



# **TAIDETTA ja työn iloa!**

KULTA-tutkimus 2012–2013

Valtiot. tohtori Hanna-Liisa Liikanen

# TAIDETTA JA TYÖN ILOA!

KULTA-TUTKIMUS 2012-2013

VTT Hanna-Liisa Liikanen 10.12.2013



Annakodin taidetyöpaja

Kuva: Katriina Nyberg

## ESIPUHE

Suomen Kulttuurirahaston Etelä-Savon rahasto käynnisti ikäihmisille suunnatun taide- ja kulttuuripainotteisen hankkeen suunnittelun vuonna 2009. Alkuvaiheissa Seniorihankkeen työnimellä kulkeneen hankkeen pontena oli huoli maakunnan kasvavan vanhusväen heikentyneiksi koetut mahdollisuudet osallistua sekä tekijänä että kokijana kulttuuritoiminnan eri muotoihin. Alkukartoituksen ja tiedonkeruun jälkeen syntyi maakunnallinen KULTA, kulttuuria ja taidetta ikäihmisille -hanke, jonka tarkoituksena oli tukea ja elvyttää erityisesti hoito- ja hoivapalveluyksiköissä asuvien senioreiden taide- ja kulttuuriharrastustoimintaa. Kolmivuotinen maakunnallinen hanke käynnistettiin syksyllä 2011.

Kutsun KULTA-hankkeen ohjausryhmään ottivat vastaan Etelä-Savon taidetoimikunnan pääsihteeri Riitta Moisander, Etelä-Savon maakuntaliiton kehittämispäällikkö (matkailu ja kulttuuri) Heli Gynther, Mikkelin ammattikorkeakoulun kulttuuri-, nuoriso- ja sosiaalialan koulutusjohtaja Anu Haapala, Etelä-Savon elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskuksen kehityspäällikkö (koulutus, kulttuuri ja tiede) Tuija Toivakainen sekä Mikkelin kaupungin sivistysjohtaja Heikki Hirvonen ja kulttuurijohtaja Marita Kajander. Etelä-Savon Kulttuurirahaston hoitokunnan edustajaksi nimettiin johtava kanttori Minna Raassina. Hankkeen koordinaattorina toimi Etelä-Savon rahaston asiamies Päivikki Eskelinen-Rönkä.

KULTA-hankkeen vaikutuksia tutkimaan käynnistettiin erillinen tutkimushanke, jonka toteuttajaksi valittiin valtiot. tohtori Hanna-Liisa Liikanen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten kulttuuri- ja taidetoiminta vaikuttaa hoito- ja hoivahenkilöstön työhyvinvointiin, työkykyyn, työympäristöön sekä työtapoihin. Tutkimusnäkökulman valintaan vaikuttivat oleellisesti lukuisat aiemmat tutkimukset, joissa kulttuuri- ja taideharrastusten myönteiset vaikutukset oli todennettu tieteen menetelmin ja kokemusperäisin havainnoin. KULTA-tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena oli selvittää, siirtyvätkö vaikutukset myös työympäristöön, jos henkilöstölle luodaan mahdollisuus jatkaa mielekkääksi kokemaansa kulttuuriharrastustoimintaa myös työaikana ja työympäristössä.

KULTA-tutkimushankkeelle perustettiin erillinen ohjausryhmä, johon kutsuttiin Suomen Kulttuurirahaston edustajaksi suunnittelija Olli Vallinheimo, taiteilijoiden edustaksi kuvataiteilija Kirsimaria Törönen-Ripatti ja hoito- ja hoivayksiköiden edustajaksi palveluohjaaja Katriina Nyberg. Etelä-Savon rahaston edustajana toimi asiamies Päivikki Eskelinen-Rönkä. Tutkimus valmistui laaditun suunnitelman mukaisesti ja sen kieliasun tarkasti äidinkielen lehtori, fil. maisteri Salla Pohjola. Tutkimus julkaistaan KULTA-hankkeen päätösseminaarissa 13.2.2014.

Suomen Kulttuurirahaston Etelä-Savon rahaston puolesta esitän lämpimät kiitokset kaikille hankkeeseen osallistuneille.

Mikkelissä 11.2.2014

Päivikki Eskelinen-Rönkä  
Fil. tohtori, asiamies

# SISÄLLYS

<b>Johdanto</b>	5
<b>1. KULTA-hankkeeseen liittyvä tutkimus 2012–2013</b>	7
1.1 Tutkimuksen viitekehys	7
1.2 Tutkimuksen ennakko-oletukset ja kysymykset	8
1.3 Tutkimuksen kohteet	9
1.4. Tutkimusaineistot ja menetelmät	10
1.5. Tutkimuksen eteneminen	11
<b>2. Näkökulmana työhyvinvointi</b>	13
2.1 Työ ja työntekijät vanhustenhuollossa	13
2.2 Taide osana työelämää ja työhyvinvointia	15
2.3 Lisääkö taide työn imua?	18
<b>3. Taidetta palvelutalossa</b>	21
3.1 Ikäihmisten palvelutalo taideympäristönä	21
3.2 Kulttuuri, taide ja taidelähtöiset menetelmät	22
3.3 Taidetta savolaisissa hoitoyksiköissä aikaisempien selvitysten valossa	24
<b>4. KULTA-tutkimuksen tuloksia</b>	27
4.1. Kyselyaineiston analyysiä Annakodista	27
4.1.1 Henkilökunnan taustatietoja	27
4.1.2 Harrastukset	28
4.1.3 Työhyvinvointi ja työn voimavarat 2012–2013	30
4.1.4 Työhön ja taidetoimintaan liittyvät asenteet 2012–2013	35
4.1.5 Yhteenvetoa Annakodin tuloksista	40
4.2 Kyselyaineiston analyysiä Ruskahovista	40
4.2.1. Henkilökunnan taustatietoja	41
4.2.2. Harrastukset	41
4.2.3. Työhyvinvointi ja työn voimavarat	43
4.2.4. Työhön ja taidetoimintaan liittyvät asenteet	47
4.2.5. Yhteenvetoa Ruskahovin tuloksista	51
4.3. Teemahaastattelujen tuloksia – Annakoti ja Ruskahovi	51
4.3.1. Henkilökunnan näkökulmasta	52
4.3.2. Taiteilijoiden näkökulmasta	56
<b>5. Annakodin ja Ruskahovin tulosten vertailua</b>	58
5.1 Yhteenvetoa haastatteluista ja päiväkirjoista	58
5.2 Taiteen ja kulttuuritoiminnan vaikutukset työhyvinvointiin	59
5.3 Taiteen ja kulttuuritoiminnan vaikutukset asenteisiin ja työtapoihin	61

<b>6. Mallinnus ja prosessi</b>	63
<b>7. Yhteenvetoa ja yleistettävyyttä</b>	67
<b>8. Taiteen soveltaminen hoivatyöhön lisää työhyvinvointia</b>	70
<b>Lähteet</b>	72
<b>Luettelo kuvioista ja taulukoista</b>	79
<b>Liitteet:</b>	
Liite 1. Alkukyselyn lomake 1	
Liite 2. Seurantakyselyn lomake 2	
Liite 3. Taiteilijat, taidetyöpajat ja osallistunut henkilökunta, lukumäärä	

# TAIDETTA JA TYÖN ILOA! -KULTA-TUTKIMUS

## JOHDANTO

Suomen Kulttuurirahaston Etelä-Savon rahasto käynnisti syksyllä 2011 kolmivuotisen KULTA-hankkeen, jonka tavoitteena on lisätä ikäihmisten kulttuuriharrastuksia ja mahdollisuuksia osallistua taide- ja kulttuuritoimintaan. Hankkeen avulla pyritään luomaan toimivat yhteistyömallit taiteen ammattilaisten ja ikäihmisten hoitoyksiköiden välille.

