vaadittu?” Ryhmäläiset saivat keskustella aiheesta ja mielipiteet olivat varsin yhteneväiset. Muutokseen vaaditaan jokaisen työyksikössä työtä tekevän myönteistä asennoitumista luovien menetelmien käyttöön hoitotyössä.

### 6.3 Aineiston kerääminen

Prosessin aikana aineistoa kerääntyi (kuvio 2.) sekä työpajoista että lopun kirjallisella palautekyselyllä (Liite 2.). Työpajojen aikana kirjoitin havainnointipäiväkirjaa,



Kuvio 2. Aineistonkeruu.

johon merkitsin itselleni muistiin jokaiselta tapaamiskerralta huomioita ja ryhmän tuntemuksia toiminnasta. Työpajoissa esiin tuodut asiat ja keskustelut sekä havainnot ovat merkityksellisiä prosessin aineistolähteitä.

Toimintatutkimuksessa tutkimuspäiväkirja, jota itse nimitän havainnointipäiväkirjaksi, on yksi merkittävä aineiston keräämisen ja havainnoinnin työkalu. Tutkija tallettaa päiväkirjaansa aineistoa ja jäsentää sen avulla ajatuksiaan. Kenttätapah- tumien lisäksi päiväkirjaan kerätään tietoa tutkimuksen etenemisestä, tunnelmista sekä palautetta, vaikutelmia, huomioita ja ihmetyksen aiheita. (Huovinen & Rovio 2010, 107.) Kirjoitin päiväkirjaa välillä pajojen aikana ja joskus vielä kotona paja- toiminnan jälkeen kun silmäilin pajatuotoksia.

Alkukartoitus toteutettiin ensimmäisessä työpajassa, jolloin työvälineenä käytettiin kuvakortteja ja alkutunnelmia nostettiin esiin keskustelun kautta. Palautekyselyt annoin osaston vastaavalle sairaanhoitajalle kun pajatoiminnan loppumisesta oli kulunut reilu kuukausi. Hän jakoi ne toiminnassa mukana olleille työntekijöille. Vastausaikaa oli reilu kuukausi. Palautekyselyn kysymyksistä kaikki olivat avoimia kysymyksiä. Prosessin tuottaman aineiston analysoin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineistona minulla olivat prosessin tuotokset ja niihin kiinteästi liittyvä havainnointipäiväkirja sekä palautekyselyiden materiaali.

Taulukko 1. Sisällönanalyysiprosessi

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka/ Tulokset
"Resurssit ovat tärkeitä, mutta asenne on kaikki"	Ryhmäläiset havainneet työpajojen kautta oman asennoitumisen merkityksen muutoksen edistämiseen	Asenne ratkaisee
Työpajojen koettu tuottavan asennemuutosta.		
Ryhmäläisten positiivisen asenteen vaikutus lopputulokseen.		
Toiminnan viemisessä eteenpäin havaittu haasteita; mm. muutosvastarinta, kiire, resurssit.	Tiedostaessa haasteet on helpompi niihin puuttua ja keksiä niiden ohittamiseen ratkaisut. Samoin tiedostaessa voimavarat niitä on helpompi vahvistaa.	Ajatusten kirkastuminen
Havaittu myös voimavaroja ja edistäviä asioita mm. hyvä työyhteisö, oman esimerkin voima.		
Asukkailta saatava hyvä palaute toiminnan järjestämisestä.	Ymmärrys toiminnan tärkeydestä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta kaiken ikäisille.	
Arjessa havainnointi ja oman työskentelyn kautta toiminnan vaikutuksesta omaan ja sitä kautta asukkaiden hyvinvointiin ja elämän mielekkyyteen.		
Järjestettävän toiminnan ei aina tarvitse olla suurta.		
Ikäihmiselle merkityksellistä aito läsnäolo	Työpajojen kautta ymmärrys arjen pienimpienkin asioiden merkityksellisyydestä.	
Yhteiset keskustelut ja aiheen pohdinta	Arjessa helpompi toteuttaa toimintaa.	Kynnys madaltunut
Ryhmäläisten kannustus ja innostus toisiaan kohtaan.	Työyhteisöltä hyväksyntä	
Ryhmäläisten havainto, että työyhteisössä muitakin, joilla innostusta järjestää asukkaille toimintaa.		
Pajoissa töiden toteutus omannäköistä	Ryhmäläisten havainto, että heidän omanlainen toteutustapa ja mielipiteet hyväksytään.	Oman osaamisen löytäminen ja arvostus
Omien mielipiteiden esille tuominen		
Ryhmässä samanlaisia harrastuksia ja jokaisella myös yksilöllistä osaamista.	Samojen harrastusten kautta helppo toteuttaa yhdessä elämänmakuista toimintaa. Yksilöllinen osaaminen työyhteisön rikkaus.	

Aineistolähtöistä sisällönanalyysiä voidaan kuvata prosessiksi, joka sisältää kolme vaihetta. 1.) Aineiston pelkistäminen, jossa esim. aukikirjoitettu haastatteluaineisto tai muu asiakirja pelkistetään niin, että tutkimuksen kannalta turha karsitaan pois. 2.) Toisena vaiheena on aineiston ryhmittely, jossa aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi ja etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Luokaksi ryhmitellään ja yhdistetään samaa asiaa tarkoittavat käsitteet, ja luokka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. 3.) Viimeisenä vaiheena analysoinnissa on teoreettisten käsitteiden luominen. Siinä erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Käsitteiden luomisessa edetään alkuperäistiedon käyttämisestä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja sitä kautta saadaan vastaus tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-113.)

Tuon tässä työssä analyysiprosessini ilmi tiivistetysti (Taulukko 1.), en kuitenkaan tuo ilmi alkuperäisiä ilmauksia ja yksittäisten ryhmäläisten mielipiteitä, eettisistä syistä. Tutkimuksessani analysoin pajoissa tehdyt ryhmäläisten tuotokset, palautteet ja oman päiväkirjani merkinnät, jotka kävin tarkasti läpi, poimien merkittävimmät asiat. Sen jälkeen yhdistelin saman sisältöisiä käsitteitä ja kokosin ne paperille samoihin ryppäisiin. Sen jälkeen pyrin hahmottamaan ryppäiden teemaa ja nimeämään ryppäät sisältönsä mukaan ja näin sain tulokset. Tuloksista pyrin selvittämään tutkimuksen tavoitteeseen verraten johtopäätökset. (Taulukko 2.)

Yläluokka	Pääluokka
Asenne ratkaisee	Työpajatoiminta ja henkilöstön mukaanotto kehittämistyöhön tukevat voimaantumista ja juurtumista
Ajatusten kirkastuminen	
Kynnys madaltunut	Tilaa voimaantumiselle jolla mahdollistetaan muutos
Oman osaamisen löytäminen ja arvostus	

## 7 TYÖPAJOISTA TULOKSIA

Tulokset muodostuivat työpajoissa käydyistä antoisista keskusteluista sekä loppupalautteesta. Tuloksissa en ole käyttänyt yksittäisten osallistujien lausahduksia tai kommentteja, joista heidät olisi helppo tunnistaa.