Hankkeeseen valittiin vuosille 2012 ja 2013 yhteensä kuusi eteläsavolaista ikäihmisten palvelutaloa. Vuosi 2012 oli hankkeen pilottivaihetta. KULTA-hanke tuki henkilöstölle suunnattua työpaikalla tapahtuvaa taidekoulutusta. Lisäksi yksiköille annettiin rahallista tukea kulttuuritoiminnan palvelujen hankintaan hankkeeseen osallistuvilta taiteilijoilta.

Hankkeeseen valitut 15 taiteilijaa työskentelevät eri puolilla Etelä-Savon maakuntaa. Hankkeen alussa taiteilijoille tarjottiin luovan alan (Aalto yliopiston Pienyrityskeskus yhteistyössä Diges ry:n kanssa) ja vanhenemiseen liittyvää (geriatri Pertti Karppi) koulutusta. Koulutuksen tavoitteena oli antaa valmiuksia tunnistaa ja huomioida ikäihmisten erityistarpeet sekä tuotteistaa ja toteuttaa laitosympäristöön sopivaa taidetoimintaa. Taiteilijat muodostavat Kultaverkoston ([www.kultaverkosto.info](http://www.kultaverkosto.info)).

Suomen Kulttuurirahaston rahoittamaa hanketta ja tutkimusta koordinoi Etelä-Savon rahaston asiamies Päivikki Eskelinen-Rönkä yhteistyössä Suomen Kulttuurirahaston suunnittelija Olli Vallinheimon kanssa. KULTA-hankkeesta saa lisätietoa hankkeen kotisivuilta ([www.skr.fi/kulta-hanke](http://www.skr.fi/kulta-hanke)).

KULTA-hankkeeseen liittyvän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää taide- ja kulttuuritoiminnan vaikutuksia vanhusten palvelutaloissa työskentelevän henkilökunnan työhyvinvointiin, työkykyyn, työympäristöön sekä työtapoihin. Tutkimuksen tuloksia pyritään hyödyntämään taiteilijoiden ja palvelutalojen yhteistyötä mallinnettaessa.



Kuvio 1. Taiteilijoiden ja vanhustyön ammattilaisten yhteistyö hoivatyön ja hoivayhteisön osana.

Kuviossa yksi on kuvattuna KULTA-hankkeen sekä tutkimuksen lähtöasetelma ikäihmisten palvelutalossa. Ylimpänä ovat palvelutalossa asuvat ikäihmiset, joiden osallistumista ja kulttuuriharrastuksia halutaan lisätä. Toimijoina ovat eri alojen taiteilijat ja palvelutalon henkilökunta. KULTA-tutkimus kohdentuu henkilökuntaan. Asiakkaat ja taitelijat ovat välillisesti mukana.

## 1. KULTA-HANKKEESEEN LIITTYVÄ TUTKIMUS 2012–2013

Tutkimus on sidoksissa KULTA-hankkeeseen, ja tutkimussuunnitelma on elänyt hankkeen mukana. Hankkeen suunnittelu alkoi vuonna 2010, ja se käynnistyi vuonna 2011. Tutkimus tehtiin vuosina 2012–2013. Hankkeen tutkimuspyynnön<sup>1</sup> mukaisesti tutkimus kohdentui vuonna 2012 Mikkeliissä toimivaan ikäihmisten palvelutaloon Annakotiin, jota seurattiin vielä vuoden 2013 alussa. Vuoden 2012 lopulla KULTA-hankkeeseen valittiin toinen ikäihmisten palvelutalo, Mäntyharjun Ruskahovi, jota seurattiin tutkimuksella vuoden 2013 ajan.

### 1.1 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

KULTA-hankkeen tavoitteena on vanhusten kulttuuritoiminnan lisääminen hoitoyhteisöissä, mikä edellyttää henkilökunnan kouluttamista sekä myönteistä suhtautumista taidetoiminnan integroimiseksi osaksi hoitotyötä. Useat tieteelliset tutkimukset tukevat väitettä, että yhteisöllisellä kulttuurin harrastamisella on selvä myönteinen vaikutus eliniän odotteeseen eli pitkään ikään. Kulttuuritoiminnan ja taiteen vaikutuksista hyvinvointiin ja terveyteen löytyy monia kansainvälisiä ja kotimaisia tutkimuksia, joiden teoreettiset ja metodiset lähtökohdat poikkeavat paljonkin toisistaan. Kulttuuriharrastusten lisääminen vanhusten palvelutalojen arkeen vaikuttaa sekä asiakkaiden elinympäristöön että henkilökunnan työyhteisöön ja työtapoihin.

KULTA-tutkimus sijoittuu taide- ja kulttuurigerontologian sekä työn ja hyvinvoinnin tutkimuksen kentille. KULTA-tutkimuksen lähtökohtana on positiivisen työ- ja organisaatiopsykologian mukainen työn vaatimusten ja voimavarojen malli. Keskeisenä käsitteenä on työn imu, joka sisältää tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen ulottuvuudet (Hakanen 2009). KULTA-tutkimuksen viitekehys on alan aikaisempi tutkimus ja kirjallisuus, joiden mukaan taiteella ja kulttuuritoiminnalla on vaikutuksia hyvinvointiin, työhyvinvointiin ja terveyteen.

Taiteen ja kulttuurin yhteyksiä terveyteen, hyvinvointiin, sosiaaliseen pääomaan ja elinajan odotteeseen on tutkittu sekä kotimaassa että kansainvälisesti (Konlaan ym. 2002; Liikanen 2003; Staricoff 2004; Galloway 2006; Kilroy ym. 2007; Hyyppä ym. 2007; 2008; Michalos & Kahlke 2008; Väänänen 2009; Pynnönen ym. 2012).

Kulttuuritoiminta sopii tutkimusten mukaan hyvin hoitotyön ja kuntoutuksen tueksi (Pitkälä ym. 2004; 2005; Särkämö ym. 2008; Forsblom ym. 2009). Taide vaikuttaa myönteisesti muistisairauksia potevien elämään (Hanneman 2006; Holthe ym. 2007; Ravelin 2008; Pusa 2010; Hammar ym. 2011). Lisäksi asuin- ja hoitoympäristön kodinomaisuudella on vaikutusta hyvinvointiin ja kuntoutumiseen (Kotilainen 2000; Topo ym. 2009).

Taiteellinen tutkimus kulttuurin ja hyvinvoinnin yhteyksistä on kasvava tutkimusalue myös Suomessa (Hohenthal-Antin 2001; Bardy ym. 2007; Kantonen 2005; Heimonen 2009; Lehtonen 2010; Pusa 2012; Strandman-Suontausta 2013).

---

<sup>1</sup> Tutkimuksen tilaaja on Suomen Kulttuurirahaston Kannatusyhdistys ry (sopimus 5.3.2012). Palvelutalojen kanssa on tehty erilliset sopimukset tutkimukseen osallistumisesta. Palvelutalot tekevät selvityksen tuen käytöstä tukikauden päätyttyä.



Taide- ja kulttuurilähtöiset menetelmät voivat tukea työssä uuden oppimista ja työssä jaksamista sekä toimia työpaikan vetovoimatekijänä. Taidelähtöisten soveltavien menetelmien tuloksena voi olla parantunut työilmapiiri, parempi työn laatu ja työn tuottavuus (Varsa 1998; Staricoff ym. 2003; Kilroy ym. 2007; Eriksson ym. 2007; 2009; Nuutinen 2008).

Tutkimukset osoittavat, että kokemuksellinen kuvataiteeseen liittyvä oppiminen lisää merkittävästi työhön liittyviä kykyjä, kuten kommunikaatiokykyä, tiimityötaitoja, itsenäisyyttä ja elinikäisen oppimisen mallia (Mannigin 2007; Bresler 2008; von Brandenburg 2009). Musiikin kuunteleminen innostaa työntekijöitä, auttaa heitä rytmittämään työtehtäviä ja nostaa työn laatua (Lesiuk 2005). Orkesterissa saaduilla opeilla ja luovalla otteella päästään johtamisessa huippusuorituksiin. Arvostava vuorovaikutus työssä on tärkeää, sillä pitkäaikainen huippusuoritus ei ole mahdollinen ilman työhyvinvointia (Mäkirantala 2011). Aktiivinen kulttuurin harrastaminen, luovat vapaa-ajan harrastukset sekä viikottainen kulttuuritilaisuuksissa käynti korreloivat työhyvinvoinnin kanssa terveydenhuollon henkilökunnalle tehdystä kyselytutkimuksesta (Tuisku ym. 2011).

Taiteen, kulttuurin ja hyvinvoinnin yhteyksiä on koottu moniin julkaisuihin: Taidetta ja hyvinvointia kuvaavia tutkimuksia on kirjattu Opetusministeriön julkaisuun *Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia* (2010:1). Työturvallisuuskeskus on julkaissut raportin *Kuvataide työhyvinvoinnin ja työtoiminnan tukena* (von Brandenburg 2003). Nykyaikaisen taiteen museo Kiasman julkaisussa *Taide keskellä elämää* löytyy artikkelikokoelma taiteen soveltamisen laajoista mahdollisuuksista. (Bardy ym. 2007). Ikäinstituutin *Ikääntyminen ja kulttuuri* -raportti kuvaa taiteen ja kulttuurin vaikutuksia ja yhteyksiä ikääntymiseen ja ikäihmisten elämään (Liikanen 2011). Lahden ammattikorkeakoulun julkaisuun *Taide käy työssä* on koottu kokemuksia ja tutkimuksia taidelähtöisten menetelmien sovelluksista työelämään TAIKA-hankkeen puitteissa (Rönkä ym. 2011). Turun yliopiston julkaisema *Terveyttä kulttuurin ehdoilla* tuo uusia näkökulmia kulttuuriseen terveytutkimukseen (Honkasalo & Salmi 2012).

## 1.2 TUTKIMUKSEN ENNAKKO-OLETUKSET JA KYSYMYKSET

KULTA-hankeeseen liittyvä kvalitatiivinen interventiotutkimus arvioi taiteen ja kulttuuritoiminnan vaikutuksia palvelutalojen henkilökunnan työhyvinvointiin, työhön ja työympäristöön. Tutkimuksella arvioidaan lisätyn ja kohdennetun taidetoiminnan vaikutuksia henkilökunnan hyvinvointiin. KULTA-tutkimuksen viitekehystenä on alan aikaisempi tutkimus ja kirjallisuus, joita on esitelty edellä luvussa 1.1. Viitekehyksestä voidaan johtaa tutkimukselle seuraavat työhypoteesit tai ennakko-oletukset:

- Taide ja kulttuuritoiminta tukevat hyvinvointia ja terveyttä
- Taide- ja kulttuuritoiminta vaikuttavat työhyvinvointiin, työkykyyn, työympäristöön, työyhteisöön ja työhön sekä lisäävät työn imua
- Taidetoiminta vaatii taiteilijoiden, henkilökunnan ja asukkaiden yhteistyötä
- Taide ammattina tai vapaa-ajan harrastuksena auttaa taiteen ymmärtämisessä ja toteuttamisessa osana hoitotyötä.

KULTA-tutkimus testaa ennakko-oletuksia seuraavilla kysymyksillä:

1. Vaikuttaako taide ja kulttuuritoiminta myönteisesti henkilökunnan työhyvinvointiin ja työn imuun ikäihmisten palvelutaloissa?
2. Vaikuttaako taide ja kulttuuritoiminta palvelutalon työtapoihin ja muuttaako se hoito- tai hoivatyötä?
3. Millä tavalla tutkimuksen tulokset tukevat taiteilijoiden ja palvelutalon yhteistyön mallintamista?

### 1.3 TUTKIMUKSEN KOHTEET

Tutkimusta voidaan pitää kokonaistutkimuksena, koska tutkimukseen on otettu mukaan molempien palvelutalojen koko henkilökunta sekä kyseisissä palvelutaloissa taidetoimintaa vetäneet taiteilijat. Palvelutalojen asiakkaat rajataan pois tutkimuksesta, vaikka heidän välillistä vaikutustaan ei voida sulkea pois kokonaan.

Sosiaali- ja terveydenhuollon pitkäaikais- ja asumispalveluita koskevan tilaston ([www.sotkanet.fi](http://www.sotkanet.fi)) mukaan vuoden 2011 lopussa tavallisissa palveluasunnoissa eli 1,3 prosenttia yli 75-vuotiaista, tehostetussa palveluasumisessa (ympäri vuorokautinen hoiva) 5,9 prosenttia, vanhainkodeissa 3 prosenttia ja terveyskeskusten vuodeosastoilla 1,5 prosenttia yli 75-vuotiaista. Valtaosa asui edelleen omassa kodissaan ja heistä yli 12 prosenttia oli kotihoidon piirissä.

KULTA-tutkimuksessa mukana olevat Annakoti ja Ruskahovi antavat tehostettua palveluasumista. Asiakkaiden ja henkilökunnan joukossa miehet ovat vähemmistönä. Etnistä taustaa ei ole kysytty, mutta oletettavasti se on hyvin homogeeninen tutkimuksen kohteena olevissa palvelutaloissa.

#### **Annakoti Mikkeliissä**

Mikkelin Ropoyhdistyksen Annakoti-säätiö on perustettu vuonna 1914, ja se on tarjonnut asumispalveluja vuodesta 1954 lähtien. Säätiö omistaa Annakodin 70 tehostettua palveluasuntoa, joissa saa ympärivuorokautista hoivaa. Asukkaat valitaan Mikkelin kaupungin SAS-ryhmän (Selvitä-Arvioi-Sijoi) kautta. Helmikuussa 2012 talossa oli yhteensä 73 asukasta.

Asunnot ovat 25–53 neliömetrin suuruisia esteettömiä ja kodikkaita huoneistoja, joista osa on tarkoitettu perheasumiseen. Kiinteistössä on yhteisiä tiloja, ruokasali, kirjasto, askartelu- ja vierashuone, kuntosali, viisi hissiä ja oleskeluparvekkeet. Huoneisiin saa tuoda omat huonekalut. Kiinteistö sijaitsee rauhallisella kaupunkialueella. Rakennuksen kolme sivua muodostaa yhtenäisen taloryhmän, jonka sisään jää suojaisa piha-alue. Ruoka saadaan omasta keittiöstä. Palvelutalo julkaisee viikkosanomia, joissa kerrotaan viikon päiväohjelmasta. Jo ennen KULTA-hanketta palvelutalossa järjestettiin erilaista aktivoivaa toimintaa ja kuorot sekä taiteilijat vierailivat juhlapyhinä. Annakoti toimi yhteistyössä lähinnä mikkeliäisten taiteilijoiden ja kulttuurituottajien kanssa.