Työpajoissa ja palautteista nousi esille paljon asioita, jotka ovat merkityksellisiä elämänmakuisen toiminnan juurtumisessa. Niiden pohjalta lähdin yhdistelemään asioita tuloksiksi. Tuon tuloksissa ensin esille tilanteen ennen pajatoimintaa alkukartoituksen perusteella ja pajatoiminnan jälkeisen tilanteen palautekyselyiden pohjalta. Lisäksi tuon muutaman teeman kautta palautteesta ja pajoista esille nousseita asioita.

### 7.1 Lähtökuopat, työpajojen tuotokset ja palautekysely

Ensimmäisellä pajalla oli tarkoitus käydä läpi asenteita ja odotuksia tulevaa työtä kohtaan. Näin sain selville millä mielellä ryhmäläiset olivat, sekä miten he suhtautuivat virikkeellisiin menetelmiin ennen pajatoimintaa.

Tulokset olivat yllättävänkin positiivisia. Ryhmäläiset odottivat mielenkiinnolla tulevia pajoja ja niiden antia ja kerrottiin että halukkuutta oli virikkeellisten menetelmien käyttöön, kun vain saisi kipinän.

Ryhmäläiset toivat esiin myös työelämässä olevia haasteita virikkeellisten toimien käytölle, kuten ajanpuute ja tarvikkeiden vähäisyys. Aukkaiden ennakkoluuloinen asenne järjestettyä toimintaa kohtaan ja osallistumattomuus koettiin yhtenä merkittävänä haasteena arjessa. Lisäksi oli havaittavissa epäilyksiä omaa osaamista kohtaan ja pelättiin, etteivät omat taidot riitä tuottamaan mielekkäitä menetelmiä ikäihmisille.

**Työpajoissa** menetelmät olivat erilaisia ja eri kerroilla aihetta käsiteltiin hieman eri suunnasta. Jokaisella pajakerralla ryhmäläiset nostivat erilaisia mutta myös samanlaisia asioita. Tuon tässä ilmi toisen, kolmannen ja neljännen pajan tunnelmia ja pajatuotosten sisältöjä, kuitenkin ilman ryhmäläisten yksittäisiä kommentteja.

Oman osaamisen-pajassa ryhmäläiset toivat kollaaseissaan ilmi harrastustensa, mm. liikunnan, puutarhanhoidon, käsitöiden tekemisen ja leipomisen kautta. Lisäksi omaan osaamisen kollaaseihin oli kerätty asioita sen hetkisestä omasta elämästä, muun muassa perheen arjesta ja pienistä iloista, jotka piristävät arkea. Yhtenä suurena teemana tässä pajassa ja muissakin pajoissa olivat lemmikkieläimet ja niiden merkitys ihmisen ystävänä. Ryhmäläisiä selvästi yhdisti rakkaus eläimiin, ja jokaisella olikin yksi tai useampi lemmikkieläin.

Aivorihipajassa oli tarkoituksena idearikkaasti miettiä erilaisia keinoja joilla saadaan toiminta yksikössä näkyväksi. Esiin nostettiin paljon asioita, tuon ne esille neljän teeman kautta; *Asukkaat arjen toteuttajina*, eli asukkaiden mukaan ottaminen kotitöihin. Yksilöllisten tarpeiden huomioiminen mm. lempiohjelmat ja -puuhat, vuodenaikojen mukaisiin puuhiin mukaan ottaminen, mm. joulukuusen koristelu. *Osana kokonaisvaltaista hoitoa*, eli toiminnan huomioiminen hoitosuunnitelmassa, kirjaaminen yhteisesti suunnitellun virikelistan kautta ja omaisten aktivoiminen. *Virikkeellinen ympäristö*, eli materiaalin, kuten kirjojen ja kuvien esillä pitäminen, asukkaiden taiteen esille laittaminen sekä asukkaan huoneen sisustaminen, hänelle rakkailla esineillä ja kuvilla. *Luksusta arkeen*, eli asukkaille virkistysretkiä, mm. PowerParkiin, kauppareissut asukkaiden kanssa. Eläinten mukaan ottaminen töihin asukkaiden iloksi, sekä hemmottelu- ja kauneudenhoitohetket.

Tulevaisuuspajassa oli tarkoituksena pohtia millaista arkea haluaisi yksikössä toteutettavan tulevaisuudessa. Ryhmäläisten tuotoksista tärkeimpänä asiana nousi esille asukkaiden yksilöllisyyden huomioiminen, eli asiakaslähtöisyyden korostuminen ja asukkaan mielenkiinnonkohteiden ja tarpeiden parempi huomiointi ympäristön, hoidon ja arjen sisällön kannalta. Lisäksi tuotiin esille aidon välittämisen kulttuuria ja oikean, elämänmakuisen arjen juurtumista palveluasumisympäristöön. Kysyttäessä tulevaisuuden muistelussa, miten se mahdollistetaan, oli ryhmäläisten mielipide varsin yhtenäinen ja pohjasi tuotoksen lehdestä leikattuun lainaukseen; ”Resurssit ovat tärkeitä, mutta asenne on kaikki”, eli tiedostettiin myönteisen asenteen tärkeys toiminnan juurtumisen kannalta.

**Palautekyselyn** (Liite 2.) palautti jokainen ryhmäläinen, eli niitä palautui viisi kappaletta. Jokainen ryhmäläinen kertoi kokeneensa pajatoiminnan hyödylliseksi.



Hyödyllisyyttä perusteltiin uusien ideoiden kertymisellä ja pohdinnan tärkeydellä, kun yhdessä sai pohtia ja kehittää omaa työtään.

Jokainen ryhmäläinen oli myös kokenut voimaantuneensa prosessin aikana. Tämä näkyi uskalluksena tuoda omia mielipiteitään paremmin esiin, oivalluksena virikkeellisten menetelmien yksinkertaisuudesta, sekä oman osaamisen arvostamisena ja ryhmähengen löytämisenä.

Pajatoiminnasta osallistujat kertoivat saaneensa intoa virkistävän ja elämänmakuiseen toiminnan toteuttamiseen. Työssä eniten käytettyjä elämänmakuisia toimia pajatyöskentelyn loppumisen jälkeen olivat ulkoilu, liikunta, kauneudenhoito, esteetikasta huolehtiminen sisustuksessa ja ruokailussa sekä läsnäoleva, asukasta kuunteleva kohtaaminen. Pajoissa kehitetty virikelistä oli otettu hyvin käyttöön ja sen kerrottiin toimivan hyvin arjen työvälineenä. Vaikka kaikkea toimintaa ei arjen kiireen keskellä aina muistettaisi merkitäkään, niin se koettiin kuitenkin hyvänä muistuttajana. Listasta on myös helppo seurata, ettei kukaan asukkaista jää toiminnan ulkopuolelle.