Annakodissa työskentelee yhteensä 48 vakituista henkilöä. Hallinnon muodostavat johtaja ja toimistosihiteeri. Hoitohenkilökuntaa ovat vastaava sairaanhoitaja, kolme sairaanhoitajaa, fysioterapeutti, 25 lähihoitajaa ja kaksi hoitoapulaista. Muuta henkilökuntaa ovat palveluohjaaja-sosionomi, kolme siivoojaa, pesulanhoitaja, talonhoitaja, emäntä ja kuusi keittiötyöntekijää. Annakodin hoitajamitoitus on 0,53 asukasta kohden.

Kuusi taiteilijaa piti kevään 2012 aikana yhteensä kymmenen taidetyöpajaa henkilöstökoulutuksena Annakodissa. Taidetyöpajat oli tarkoitettu etupäässä henkilökunnalle, mutta myös asukkaat osallistuivat niihin. Henkilökuntaa informoitiin taidetyöpajoista siten, että ilmoitustaululle laitettiin aikataulut ja tietoa taiteilijoista. Taidetyöpajat pidettiin Annakodin tiloissa iltapäivisin klo 12.30–13.30 ja klo 14.00 - 15.00.

### **Ruskahovi Mäntyharjussa**

Mäntyharjun kunnan omistamassa vanhusten palvelutalo Ruskahovissa on yhteensä viisi tehostetun palveluasumisen yksikköä: Annansilmä (11 paikkaa), Pelakuu (11), Aurelia (10), Linnea (10) ja Viola (11), yhteensä 53 asukaspaikkaa. Paikoista seitsemän on jaksohoitoa tarvitseville omaishoidettaville ja kuntoutuville. Asukkaista 98 %:lla on muistisairauksia. Jokaisella asukkaalla on oma invalidimitoitukset täyttävä huone ja kylpyhuone.

Vakituista henkilökuntaa on yhteensä 31: osastonhoitaja, neljä sairaanhoitajaa, 24 lähi-, perus- ja kodinhoitajaa ja osastoapulainen. Päiväkeskustoiminnassa on lisäksi ohjaaja ja kaksi lähihoitajaa sekä fysioterapeutti. Terveyskeskuksesta käy osa-aikaisesti kaksi kuntahoitajaa. Ruskahovin hoitajamitoitus on 0,52 asukasta kohden.

Ruskahovissa on asumispalvelujen lisäksi päiväkeskus, kotihoidon tukipiste sekä kuntosali, sauna ja uima-allas. Ruoka tuodaan terveyskeskuksesta. Ruskahovin päiväkeskus toimii arkipäivisin klo 8–15, jolloin asiakkailta on mahdollisuus osallistua jumpan, saunomisen ja ruokailun lisäksi viriketuntiin (muistipiiri, levyraati, ystäväpiiri, pelit, yhteislaulu). Uutena toimintana on omaishoidettavien asiakkaiden päivätoiminta kuntouttavana toimintana.

Ruskahovi tekee aktiivista yhteistyötä kunnan kulttuuritoimen kanssa. Palvelutalossa järjestetään teatteriesityksiä, tanssiryhmiä, konsertteja sekä yhteislaulua. Päiväkotien lapset, vapaaehtoisryhmät, seurakunta, taiteilijat, harrastajat sekä kaverikoirat vierailevat usein. Ruskahovin viereen rakennetaan uusi päiväkotitoiminta, jonka piha-alue yhdistetään palvelutalon kanssa. Muutenkin Ruskahovissa on aamupäivisin monipuolista aktivoivaa toimintaa.

Kuusi Kulta-verkoston taiteilijaa piti vuoden 2013 aikana henkilöstökoulutuksena yhteensä kymmenen työpajaa, joissa oli myös asukkaita mukana. Henkilökuntaa informoitiin henkilökohtaisesti, ja jokaisen edellytettiin olevan mukana. Taidetyöpajat pidettiin Ruskahovin tiloissa iltapäivisin klo 14–15.

### **Taiteilijat**

KULTA-hankkeeseen on valittu kaikkiaan 15 taiteilijaa ([www.kultaverkosto.fi](http://www.kultaverkosto.fi)). Kolme taiteilijaa edustaa musiikkia, seitsemän taiteilijaa visuaalisia ja kädentaitoja, kolme tanssitaideilijaa ja kaksi sanataideilijaa ja teatteria. Taiteilijat asuvat ja työskentelevät Etelä-Savon maakunnan alueella. KULTA-hankkeeseen valitut kuusi palvelutaltoa voivat hankkia taiteilijoilta vierailuja, taidetuokioita tai työpajoja Etelä-Savon rahaston tukemina rahoituskauden aikana.

## **1.4. TUTKIMUSAINESTOT JA MENETELMÄT**

KULTA-tutkimus muodostaa aineistoltaan ja menetelmiltään triangulaation. Tutkimusaineistoa kerättiin koko henkilökunnalle tehdyillä lomakekyselyillä (alku- ja loppukysely). Kvantitatiivisella lomakeaineistolla kerättiin tutkimustiedon runko ja kvalitatiivisella haastattelulla syvennettiin tietoa (Eskola & Suoranta 2008).

Tutkimusaineistoa kerättiin strukturoiduilla dikotomisilla ja monivalintakysymyksillä sekä täydentävillä avoimilla kysymyksillä. Harrastuksia koskeva luettelo on mukailtu Tilastokeskuksen vapaa-aikatilaston aktiivisen harrastamisen tilaston kanssa (Liikkanen ym. 2005). Työoloja koskevissa kysymyksissä on hyödynnetty Työterveyslaitoksen sosiaali- ja terveysalan työoloja -tutkimusta (Laine ym. 2011). Työhyvinvointia koskevissa kysymyksissä on mukailtu Jari Hakasen (2009) kehittämää Työn imu -käsitettä ja -arviointimenetelmää. Lomakeaineisto käsiteltiin Microsoft Office Excel -taulukkolaskentaohjelmalla. Lomake oli testattu etukäteen ulkopuolisen palvelutalon kanssa. Alkukyselyllä selvitettiin henkilökunnan työtehtävät, koulutus ja työkokemus sekä demografiset taustatekijät, taiteen harrastaminen ja kulttuuritilaisuuksissa käyminen, koettu työtyytyväisyys ja asenteet taidetoimintaan osana hoitotyötä ja työnteitä (Liite 1).

Tutkija haastatteli osaa henkilökuntaa, joka valikoitui haastatteluihin palvelutalojen ohjaamina. Haastateltavana oli kuusi taiteilijaa, joilla oli taidetyöpajoja Annakodin ja Ruskahovin henkilökunnalle. Haastatteluista tehtiin kirjalliset muistiinpanot. Kahden eri palvelutalon tutkimusaineistot analysoitiin erikseen ja verrattiin toisiinsa. Tällä pyrittiin lisäämään tulkintojen luotettavuutta ja yleistettävyyttä. Haastattelut antoivat tutkimuksen kannalta merkittäviä lisätietoja ja toimintamalleja. Taiteilijoita ja palvelutalon yhdyshenkilöä pyydettiin pitämään työprosessistaan päiväkirjaa joko manuaalisesti tai sähköisesti. Tutkimuksen tuloksia analysoitaessa otettiin huomioon päiväkirjat, muut havaintoaineistot sekä alan tutkimus- ja kirjallisuuslähteet.

Palvelutalon henkilökunnalle tehtiin seurantakysely KULTA-hankkeen rahoittaman, vuoden kestävä taideintervention loputtua. Vuoden aikana pidettiin taidetyöpajoja, hankittiin kultaverkoston taiteilijoilta lisää taidetoimintaan ja aloitettiin omaehtoista ja henkilökunnan itse vetämää taidepainotteista toimintaa. Seurantakyselyyn lisättiin muutoksiin liittyviä kysymyksiä aikaisemmin tehtyjen kysymysten rinnalle (liite 2).