Toimintaa edistäviksi asioiksi mainittiin työyhteisön ja esimiehen positiivinen asennoituminen ja riittävät resurssit, kuten aika, käytössä olevat materiaalit ja riittävä henkilökunta. Myös asukkaiden positiivinen palaute kannustaa henkilökuntaa elämänmakuisten toimien käytössä. Vastausten mukaan toiminta kärsii, elleivät edellä mainitut asiat ole kunnossa. Esimerkiksi henkilökunnan sairaspöissaolojen lisääntyessä perushoitotoimiin saattaa mennä enemmän aikaa.

Pajatoiminnan merkittävä vaikutus on ollut vapautuminen, ryhmäläiset olivat vapautuneet tavanomaisesta kaavasta. He eivät enää ajatelleet elämänmakuisten ja virikkeellisten toimintojen olevan vain suuria satsauksia vaativia askartelutapahtumia vaan arjen pienetkin asiat nähtiin merkityksellisinä.

## **7.2 ”Resurssit ovat tärkeitä, mutta asenne on kaikki”**

Ryhmäläiset tiedostivat, että asenteella on suuri merkitys muutoksen toteutumisessa ja jokaisen tulee työskennellä myös oman asennemuutoksen eteen, että pystyy omalta osaltaan olla edesauttamassa muutosta kohti elämänmakuisempaa hoivaa. Tulevaisuuspajassa tehdyissä aarrekartoissa tuli esille otsikon lausahdus.

Tämän he myös toivat esille tulevaisuuden muistelussa ja kertoivat yhteistuumin, että asennemuutos mahdollistaa toiminnan tulevaisuudessakin, eli on yksi merkittävä väylä juurtumiselle.

Ryhmäläiset totesivat työpajan tuottaneen asennemuutosta ja heidän mielestään vastaavanlaista ”koulutusta” tulisi tarjota koko työyhteisölle.

### **7.3 Ajatusten kirkastuminen**

Yhteisten keskustelujen ja toimien kautta ryhmäläisille selkiytyivät työyhteisössä ja toiminnassa piilevät suurimmat haasteet, jotka mahdollisesti estävät heitä käyttämästä mielekkäitä menetelmiä hoitoyksikön arjessa. Näin he pystyvät paremmin puuttumaan niihin asioihin, jotka mahdollisesti hidastavat tai estävät toiminnan juurtumista työyhteisössä.

Vastauksista ilmeni osallistujien oivaltaneen mielekkään toiminnan tärkeyden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäjänä niin työikäisillä kuin ikäihmisillä.

Monelle selkiytyi myös se, että järjestettävän toiminnan ei tarvitse aina olla suurta, vaan myös pienet ilon aiheet ja teot ovat merkityksellisiä arjessa. Kun toiminta on sujuvaa ja limittyy osaksi arkipäivää, voidaan ikäihmisten osallistumista toimintaan lisätä ja tukea.

### **7.4. Kynnys madaltunut**

Palautteissa ja työpajoissa tuli selkeästi esille, että yhteisen tekemisen ja toimimisen kautta oli työarjessa helpompi ottaa elämänmakuisia menetelmiä käyttöön. Pajoissa ryhmäläiset olivat kannustavia ja innostavia toisiaan kohtaan. Osa ryhmäläisistä toi esille innostuneisuutensa mielekkään toiminnan järjestämiseen jo ennen pajatoimintaa. Pajatoiminnan myötä he olivat ilokseen huomanneet yhteisten keskustelujen kautta, että työyhteisössä on muitakin, jotka olisivat innokkaita järjestämään toimintaa. Tämä on varmasti yksi tekijä vaikuttamassa kynnyksen madaltumiseen, kun toimintaan on tavallaan saanut suostumuksen myös työyhteisöltä ja tiedostetaan, että muilla on samanlaiset päämäärät.

Pajoista oli kuitenkin selvästi vaikutuksia myös suuremman toiminnan järjestämiseen, sillä kolmannella pajakerralla ryhmäläiset heittelivät erilaisia ideoita, miten tuoda mielekästä tekemistä Mäki-Kevariin ja yksi ehdotus oli tehdä asukkaiden kanssa kesäretki huvipuistoon, PowerParkiin. Ilmeisesti asia eteni heti ideoinnista toteutukseen kun seuraavalla pajakerralla ryhmäläiset kertoivat reissun onnistuneen. Reissu oli vaatinut paljon työtä ja yhteishenkeä toteutuakseen, mutta tämän ryhmän asenne oli varmasti ratkaisevassa asemassa. Tämä myös osoitti, että juurtumista oli tapahtunut jo lyhyenkin ajan kuluessa.

### **7.5 Oman osaamisen löytäminen ja arvostus**

Työskentelyn aikana jokainen ryhmäläinen pääsi eri kerroilla toteuttamaan itseään ja tuomaan jokaisessa työskentelyssä esille omia mielipiteitä ja omannäköistään toteutustapaa. Tämä toi jokaiselle mukana olleelle tukea siihen, että hänen omanlainen tyyliinsä toteuttaa asioita ja oma osaamisensa oli tärkeää, ja yhteisön yksi voimavara. Prosessin aikana myös ryhmän hiljaisimmat yksilöt toivat hyvin omat mielipiteensä esille ja antoivat oman merkittävän panoksensa toiminnalle ja sen kehittämislle.

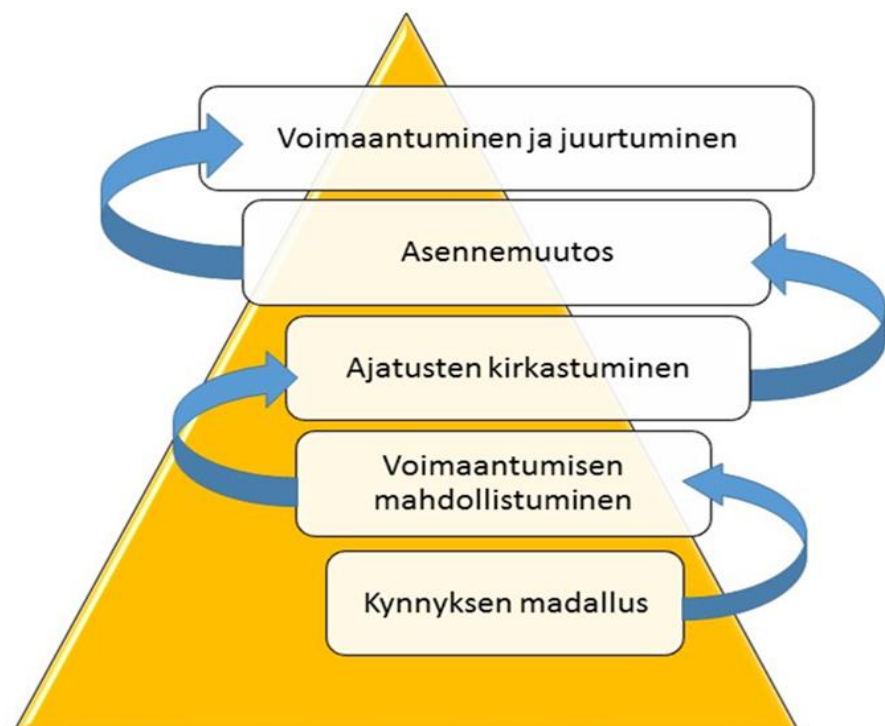
Näin jokainen osallistuja sai varmuutta omista taidoistaan ja osaamisestaan sekä siitä arvostuksesta mitä muut osoittivat hänen tavoilleen toteuttaa asioita. Onnistumisen ja työyhteisön tuen kautta ryhmäläiset saivat aikaiseksi voimaantumista, joka taas on merkittävä tekijä juurtumisen edistämässä.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JUURTUMINEN

Alusta asti työpajaryhmästä huokui positiivinen asenne ja hyvä yhteishenki toiminnan kehittämiseen tuntui prosessin edetessä vain voimistuvan. Ryhmä oli alusta asti todella aktiivisesti mukana ja jokaisen osallistumista kannustettiin. Ryhmässä selvästi kantavana arvona oli avoin vuorovaikutus ja toisen mielipiteiden kunnioittaminen.

Mielestäni elämänmakuisen arjen asettuminen Mäki-Kevariin oli yksikössä jo käynnissä ja sen tärkeys tiedostettiin ennen työpajatoimintaani. Pajatoiminnan tuottama vastuun jakaminen oli kuitenkin merkityksellistä juurtumisen edistämisen kannalta. Juurtuminen on pitkälinen prosessi (kuvio 3.), joka jatkuu ja voimistuu vielä pitkään pajatoiminnan jälkeenkin. Silti juurtumista oli havaittavissa jo lyhyen pajaproessin aikana.

Ryhmäläisten pajassa kehittämä idea kesäretkestä sai tuulta purjeisiin ja työyhteisössä siirryttiin ajatuksista tekoihin. Tämä kertoo mielestäni koko työyhteisön ja johtajatasen asennoitumisesta toimintaa kohtaan, jossa tarkoituksena on tarjota asukkaille elämää päiviin ja iloa arkeen. Tämä osoittaa, että vaikka kehittämistyö tehtiin työntekijöiden kanssa, niin toiminta siirtyi toivotulla tavalla yksikön arkeen.



Kuvio 3. Juurtumisen prosessi

## 8.1 Työpajatoimintaa tukemaan muutoksissa

Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että muutostilanteissa ja uuden toimintatavan juurruttamisessa pajatoiminta voi olla yksi väylä edesauttamaan muutosta. Tuloksissa tuli selkeästi ilmi, että työpaja koettiin työyhteisössä tervetulleena ja hyvänä asiana. Pysähtymistä kehitettävän asian äärelle pidettiin tärkeänä ja tarpeellisena toiminnan juurtumisen kannalta. Ryhmäläisten toiminta työpajassa tuotti voimaantumista ja siitä liikkeelle lähtevää voimaa, joka vie prosessia ja uuden toimintatavan juurtumista eteenpäin. Sosiaali- ja terveysalalla työ on kiireistä ja kehittämistyön toteuttaminen työn ohessa on vaikeaa, minkä vuoksi kehittämistyölle tulisi luoda tilaa ja aikaa.

Tutkimuksen tuloksista voidaan siis vetää johtopäätöksenä, että työyhteisöissä olisi mahdollisesti enemmänkin kysyntää vastaavanlaiselle työpajatoiminnalle. Työpajatoiminnan kautta muutos oli työyhteisölähtöistä. Tällöin muutoksen liikkeelle saava voima tuli hoitotyöntekijöistä ja heidän työyhteisöstään vastavuoroisena, eikä organisaatiolähtöisesti ylhäältä alaspäin.

Tutkimus tuo ilmi myös työnohjauksen tärkeyttä. Työnohjaus on prosessi, jossa pyritään tukemaan ohjattavia erilaisissa työhön liittyvissä ongelmatilanteissa, kehittämään vuorovaikutustaitoja sekä edistää henkilökohtaista kehittymistä ja ammatillisia valmiuksia. (Työterveyslaitos 2014.)

Ryhmäläiset toivat esille kokeneensa pajatoiminnan koulutuksenomaisena ja heidän mukaansa tämän tyylliselle toiminnalle olisi tarvetta työelämässä. Pääasiassa työnohjausta on toteutettu perinteisellä keskustelulla ja ongelmakeskeisyydellä. Työnohjausta on ryhdytty toteuttamaan myös taidelähtöisiä menetelmiä käyttäen, jolloin ongelmaa pystytään ilmaisuvoimaisen taiteen avulla tarkastelemaan etäämmältä. Tämä mahdollistaa näkemyksen ja ymmärryksen monipuolistumisen ja uusien, yllättävien ratkaisujen löytymisen. (Lybeck 2012, 94.)

## 8.2 Tilaa voimaantumiselle

Tutkimus osoittaa, että muutoksissa ja työyhteisön kehittämisessä tarvitaan yhteistä pysähtymistä asioiden äärelle. Työyhteisössä on tarpeen yhdessä keskustella ja selkeyttää toiminnan päämäärää ja kehittämistyön tavoitteita. Tämä tukee ja edis-

tää sekä voimaantumista että juurtumista. Ryhmäläiset kertoivat olleensa etuoi-  
keutettuja saadessaan toteuttaa muutosta työpajoissa.

Kehittämistyö sisälsi paljon voimaantumista tukevia elementtejä, jo kehittämistyö  
henkilöstön kanssa itsessään tarjosi heille mahdollisuuden ottaa vastuuta työyhtei-  
teisönsä kehittämisestä ja voimaantua siihen. Tutkimusmenetelmänä toimintatut-  
kimuksen soveltaminen toi tutkimukseen oman osansa voimaantumista. Sillä on-  
nistunut toimintatutkimus saa osallistujat uskomaan omiin taitoihinsa ja kykyihinsä.  
Parhaimmillaan se voimaannuttaa ja herättää ihmisessä halun kehittää omia olo-  
jaan sekä luottaa omaan itsemääräämisoikeuteensa ja järkeensä. (Heikkinen &  
Syrjälä 2010, 157.)

Työpajojen aikana ryhmä tiivistyi ja alkoi selkeästi puhaltaa yhteen hiileen, kohti  
yhdessä asetettua päämäärää. He ottivat aktiivisesti vastuun kehittämistyöstä ja  
sen viemisestä koko työyhteisöön. Tuloksista huokuu mielestäni myös selkeä voi-  
maantumisen eteneminen. Vastavuoroisessa toiminnassa, jossa jokainen pääsi  
toteuttamaan itseään, oli jokaisella myös mahdollisuus avata oma voimaantumisen  
lukkonsa. Työpajojen lähestyessä loppuaan, koin selvästi, että työyhteisön oma  
toiminta kuljettaa juurtumista eteenpäin, jolloin sain itse vetäytyä pois ja antaa  
ryhmäläisten jatkaa hienosti aloittamaansa työtä.