## 1.5. TUTKIMUKSEN ETENEMINEN

Tutkimus eteni hankkeen mukana vuosina 2012–2013. Kvalitatiiviset menetelmät yhdessä kvantitatiivisten menetelmien kanssa mahdollistivat tutkittavien ilmiöiden ja todellisuuden hahmottamisen prosessina. Koska tutkimuskohteet rajautuvat kahteen palvelutaloon, Annakotiin ja Ruskahoviin, yleistettävyyttä arvioidaan erikseen. Tutkimusraportin lopussa, luvussa seitsemän tehdään yhteenvetoa ja pohditaan yleistettävyyttä.

Tutkimus eteni syklittäin vuosien 2012 ja 2013 aikana (kuvio 2).

1. Koko henkilökunnalle lähetettiin **lomakkeella alkukysely** ennen KULTA-hankkeeseen liittyvien taidetyöpajojen alkua helmikuussa 2012 (Annakoti) ja marraskuussa 2012 (Ruskahovi). Tavoitteena oli selvittää tilannetta, joka oli vallinnut ennen taideintervention alkua.
2. **Teemahaastatteluja** tehtiin henkilökuntaan kuuluville ja taiteilijoille taidetyöpajakauden jälkeen tiedon syventämiseksi (Annakoti 2012, Ruskahovi 2013).
3. Tutkimusvuoden jälkeen lähetettiin **lomakkeella seurantakysely**, jolla pyrittiin selvittämään taiteen ja kulttuuritoiminnan (taideintervention) vaikutuksia työhyvinvointiin, työn voimavaroihin, työhön ja työympäristöön. Kahden palvelutalon tuloksia verrattiin toisiinsa sekä mahdollisiin muihin alan tutkimuksiin. Seurantakyselyt toteutettiin Annakodissa helmikuussa 2013 ja Ruskahovissa marraskuussa 2013.
4. Tutkimustuloksia hyödynnettiin taiteilijoiden ja palvelutalon yhteistyön mallintamisessa. Arvi-

oitii tutkimusaineiston riittävyyttä ja luotettavuutta sekä tutkimuksen yleistettävyyttä. Tutkimuksen tuloksista julkaistiin väliraportti 31.12.2012 mennessä ja loppuraportti 31.12.2013 mennessä.



KUVIO 2. KULTA-tutkimuksen kehityssykli (mukailtu: Hyötyläinen ym. 2007)

KULTA-hanketta voidaan pitää työelämälähtöisenä kehittämishankkeena, jota tuettiin tutkimuksella. Taide- ja kulttuuritoiminnan kokemukselliset prosessit työpajoissa, uudet pysyvät työtavat ja yhteistyön mallintaminen olivat kehittämisen ja muutoksen tärkeitä elementtejä. Taiteilijat, henkilökunta ja asiakkaat sekä hankkeen kehittäjät olivat keskeisiä toimijoita. Hanke oli suunniteltu vuonna 2010, ja se alkoi vuoden 2011 syksyllä. Tutkijana en ollut mukana KULTA-hankkeen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Keijo Räsänen (2007) mukaan tutkija osallistuu tavalla tai toisella tutkimaansa hankkeeseen ja hänen tulisi myös kantaa siitä vastuunsa. Olen antanut tutkimuksen tulokset hankkeen käyttöön sitä mukaa, kun ne ovat valmistuneet vuosien 2012–2013 aikana.

Kehittämishankkeen tavoitteena on saada aikaa muutoksia. Muutosprosessit ovat aina pitkiä ja työläitä, etenkin, jos tarkoituksena on saada aikaan pysyviä muutoksia työssä ja työtavoissa. Muutoksen eri tasoja ovat muutokset yksilön tiedoissa, asenteissa ja käyttäytymisessä sekä koko ryhmän käyttäytymisessä (mm. Hersey & Blanchard 1990). Yksinkertaisinta ja nopeinta on omaksua uutta tietoa. Muutostyötä vaikeuttavat asenteiden muutokseen vaikuttavat emootiot. Muutokset ryhmän käyttäytymisessä ovat jopa yksilön käyttäytymisen muutoksiakin hitaampia, sillä vuosien myötä rakentuneet tottumukset, tavat ja perinteet ovat tiukassa.

## 2. NÄKÖKULMANA TYÖHYVINVOINTI

KULTA-hankkeen tavoitteena on taiteen ja kulttuuritoiminnan lisäämisen avulla vahvistaa henkistä työhyvinvointia ja työn voimavaroja. Työhyvinvointia on perinteisesti pyritty edistämään työterveyshuollon keinoin, työpaikkaliikunnalla, työpaikkaruokailulla, työsuojelulla, virkistystoiminnalla ja hyvällä johtamisella (Leppänen ym. 2001). Työhyvinvointi nähdään tavoitetilana, joka määritellään:

*”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi.”*

Hyvinvointi työssä koostuu monista työn piirteistä, joita ovat itsensä kehittäminen ja toteuttaminen, mahdollisuus itsenäisiin päätöksiin, tehtäväkuvan selkeys, palautteen ja tiedon saaminen sekä mahdollisuus vuorovaikutukseen. Työhön liittyvä hyvinvointi on tulosta positiivisesta yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksesta (Tuisku ym. 2011).

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä oli vuonna 2003 yhteensä 93 prosenttia palkansaajista. Heistä erittäin tyytyväisiä oli 33 prosenttia. Tutkimuksen mukaan työtyytyväisyyttä lisäävät työn itsenäisyys, suhteet työtovereihin ja työpaikan henki, työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus, hyödyllisyyden tunne, mahdollisuudet toteuttaa itseään ja oppia uutta, miellyttävät asiakkaat ja suhteet esimiehiin (Työterveyslaitos SVT 2008).

Työterveyslaitoksen tekemässä sosiaali- ja terveysalojen työolotutkimuksessa henkilökunnan työtehtävät ja valmiudet arvioitiin olevan tasapainossa. Henkilökunta koki terveytensä ja työkykynsä hyväksi. Stressiä koettiin vähän. Henkinen hyvinvointi oli lisääntynyt aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna. Asiakassuhteet koettiin haastavammiksi, sillä 1990-luvulta lähtien asiakkaiden moniongelmallisuus oli lisääntynyt ja kuormittavuus kasvanut. Päätöksenteon vaikeus, epäoikeudenmukaisuuden kokemukset sekä esteet uralla etenemisessä olivat lisääntyneet jossain määrin aikaisempiin tutkimuksiin verrattuina. Palvelutaloissa asiakastyötä tekevistä 80 prosenttia koki usein iloa ja mielihyvää (Laine ym. 2011, 49, 129–130).

### 2.1 TYÖ JA TYÖNTEKIJÄT VANHUSTENHUOLLOSSA

Vanhustenhuollossa tehtyä työtä kuvataan käsitteillä hoiva-, hoito- tai auttamistyö. Hoiva määritellään laissa iäkkään henkilön sosiaali- ja terveyspalvelujen saannin turvaamiseksi seuraavasti:

*”Hoivalla tarkoitetaan iäkkään henkilön avustamista hänen kotonaan tai kodin ulkopuolella tapahtuvissa päivittäisissä perustoiminnoissa, joista henkilö ei suoriudu ilman toisen henkilön apua ja tukea. Hoivalla tarkoitetaan myös ympärivuorokautisen hoidon ja huolenpidon järjestämistä.”<sup>2</sup>*

<sup>2</sup> Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista, ns. vanhuspalvelulaki astui voimaan 1.7.2013 alkaen (28.12.2012/980). Sosiaali- ja terveyspalvelujen sisällöstä ja palvelujen järjestämisestä säädetään edelleen mm. sosiaalihuoltolaissa (710/1982), terveydenhuoltolaissa (1326/2010), kansanterveyslaissa (66/1972), erikoissairaanhoidolaissa (1062/1989), laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) sekä yksityisistä sosiaalipalveluista annetussa laissa (922/2011).

Ikäihmisten palvelutalot ja tehostetun palvelun yksiköt ovat sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnollisissa käytännöissä määritelty sosiaalitoimen piiriin, vaikkakin ne voivat kunnan organisaatiossa toimia sosiaali- ja terveystalokuntien alaisuudessa. Sosiaalipalvelujen piirissä tehdään hoivatyötä (care/caring, social care, omsorg) ja terveydenhuollossa hoitotyötä, joka on hoivatyötä pitemmälle säänneltyä. Kuitenkin palvelutalon arjessa hoivan ja hoidon raja-aidat usein häviävät ja osoittautuvat vaikeasti toteutettaviksi sekä tehottomiksi. Vanhuuden hoivan tavoitteena on ihmisen tukeminen arkipäiväisellä ja kulttuuriin kuuluvalla tavalla, joka sisältää arvokkaan ikääntymisen (Tedre 2003, 70).

Lait säätelevät lääketieteen, hoitotieteen ja sosiaalialan ammattilaisten pätevyyskäsitteitä, oikeuksia ja velvollisuuksia. Palvelutaloissa työskentelevien työorientaatioihin vaikuttavat geriatrian, sosiaaligerontologian ja gerontologisen hoitotyön ammattirakenteet ja kulttuurit. Palvelutalon henkilökunnan työ ja ammatillinen perusta muotoutuvat lääketieteen sekä sosiaali- ja hoitotieteen koulutuksissa.

Vanhusten palvelutalon henkilökunta on moniammatillinen. Työyhteisön muodostavat talous- ja hallintohenkilökunnan lisäksi mm. sairaanhoitajat, fysioterapeutit, kuntahoitajat, lähihoitajat, kodinhoitajat, perushoitajat, toiminnan- ja virikeohjaajat, palveluohjaajat sekä uutena ammattina hoiva-apulaiset. Lisäksi työyhteisössä on mukana muita ammattilaisia keittiössä ja huoltotehtävissä sekä eri alojen opiskelijoita.<sup>3</sup> Lääkärien työpanosta hankitaan ulkopuolelta. Taiteen ammattilaiset tai vapaaehtoiset vierailevat lyhyemmän tai pitemmän ajan ulkopuolisina palvelutalossa.

Nykypäivän hoito- ja hoivatyössä on yhä enemmän henkiseen, psykososiaaliseen ja fyysiseen jaksamiseen ja työkykyyn liittyviä työhyvinvoinnin ongelmia. Hoitotiede, lääketiede, fysio- ja toimintaterapia, lääkintäoppi, ravintotiede, hygienia, sosiaalityö ja muut moniammatillisuuden vaatimukset muokkaavat hoitoyksiköiden arkea. Ikäihmisten palvelutaloissa asiakkaat ovat aiempaa huonokuntoisempia ja moniongelmaisia. Työ on sekä rumillisesti että tiedollisen osaamisen kannalta vaativaa ja henkisiä voimavaroja kysyvää. Rajalliset resurssit nähdään usein esteenä sille, ettei työtä voida tehdä eettisesti oikein ja asiakaslähtöisesti. Työpäivä on aikataulutettu hoitotoimenpiteiden, ruokailun ja hygienian vaatimusten mukaisesti. Työtehtävät vievät aikaa asiakkaan kohtaamiselta ja läsnäololta (Palomäki & Toikko 2007).

Gustaf Molander (2003) kuvaa vanhustenhuollon työtä tunnetyönä. Tunteet ovat erottamaton osa jokapäiväistä asiakastyötä hoitoyksiköissä. Vaikeissa hoivatyön tilanteissa emotionaalisten kokemusten käsittely ja jakaminen on hyvin henkilökohtaista. Ammattirooliin vetäytyminen, myötätunto ja työyhteisön ilmapiiri, sallivuus ja luottamus korostuvat työssä, jossa tunteet ovat jatkuvasti läsnä.

Työelämän muutokset ovat myös vanhustenhuollon henkilökunnan arkea. Vakituinen työpaikka ei ole enää pysyvä edes julkisella sektorilla. Sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön, kilpailuttamisen, rakenteiden ja teknistymisen mukana tulleet muutokset koskettavat monen työn jatkuvuutta ja sisältöä. Henkilökunnan on oltava jatkuvassa muutosvalmiudessa, opiskeltava uutta ja joustettava työn vaatimusten ja reunaehtojen mukaan. Ikääntyvät työntekijät kokevat teknologisen muutoksen uuvuttavana. Nuoret työntekijät puolestaan kamppailevat perheen ja vuorotyön yhteensovittamisessa. Nämä luovat paineita työn johtamiselle sekä koko työyhteisölle. Raija Julkusen (2003) mukaan muutoksen sietäminen tai jopa siitä innostuminen on yksi avain pitkään työssä pysymiseen.

Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut henkilöstömitoituksia koskevan suosituksen vuonna 2008. Ikäihmisten palvelujen laatusuosituksen mukaan hoitoon osallistuvan henkilöstön määrä suhteessa asiakkaisiin on tehostetussa ja ympärivuorokautisessa hoidossa minimissä 0,5 - 0,6 ja hyvän hoidon

<sup>3</sup> Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnan pätevyys määräytyy mm. seuraavasti: Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) ja Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005).

takaa 0,7- 0,8 hoitajaa/asiakas (STM 2008:3). STM:n uusi henkilöstöä koskeva laatusuositus on parhaillaan lausuntokierroksella (STM 2013:11). Siinä suositellaan henkilöstön vähimmäismääräksi tehostetussa palveluasumisessa 0,5 hoitotyöntekijää asukasta kohden. Suositus ei ole velvoittava, mutta sitä käytetään palvelujen laadun valvonnan kriteeristönä.

Kansainvälisen kirjallisuuskatsauksen mukaan henkilöstön määrällä on kiinteä yhteys hoitajien työhyvinvointiin. Tyytymättömyys työhön, emotionaalinen uupumus, tapaturmien määrä ja stressi lisääntyivät, kun potilaiden määrä hoitajaa kohden lisääntyi sairaalaloissa. Hoitajamitoituksen ja työhyvinvoinnin yhteyksiä vanhustenhuollossa ei ole tutkittu, mutta niiden oletetaan olevan samansuuntaisia (Salin ym. 2010).

Vuonna 2011 sosiaalihuollon laitospalveluissa työskenteli 82 000 henkilöä ja sosiaalihuollon avopalveluissa 126 000 henkilöä. Vanhuspalveluissa oli yli 72 000 työntekijää. Alan henkilöstöstä kolmasosa oli täyttänyt 50 vuotta ja työvoimasta 89 prosenttia oli naisia. Kuntasektorin ennusteen mukaan sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä 44 000 (17 %) siirtyy eläkkeelle vuoteen 2014 mennessä ja vuoteen 2020 mennessä 83 000 (33 %) henkilöä (TEM 2011). Työmarkkinoilta eläköityvän tai muutoin poistuvan hoiva- ja hoitohenkilökunnan tilalle löytyy vielä toistaiseksi uusia tulokkaita, joista kasvava osa tulee etnisesti tai työkuultuuriltaan erilaisista lähtökohdista. Haasteena on, miten vanhustenhuollon tehtäviin löytyy nuoria tulokkaita, sillä alan vetovoima ei ole suuri nykyisten sosiaali- ja terveydenhuollon opiskelijoiden keskuudessa. Olisiko taide- ja kulttuuritoiminta yksi vetovoimatekijä?