Takanen ja Petrow (2010, 12) kuvaavat voimaantumisen tarvetta työyhteisöjen  
jatkuvan ja toimivan kehittämisen kannalta seuraavasti:

*Voimaantumista – sitä me tarvitsemme. Sen avulla pystymme yhdessä luomaan uutta ja rohkeaa kehittämiskulttuuria, jossa uskallamme kokeilla uusia asioita, toimia ennakkoluulottomasti ja oppia tekemis-  
tämme virheistä yhdessä. Uskon, että vain toimimalla samanaikaisesti monella eri tasolla ja käyttämällä eri keinoja saavutamme syväluotaa-  
via muutoksia. Siksi tarvitsemme myös sisältäpäin ulos ja alhaalta ylös meneviä muutoksia perinteisiä johdettuja muutosprosesseja täy-  
dentämään. Rakenteet, prosessit, toimintamallit – ja ihmiset.*

Työyhteisöissä voimaantumisen mahdollistamiseen vaikuttaa myös johtajuus. Tär-  
keää on antaa vaikutusvaltaa ja vastuuta henkilöstölle, jolloin kehittämistyöhön on  
sitoutunut koko työyhteisö, ei vain esimiestaso. Tässä yhteydessä voidaan käyttää  
myös termiä mahdollistava johtajuus, jossa esimies luo työyhteisöön rakenteita ja

mahdollisuuksia, jotka mahdollistavat yhteistä vastuunottoa ja yhdessäluomista. (Takanen & Petrow 2010, 131).

Työssäni vastuu kehittämisestä ja toiminnan eteenpäin viemisestä sekä juurtumisesta annettiin työyhteisön jäsenille ja koko kehittämistyön perustana oli ryhmäläisten osallistuminen yhteisten asioiden kehittämiseen. Tämän kehittämistyön valossa vastuun jakaminen ja yhdessäluominen tuottivat toivottuja tuloksia ja vahvistivat työntekijöiden voimaantumista.

## 9 POHDINTA JA EETTISYYS

Tiedostan omassa elämässäni harrastustoiminnan ja luovan toiminnan tärkeyden hyvinvointiini, eikä sen tärkeys tule varmasti iän karttuessa muuttumaan. Kulttuurin ja harrastustoiminnan tärkeydestä puhutaan paljon hyvinvoinnin yhteydessä, mutta liian harvoin panostetaan siihen, että jokaiselle luotaisiin mahdollisuudet kyseiseen toimintaan.

Toimintatutkimuksessani toiminta ja sen kehittäminen oli työntekijälähtöistä ja keskittyi Mäki-Kevarin henkilöstön voimaantumiseen ja uudenlaisen työkuulttuurin juurruttamiseen. Vaikka työskentely olikin työntekijäpainotteista, perimmäisenä ajatuksena oli kuitenkin ikäihmisten hyvinvointi ja palveluiden kehittäminen heidän arkeensa.

Työpajojen toteuttaminen yhteistyössä Mäki-Kevarin yksikön ja henkilöstön kanssa oli saumatonta. Alusta asti sekä esimiehet että työyhteisö olivat vastaanottavaisia ja aktiivisesti mukana toiminnassa ja sen järjestämisessä. Yksiköstä minulla ei ole aiempia kokemuksia harjoitteluiden tai töiden kautta ja jokainen ryhmäläinen oli täysin vieras ja samoin minä olin heille vieras. Tämä tavallaan helpotti tutkimuksen tekoa ja ajatusten vaihtoa, kun sai aloittaa ns. ”puhtaalta pöydältä” eikä ollut mitään ennakkokäsityksiä yksikön toiminnasta.

Tutkimuksen välitön hyöty oli elämänmakuisen arjen juurtumisen edistyminen ja henkilöstön voimaantuminen ja motivoituminen kehittämistyöhön Mäki-Kevarin yksikössä. Tutkimus myös vahvisti käsitystä siitä, miten henkilökunnan mukaan ottaminen kehittämistyöhön ja työn vastuun jakautuminen antaa koko henkilöstölle voimaantumisen mahdollisuuden ja sitä kautta lisää muutosmyönteisyyttä.

### 9.1 Toiminnan eettisyys

Tutkimuksessa on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia ihmistieteisiin luettavien tutkimusalojen eettisiä periaatteita. Tämä näkyy osallistujien valinnanvapauden kunnioittamisena ja yksityisyyden suojan toteutumisena. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009.) Tutkimuslupa haettiin ja myönnettiin Kuntayh-



tymä Kaksineuvoiselta vanhuspalveluiden johtajalta. Osastonhoitaja suuntasi työyhteisöstä viisi henkilöä osallistumaan työpajoihin, joka asettaa hieman ristiriitoja valinnanvapauden toteutumiseksi. Jokaisella oli kuitenkin mahdollisuus olla osallistumatta pajoihin, niin halutessaan. Kaikki ryhmäläiset olivat kuitenkin mielellään osallistumassa toimintaan ja olivat enemmän iloisia mahdollisuudesta osallistua.

Työntekijöiden mahdollisuus osallistua anonymisti kehittämistoimintaan, tukee jokaisen osallistujan yksityisyyden suojaa. Prosessin aikana esiin tuodut ideat, mielipiteet ja tulokset tuodaan ilmi ryhmän tuotoksena eikä kenenkään yksittäisiä mielipiteitä tai tunnistetietoja tuoda ilmi. Prosessin aikana en mihinkään kerännyt osallistujien nimiä tai muita tietoja, sillä tutkimuksen kannalta ne ovat merkityksettömiä. Tämä lisäsi avoimuutta ja jokainen uskalsi tuoda oman mielipiteensä vapaasti esiin.

## 9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan edelleen usein käsitteillä validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän ja -kohteen yhteensopivuutta eli miten juuri kyseinen tutkimusmenetelmä sopii tutkittavaan aiheeseen. Reliabiliteetilla taas arvioidaan tulosten pysyvyyttä ja alttiutta satunnaisvaihtelulle. Toimintatutkimuksessa nämä käsitteet ovat ongelmallisia, sillä tutkimuksessa tulokset rakentavat sosiaalista todellisuutta, jonka takia on mahdotonta tavoittaa ”todellisuutta”, johon väitteitä verrataan. Toistettavuus sen sijaan on mahdoton, koska toimintatutkimuksella pyritään muutokseen, eikä sen välttämiseen, joten saman tuloksen saavuttaminen uusintamittauksella on sen pyrkimyksen vastaista. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 147-148.)

Toimintatutkimus on luonteeltaan tiettyyn aikaan ja paikkaan sidottu, jonka takia toiminnan avulla hankittu tieto on pätevää siinä paikassa ja hetkessä, jolloin se on saatu (Huttunen, Kakkori & Heikkinen 1999, 114). Tämän takia luotettavuutta toimintatutkimuksessa ei pysty arvioimaan validiteetin ja pysyvyyden kautta. Toimintatutkimuksen toteutus on ainutkertaista ja sitä on hankala soveltaa suoraa sellaisenaan toisessa ympäristössä. Tärkeää on kuitenkin tuoda ilmi selkeästi ja tarkasti kehittämisen toteutus ja yhteydet, jolloin muut pystyvät arvioimaan tutkimuksen käytettävyyttä omassa toiminnassaan ja ympäristössä. (Suojanen 2014.)