## 2.2 TAIDE OSANA TYÖELÄMÄÄ JA TYÖHYVINVOINTIA

Taidetta voidaan tarkastella sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta osana työtä, työyhteisöä, työkykyä ja työympäristöä (kuvio 3). Viihtyisä ja kaunis työympäristö lisää työssä viihtymistä ja työn tuottavuutta. Taide ja yhteinen kulttuuritoiminta tukevat sosiaalista pääomaa, joka puolestaan vahvistaa yhteisöllisyyttä ja luottamusta. Yksilöllinen ja yhteinen kokemuksellinen oppiminen taiteen kautta lisää merkittävästi työhön liittyviä taitoja, kuten kommunikaatio- ja tiimityötaitoja sekä taitoja elinikäiseen oppimiseen ja luovaan työotteeseen. Taide voi edistää kontaktien syntymistä sekä luottamusta erilaisen kulttuurisen taustan ja kielen omaavien työntekijöiden kesken.



## Taide ja kulttuuri työhyvinvoinnin kehikossa



Kuvio 3. Taide ja kulttuuri työhyvinvoinnin kehikossa

Asiakkaiden koulutustaustan muuttuessa ja kuluttajahengen vahvistuessa vaatimukset sosiaali- ja terveydenhuollon palveluille tulevat kasvamaan. Myös omaiset ovat tärkeitä vaikuttajia ja yhä vahvemmin tietoisia oikeuksistaan. Teknologia, medikalisaatio ja organisaatiomuutokset muokkaavat sosiaali- ja terveystaloutta ja vaativat jatkuvaa uudelleen oppimista. Maahanmuuttajat, erilaisista etnisistä ja kulttuurisista ympäristöistä tulevat asiakkaat ja henkilökunta asettavat työn johtamiselle ja työyhteisön sisäisille voimille omat haasteensa. Työssä jaksamisen merkitys korostuu näissä paineissa. Työterveyslaitoksen antamissa työhyvinvointia koskeissa suosituksissa nuorten työntekijöiden vielä epävarmoja ammatillisia kokemuksia tulisi vahvistaa myönteisesti, jotta tulevaisuudessakin alan työllisyys ja vetovoima säilyisivät. Ikääntyvän työvoiman jaksamiseen tulisi kiinnittää huomiota, koska työurat mahdollisesti pidentyvät eläkeuudistuksen myötä (Työterveyslaitos 2007; Wrede & Nordberg 2010; Laine ym. 2011; Niemi 2012).

# Taiteen käyttö työelämässä

(Tyhy-muistio: STM 2012)

Esimerkkejä	Taide osana työkykyä ylläpitävää toimintaa	Taide osana työympäristöä	Taide osana työtä
Taide elämyksenä	Virike- ja kulttuuriseteli	Taidetta seinillä	Taiteilija osana työyhteisöä
Taiteen soveltava käyttö	Musiikkiesitys tykytilaisuudessa	Sairaalaklovni	Innovointia draaman avulla
Taidelähtöiset työmenetelmät	Työpaikan oma bändi tai kuoro	Itse esteettisesti tuunatut työkalut	Hoitaja laulaa potilaalle kylvetyksen yhteydessä. Saduttaminen osana kehityskeskustelua.

Kuvio 4. Taiteen mahdollisuuksia työelämässä (Suksi 2012)

Tuomo Alasoini (2012) ennustaa, että tulevassa työelämässä ihmisten roolit ovat entistä vähemmän valmiita ja annettuja. Työstä tulee subjektiivisempaa, ja luovuuden sekä aloitteellisuuden merkitys kasvaa. Hän näkee tulevaisuuden työelämän eräänlaisena ”improvisaatioteatterina”. Muutos pitäisi huomioida koulutuksessa sekä työelämän kehittämisessä ja käyttää uusia ennakkoluulottomia ja luovia menetelmiä.

Taide voidaan nähdä osana työelämää kolmesta näkökulmasta: työkykyä ylläpitävänä toimintana, osana työympäristöä ja osana työtä (Suksi 2012). Kuviossa neljä on esimerkkejä taiteen mahdollisuuksista työelämässä taide-elämysten kautta sekä taiteen soveltavan käytön ja taidelähtöisten menetelmien avulla.

Markku T. Hyypän (2013) mukaan työpaikan sosiaalisuus, keskinäinen luottamus sekä työtovereiden toisilleen antama apu ovat tärkeitä elementtejä työn tuottavuudelle, joka välillisesti tukee työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Kulttuurin kuluttaminen ja harrastaminen suojaavat varhaiselta kuolemalta. Taustayhteisön sosiaalinen ja kulttuurinen pääoma on kuitenkin vahvempi suojatekijä kuin kulttuurin kuluttaminen sinänsä.

Cecilia von Brandenburg (2009) mukaan taiteen avulla tapahtuvan työhyvinvoinnin kehittämisessä on ainakin seuraavat haasteet: 1) Taiteellisesti toimimisen tarkastelu suhteessa työssä toimimiseen. 2) Taiteen mahdollisuudet ilmentyä itseisarvoisena taiteena työpaikoilla. 3) Taidelähtöisten menetelmien käyttö henkilökunnan hyvinvoinnin edistämässä ja sen tutkimisessa. 4) Erilaisten yhteisötaiteellisten ja sosiokulttuuristen taidelähtöisten menetelmien mahdollisuudet työntekijöiden sosiaalisen yhteisöllisyyden tukemisessa. Hän muistuttaa, että kun taidetta käytetään hyvinvoinnin edistämässä, on myös tiedostettava, että taide voi aiheuttaa pahoinvointia, kipua ja tuskaa (von Brandenburg 2012, 251).

Taiteen ja kulttuurin vaikutuksia työhyvinvointiin hoito- ja hoiva-aloilla on tutkittu toistaiseksi suhteellisen vähän. Englantilaisien tutkimusten mukaan potilaille sairaalassa järjestetyillä kulttuuritoiminnalla oli myönteisiä vaikutuksia myös henkilökunnan viihtyvyyteen ja pysyvyyteen. Henkilökunta ilmaisi myös, että sairaalan miellyttävällä arkkitehtuurilla, sisustuksella ja taiteella

oli vaikutusta työpaikkaa haettaessa sekä työssä jaksamisessa (Staricoff ym. 2003; Kilroy 2007). Katinka Tuiskun ym. (2011) tutkimuksen mukaan viikottainen taide- ja kulttuuritoimintaan osallistuminen ja luovat harrastukset olivat yhteydessä työhyvinvointiin. Tutkimus vahvisti kulttuuriset harrastukset voimaannuttaviksi tekijöiksi terveydenhuollon henkilökunnan työssä.

Pohjois-Karjalan alueella toimineeseen KUVA-projektiin liittyvä lisensiaattitutkimus arvioi sosiokulttuurisen vanhustyön mahdollisuuksia kymmenessä vanhusten hoitolaitoksessa. Tutkimuksen mukaan ongelmatilanteita syntyi, kun taiteilijalla ei ollut hoitajaa työparina ja hän jäi yksin tilanteissa syntyvien tunnekuohujen keskelle. Hoitajien puuttumiseen arvioitiin vaikuttaneen työvoiman vähyys, vuorotyöt, liian huonokuntoiset vanhukset ja kielteiset asenteet taidetoimintaa kohtaan. Tutkimus korosti esimiesten tärkeää merkitystä mahdollistajina tai jarruttajina. Ristiriidoista huolimatta kehittämistyö antoi hoitajille uusia ideoita ja menetelmiä hoitotyön ja laitosarjen rikastuttamiseen (Nuutinen 2008).