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla myös prosessin osia ja niiden vaikutusta kokonaisuuteen. Alkukartoituksena kuvakortit olivat toimiva väline, mutta pohdin kuitenkin niiden käyttöä usealta kannalta. Olisin voinut tehdä alkukartoituksen myös paperisella lomakkeella, jolloin jokainen olisi voinut vastata anonymisti. Pajatyöskentelyssä jokainen joutui sanomaan mielipiteensä muiden ryhmäläisten kuullen, jolloin ryhmäpaineen vaikutus saattaa näkyä tuloksissa. Näin ollen on mahdollista, että alkukartoituksessa ennakoasenteet työskentelyä kohtaan olivat positiiviset ryhmäpaineen takia. Toki ryhmäläiset olivat myös silmin nähden avoimin mielin ja positiivisella asenteella alusta asti kehittämässä toimintaa, joten en tiedä kuinka suuresti kirjallinen palaute olisi lähtötilannetta muuttanut.

Tutkimuksessa tutkija vaikuttaa aina jollain tavalla tutkimukseen, sillä jokainen katsoomme maailmaa yksilöllisesti ja omista lähtökohdistamme käsin. Toimintatutkimuksessa tutkija on kiinteämmin osa tutkimusta ja mukana viemässä kehittämistä eteenpäin, jolloin hänellä on suurempi vaikutus tutkimukseen ja sen etenemiseen, kuin esimerkiksi määrällisessä tutkimuksessa. Tällöin on hyvä tarkastella myös omia lähtökohtia kehittämistyön toteutuksen ja analysoinnin luotettavuuden kannalta.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija tulkitsee sosiaalista todellisuutta, jolloin hänen on tarpeellista tarkastella oman suhteensa rakentumista tutkimuskohteeseen. Tutkijan kykyä ymmärtää tutkimuskohdetta aikaisemman elämänkokemuksensa avulla voidaan kutsua tutkijan subjektiiviksi adekvaattisuudeksi. Tutkija suhtautuu tutkittavaan kohteeseensa sen mukaan millaisista lähtökohdista hän on ja millaiset arvot taustalla vaikuttavat. Tähän vaikuttaa muun muassa maailmankatsomus, elämänhistoria, perhesuhteet ja ammatti. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 152-153.)

En ole työskennellyt Mäki-Kevarin yksikössä, olen kuitenkin työskennellyt vanhuustyössä muissa vastaavanlaisissa yksiköissä, joten toiminta on tuttua. Tämä taas auttaa ymmärtämään ja tulkitsemaan kehittämisympäristöä ja tuloksia.

### 9.3 Oppimiskokemukset

Tutkimuksen toteuttaminen toimintatutkimuksena oli haasteellista ja sisälsi monia elementtejä, mutta on mielestäni kuitenkin hyvä tapa lähestyä tätä tutkimuskohdetta.

Omassa työssäni toimintatutkimus antoi siihen tarvittavan vapauden tutkimuksen toteutukselle, mutta kuitenkin myös suunnan, jota kohti kulkea. Ymmärrys siitä, että kaikkea ei tarvitse eikä pysty suunnittelemaan valmiiksi, antoi jonkinlaisen vapauden työlle ja sen toteutukselle. Työn toteuttaminen itsenäisesti antoi vapauksia, mutta myös rajoitteita. Sain tehdä toteutustavastani omannäköisen ja uskon, että sain työstä paremman kokonais käsityksen, kuin jos olisin tehnyt työn parin kanssa. Parityöskentely olisi helpottanut kuitenkin esimerkiksi pajatyöskentelyä, jolloin tehtäviä olisi voinut jakaa, eikä toiminnan ohjaamista ja havainnointia olisi tarvinnut tehdä yhtä aikaa.

Prosessin aikana opin valtavasti kehittämistoiminnan merkityksestä vanhustyöhön ja ikäihmisten hyvinvointiin. Kehittämistyön toteuttaminen itse ensikertalaisena alusta alkaen työyhteisön kanssa on lisännyt ymmärrystäni niin työn vaativuudesta ja haasteista kuin myös mahdollisuuksista. Vanhustyön työyhteisöissä ja työntekijöissä olevaa valtavaa voimavaraa kehittymiseen ja uuden luomiseen ollaan onneksi yhä enemmän ottamassa huomioon. Olin iloinen saadessani tutkimuksessa toteuttaa kehittämistyötä yksikön työntekijöiden kanssa ja huomata, miten vastuun jakaminen kantoi hedelmää työyhteisössä.

Työlläni haastoin oman osaamiseni enemmän kuin olin suunnitellut. Totta puhuakseni en olisi vuosi sitten voinut kuvitellakaan itseäni toteuttamassa opinnäytetyötä toimintatutkimuksella ja työyhteisölähtöisesti. Koulutus ja opinnäytetyöprosessi ovat kasvattaneet minua ihmisenä ja geronomina. Vanhustyö kokonaisuutena on avautunut sekä ymmärrys siitä, että henkilöstön hyvinvointi ja voimaantuminen heijastuvat ikäihmisten hyvinvointiin. Työn tekeminen ja toteutustapa myös osoitti sen, että asioihin tulee suhtautua vakavasti, mutta toteutuksessa ja työssään voi olla luova ja antaa persoonansa näkyä.

## LÄHTEET

- Aisapari Ry. 2013. Hankerekisteri. Tännekki Tairetta II –hanke. [Verkkójulkaisu] [Viitattu 1.8.2014] Saatavana: <http://www.aisapari.net/?do=open&page=76&g=open&row=216&p1=&p2=&p3=&p4=>
- Bygren, L. O., Konlaan, B. B. & Johansson, S. E. 1996. Attendance at cultural events, reading books or periodicals, and making music or singing in a choir as determinants for survival: Swedish interview survey of living conditions. *BMJ*, 313, 1577-1580.
- Emden, J. B. & Lampikoski, K. 2001. Elä luovasti!: Ikääntyvän valttikortit; kokemusta, ymmärrystä, elämäntaitoa, aikaa itselle. Helsinki: WSOY.
- Eriksson, E.; Arnkil, T. E. & Rautava, M. 2006. Ennakointidialogeja huolten vyöhykkeellä. Verkostokonsultin käsikirja - ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn. Työpapereita 29. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. [Verkkójulkaisu] [Viitattu 30.10.14] Saatavana: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77346/T29-2006-VERKKO.pdf?sequence=1>
- Guzmán-Vélez, E. Feinstein, J. & Tranel, D. 2014. Feelings Without Memory in Alzheimer Disease. Iowan yliopiston tutkimus. Julkaisija: Cognitive and Behavioral Neurology-sivusto. [Verkkójulkaisu] [Viitattu 20.10.14] Saatavana: [http://journals.lww.com/cogbehavneurol/Abstract/2014/09000/Feelings\\_Without\\_Memory\\_in\\_Alzheimer\\_Disease.1.aspx#](http://journals.lww.com/cogbehavneurol/Abstract/2014/09000/Feelings_Without_Memory_in_Alzheimer_Disease.1.aspx#)
- Harju, K. 1999. Valmiina muutokseen: Aarrekartan avulla kohti uutta. Helsinki: WSOY.
- Heikkilä, A. Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.
- Heikkinen, H. L.T. 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H. L.T. Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 16–38.
- Heikkinen, H. L. T. & Syrjälä, L. 2010. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H. L.T. Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 144-162.

- Hohenthal-Antin, L. 2006. Kutkuttavaa taidetta. Taidetoiminta seniori- ja vanhustyössä. Juva: PS-Kustannus.
- Hohenthal-Antin, L. 2013. Muistellaan – Luovat menetelmät muistisairaiden tukena. Juva: PS-Kustannus.
- Huovinen, T. & Rovio, E. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa: Heikkinen, H. L.T. Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 94-113.
- Huttunen, R., Kakkori, L. & Heikkinen, H. L.T. 1999. Toiminta, tutkimus ja totuus. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T., Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) Siinä tutkija missä tekijä: toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: PS-viestintä Oy. 111-135
- Hyyppä, M. T. 2005. Me-hengen mahti. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Hyyppä, M. T. & Liikanen, H-L. 2005. Kulttuuri ja terveys. Helsinki: Edita.
- Järvi, H. 2014. Valtaistavan sosiaalityön käsite ja käytännöt – ”Mikä työssäni nyt niin valtaisti ja ketä?” Teoksessa: T. Toikko (toim.) Sosiaalityön menetelmien jäljillä. Seinäjoki: Anja Mäntylän kehittämisrahasto, 53-73.
- Kainulainen, K. 2004. Kulttuuritapahtumat ja luovuuden juurtuminen kuntien kehityspotentiaalina. Kunnallistieteellinen aikakausikirja 32 (4), 261-176.
- Kakriainen, T. & Kataja-Rahko, M. 2013. Taidelähtöisten hoitomenetelmien juurtuminen vanhustyöhön. Kehittämistyö Koskelan vanhustenkeskuksessa. Opinnäytetyö.
- Kokonaho, T. 2008. Voimaannuttava johtaminen. Ammattimaisesti käyttäytyvä ja toimiva organisaatio. Porvoo: Aksios.
- Känkänen, P. 2014. Taidelähtöiset menetelmät. THL:n julkaisu. [Verkojulkaisu] [Viitattu 5.4.2014] Saatavana: [http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/menetelmat/taidelahtoiset\\_menetelmat](http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/menetelmat/taidelahtoiset_menetelmat)
- Laaksonen, H. 2008. Luottamukseen perustuvan voimistavan johtamisen prosessimalli ja työyhteisön hyvinvointi. Mallin testaus sosiaali- ja terveydenhuollon dementiayksikössä. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. [Verkojulkaisu] [Viitattu 11.10.14] Saatavana: [http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-214-4.pdf](http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-214-4.pdf)
- Lahtinen, M. 2014. Aapakka-kuvakortit. [Verkkosivu] [Viitattu 11.10.14] Saatavana: <http://www.tarinoidenmajatalo.fi/aapakka/?tmt>

- Liikanen, H-L. 2003. Taide kohtaa elämän – Arts in hospital –hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisten hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa. Helsinki: Otavan kirjapaino.
- Liikanen, H-L. 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia: ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2010:1.
- Luotonen, M. 2013. Taiteesta hyvinvointia. Tesso: Sosiaali- ja terveystieteellinen aikakauslehti. 7.5.2013. [Verkkajulkaisu] [Viitattu 5.4.2014] Saatavana: <http://www.tesso.fi/node/375>
- Lybeck, K. 2012. Työtä taiteella – Ekspressiivisten taiteiden menetelmät työohjauksessa. Teoksessa: Laine, P. (toim.) Luovuutta työhön: Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työohjauksen välineenä. Helsinki: UNIpress.
- Muistiyhdistys. 2014. Kulttuurista muistoja –hanke. [verkkajulkaisu] [viitattu 7.4.2014] Saatavana: <http://www.anvianet.fi/muistiyhdistys/index.php?page=kulttuurista-muistoja>
- Neiro, M. Vanhustyön ohjaaja. Kuntayhtymä Kaksineuvoinen. Haastattelu 24.10.2014
- Outinen, M. Holma, T. & Lempinen, K. 1994. Laatu ja asiakas. Laatu- ja asiakaslaatu tutkimus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Rantala, P. & Jansson, S-M. (toim.) 2013. Taiteesta toiseen – Taidelähtöisten hoitomenetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston julkaisu. [Verkkajulkaisu] [Viitattu 7.4.14.] Saatavana: <http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/1383>
- Rönkä, A-L. 2013. Taika-hanke 2008-2013. Taidetta työelämään. Tulokset. [Verkkajulkaisu] [Viitattu 6.4.2014] Saatavana: <http://www.taikahanke.fi/etusivu/menetelmat/tulokset/>
- Suojanen, U. 2014. Toimintatutkimus ammatillisen kehittymisen välineenä. [Verkkajulkaisu] [Viitattu 4.11.14] Saatavana: [http://www.metodix.com/fi/sisallys/01\\_menetelmat/02\\_metodiartikkelit/suojanen\\_toimintatutkimus/kooste#22](http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/suojanen_toimintatutkimus/kooste#22).
- Takanen, T & Petrow, S. 2010. Kohtaamisten voima. Tarina yhdessäluovasta uudistumisesta. Helsinki: Edita. [Verkkajulkaisu] [Viitattu 15.10.14] Saatavana: <http://www.sitra.fi/julkaisut/sitra290.pdf>
- Tornstam, L. 1994. Gerotranssendenssi – teoreettinen tarkastelu. Gerontologia-lehti 8 (2), 75-81.

- Tuisku, K. 2012. Luovuuden ja luovan toiminnan merkitys hyvinvoinnille. Teoksessa: Laine, P. (toim.) Luovuutta työhön: taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. Helsinki: UNIPress.17-34.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. (Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. [Verkkójulkaisu] [viitattu 30.10.14] Saatavana: <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>
- Työsuojelurahasto. 2012. Taide jää mieleen –työhyvinvointihanke. Työyhteisön yhteisöllisyyden kautta hyvinvointia kotihoidon työntekijöille taiteen keinoin. [Verkkójulkaisu] Viitattu 31.10.14] Saatavana: <http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke/?h=111369&n=tiedote>
- Työterveyslaitos. 2014. Työnohjaus. [Verkkójulkaisu] [Viitattu 30.10.14.] Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/johtaminen\\_ja\\_esimiestyo/tyonohjauks/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/tyonohjauks/sivut/default.aspx)
- Uusikylä, K. 2012. Luovuus kuuluu kaikille. Juva: PS-Kustannus.
- Vallejo Medina, A. Vehviläinen, S. Haukka, U-M. Pyykkö, V. & Kivelä, S-L. 2005. Vanhustenhoito. Helsinki: WSOY.
- Vapaa-aikastrategia. 2011. Kauhavan kaupungin vapaa-aikastrategia 2011-2016. [Verkkójulkaisu] [Viitattu 8.4.14] Saatavana: [http://www.kauhava.fi/files/6495/Virallinen\\_vapaa-aikastrategia\\_kh290811.pdf](http://www.kauhava.fi/files/6495/Virallinen_vapaa-aikastrategia_kh290811.pdf)
- Öystilä, S. 2013. Visualisointi opetuksessa. Opiskelumateriaali. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Vanhustyön ohjaaminen, johtaminen ja kehittäminen – opintokokonaisuus. Moodle-virtuaalioppimisympäristö. Julkaisematon.

## **LIITTEET**

Liite 1. Virikelista

Liite 2. Palautekysely

Liite 3. Tutkimuslupa



# Liite 1. Virikelista

## Virikelista

Nimi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			

UL= Ulkoilu  
 VO= Voimistelu ja kuntouttava työote  
 LU= Lehden tai kirjan lukeminen  
 TA= Taide, vesivärimaalaukset yms.  
 KÄ= Käsitöt  
 MM= Muu mielekäs toiminta, eläinystävällisyys yms.  
 MU= Muistelu

US= Uskonnollisiin tapahtumiin osallistuminen, hartaudet ja diakoniapiirit  
 MT= Muihin tapahtumiin osallistuminen, yhteiset retket yms.  
 PE= Osallistuminen peleihin ja tietovisoihin  
 AR= Arkitöihin osallistuminen, puutarhan hoito, tiskit, leivonta  
 ME= Media, televisjon katselu, radion kuuntelu  
 KA= Kauneudenhoito/ hemmotteluhetket; kynsien lakkaus, hiusten laitto, jalkahoito yms.

## Liite 2. Palautekysely

### **Palautte- ja loppukartoituskysely työpajoihin osallistuneille henkilöille.**

Palauta lomake 31.8.14 mennessä osastonhoitajalle.

1. Koitko työpajatyöskentelystä olleen sinulle hyötyä?

a. Mikäli koit työskentelyn hyödylliseksi, niin miksi?

b. Mikäli et kokenut työpajatyöskentelyä hyödyllisenä, niin miksi et?

2. Koitko saaneesi työpajoissa onnistumisen ja/tai voimaantumisen kokemuksia?

a. Jos koet saaneesi kyseisiä kokemuksia, millaisia?

b. Onko työpajatoiminta helpottanut mielekkäiden ja elämänmakuisten menetelmien käyttöönottoa työssäsi, miten?

3. Vaikuttiko pajatyöskentely suhtautumiseesi virikkeellisiä hoitomenetelmiä kohtaan? Miten?

4. Millaisia virikkeellisiä ja elämänmakuisia toimia olet käyttänyt viimeisen kahden kuukauden aikana työssäsi?

5. Työpajoissa kehitettiin asukkaiden viriketoiminnan seurantalista, kuinka toimivana olet kokenut sen käytännössä?

6. Mikä edistää virikkeellisten ja elämänmakuisten toimien käyttämistä työssä?

7. Mikä estää käyttämästä virikkeellisiä ja elämänmakuisia toimia työssäsi?

8. Vapaa sana, risut, ruusut, ideat ja toiveet?

## Liite 3. Tutkimuslupa

Seinäjoen ammattikorkeakoulu  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



## TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

## Hakijan tiedot

Nimi: Noomi Petäjämäki	Puhelinnumero:	Sähköpostiosoite: noomi.petajamaki@seamk.fi
Katuosoite:	Postinumero:	Postitoimipaikka:
Oppilaitos tai muu yhteisö / Tutkimusyksikkö: Seamk, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	Hakijan tehtävä/virka-asema: Geronomiopiskelija	

## Lyhyt kuvaus tehtävästä tutkimuksesta

Tutkimuksen nimi: Kulttuurin ja taidelähtöisten hoitomenetelmien juurruttaminen vanhustyöhön	<input type="checkbox"/> Tutkimussuunnitelma liitteenä
---	--

## Tutkimuksen aihe:

Opinnäytetyöni tarkoitus on juurruttaa taidelähtöisiä hoitomenetelmiä osaksi vanhus-ten hoitoyksikön arkea. Taide ja kulttuuri kuuluvat kaikille asumispaikasta, iästä ja toimintakyvystä riippumatta. Näin luvataan myös vuoden 2014 loppuun kestävän Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia-toimintaohjelman vision mukaan.

Suuntana olisi saada henkilöstö innostumaan taiteesta ja kulttuurista osana vanhus-työtä ja saada heidät itse toteuttamaan kulttuuria hoitotyössä, joiden kautta he toisivat ikäihmisille taidetta ja kulttuuria osaksi yksikön arkea. Työpajoissa käyttäisin yhteis-toiminnallisen oppimisen menetelmiä.

Tutkimuksen tuloksilla saataisiin selville, miten hoitohenkilökunta kokee taiteen ja kulttuurin mukaan ottamisen hoitotyöhön, mikä siinä koetaan haastavana ja millaista tukea he kaipaisivat tässä asiassa.

Taiteen ja kulttuurin juurruttaminen on myös tutkimuksen tarkoitus ja sitä kautta lisätä asukkaiden viihtyvyyttä ja tukea heidän hyvinvointiaan.

## Tutkimuksen aineisto ja tutkimusmetodi:

Tarkoitukseni olisi toteuttaa opinnäytetyö toimintatutkimuksena, jossa Kaksineuvoisen alueen Ylihärän iäkkäiden asumispalveluyksikön Mäki-Kevarin hoitajille pitäisiin työpajoja, jonka kautta saisimme juurrutettua kulttuuria ja taidetta hoitotyöhön.

Toimintatutkimuksessa tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi ja se on yleensä ajallisesti rajattu tutkimus- ja kehittämisprojekti, jossa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja (Heikkinen 2007, 16–17). Toimintatutkimuksessa yhdistyvät käytäntöihin suuntautuminen, muutokseen pyrkiminen ja tutkittavien osallistuminen tutkimusprosessiin (Kuula 2001, 10). Toimintatutkimus ei ole varsinaisesti tutkimusmenetelmä vaan lähestymistapa, jossa tutkimus kytketään toiminnan kehittämiseen. Tiedonkeruumenetelminä voidaan käyttää niin laadullisia kuin määrällisiäkin menetelmiä. (Heikkinen 2007, 36–37).

## Tutkimuskohteen kuvaus:

Kaksineuvoisen alueen Ylihärän iäkkäiden asumispalveluyksikön Mäki-Kevarin hoitajille työpajoja, jonka kautta saisimme juurrutettua kulttuuria ja taidetta hoitotyöhön.

## Seinäjoen ammattikorkeakoulun rooli tutkimuksessa

Pydydyt erikoisjärjestelyt SeAMKissa:

--

Tutkimuksesta SeAMKille aiheutuvat kustannukset:

--

## Päiväys ja hakijan allekirjoitus

Paikka ja päivämäärä: Kauhava 22.4.2014	Allekirjoitus: Noomi Petäjämäki
--	------------------------------------

## Tutkimusluvan myöntäminen

<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään	<input type="checkbox"/> Tutkimuslupaa ei myönnetä
---	--

Lisätiedot:

Päätäjän nimi: Kari Mäkelä	Paikka ja päivämäärä: Kauhavalla 22.4.2014	Allekirjoitus: Kari Mäkelä
-------------------------------	--	-------------------------------