TAIKA I ja II -hankkeen (2008–2011, 2011–2013) tavoitteina oli kehittää, tuottaa ja arvioida taidelähtöisiä menetelmiä erilaisten työyhteisöjen tarpeisiin. Hankkeen myötä useissa sosiaali- ja terveystalouden palveluyksikössä toteutettiin pitkäkestoisia taidetyöpajoja, joissa näkökulmana oli työhyvinvointi. Kokonaisuuteen liittyi arviointitutkimus, jossa on kehitetty prosessianalyysiä kuvaamaan saatuja kokemuksia ja tietoa. Päivi Rantala (2011) jakoi taiteeseen liittyvän kehitysprosessin kolmeen osaan: rakenteiden tasoon, asenteiden ja käytänteiden tasoon sekä toiminnan tasoon.

Satu-Mari Korhonen jaotteli taiteen käytön mahdollisuudet yhteisöissä seuraavasti: 1) Lyhytkestoiset interventiot, joissa yksi tai muutama työpaja toimii ”lääkeruiskun” tapaan. 2) Taidelähtöinen interventio, joka on kestoltaan ja vaikutuksiltaan pidempiaikainen. 3) Taidelähtöiset ohjelmat, jotka toteuttavat taidelähtöistä strategiaa ja rakentuvat useista taideinterventioista. (Rantala & Korhonen 2012). KULTA-hankkeessa muutaman työpajan mallia voidaan kuvata lyhytkestoiseksi interventioksi.

Anita Alanen (2012) käytti kohtaamistaidetta (Clinical Art/ Active Art) osana työhyvinvointia ja sen edistämistä. Kohtaamistaidteen vaikutukset osoittautuivat hyvin positiiviseksi vanhuspalvelujen työyhteisöissä. Ilo, luottamus ja ymmärrys työtovereita kohtaan lisääntyivät, ilmapiiri vapautui ja työssä viihdyttiin. Työyhteisön halu kehittää työtään ja tiimityöskentelyä lisääntyi. Tutkijan mukaan taidetyöskentelyn kautta oli mahdollista oppia tuntemaan enemmän myös itseään.

## 2.3 LISÄÄKÖ TAIDE TYÖN IMUA?

KULTA-tutkimus pyrkii selvittämään, miten taide ja kulttuuritoiminta sopivat ikäihmisten palvelutaloon yksilöiden ja yhteisön työhyvinvoinnin näkökulmista. Taidetoiminnan ja taidelähtöisten menetelmien lisääminen haastaa totut työtavat, rutiinit ja asenteet. Taide on yhdelle virkistystä keskellä arkista rutiinityötä, toiselle rakkaan harrastuksen ja työn yhdistymistä, kolmannelle tuskastuttava lisä ennestään kiireeksi koetussa työpäivässä. Uuden työtavan ja asenteen omaksuminen on prosessi, joka vaatii johtamista, kouluttamista ja myönteistä ilmapiiriä.

Työhyvinvointi ei ole yksilöllinen ilmiö. Kun vaikutetaan työhyvinvointiin, pyritään vaikuttamaan samalla itse työhön, työyhteisöön, henkilökohtaiseen työkykyyn, henkisiin ja fyysisiin voimavaroihin sekä työpaikan kulttuuriin. KULTA-tutkimuksessa selvitetään, vahvistaako taidetoiminta työkykyä ja työyhteisöä sekä muuttaako se työtä ja työympäristöä ikäihmisten palvelutaloissa.

Taiteen potentiaaliset vaikutukset palvelutalon henkilökunnan työhyvinvointiin:

- **Työkykyyn** (esim. voimavarojen ylläpito, henkinen tasapaino, muutoshalukkuus)
- **Työyhteisöön** (esim. luottamus, yhdessä tekeminen, kannustus, asenteet)
- **Työympäristöön** (esim. kodinomaisuus, esteettisyys, taidetoiminnan tilat, ulkotilat)
- **Työhön** (esim. johtaminen, asiakaslähtöisyys, työjärjestelyt, toimintatapojen muutokset)

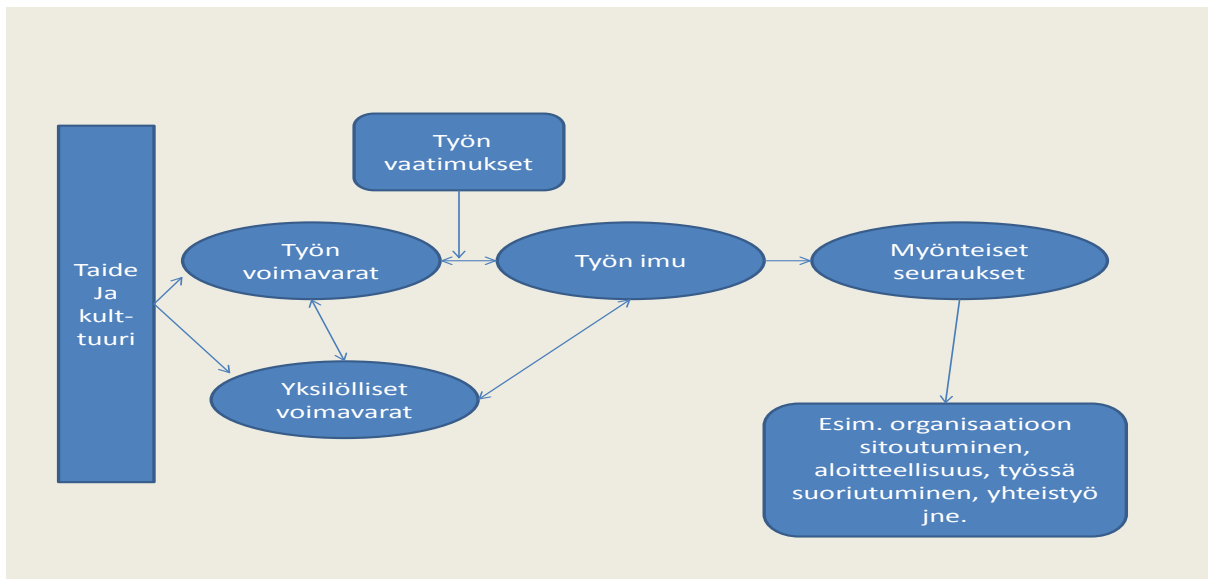
Tutkimuksessa etsitään sekä kokemuksellisia että toiminnallisia muutoksia työkyvyssä, työympäristössä, työyhteisössä ja työssä. Samalla selvitetään, onko lisätyllä taidetoiminnalla voimaa muuttaa palvelutalon toimintatapoja vai ovatko historiallisesti rakentunut hoitokulttuuri, henkilökunnan roolit ja kiire liian suurina esteinä. Näitä testataan työn imu -käsitteen (work engagement) ja -menetelmän avulla.

Työn imu -käsite (Hakanen 2009b) liittyy positiivisen työ- ja organisaatiopsykologian tutkimussuuntaan, jossa huomio halutaan suunnata siihen, mikä ihmisessä ja työpaikoissa on toimivaa, vahvaa ja mahdollista. Jari Hakasen mukaan työn imu ja ilo kasvavat kannustavassa ja sopuisassa työyhteisössä, jossa voi tuntea onnistumisen riemua työn yllättävissäkin haasteissa.

Työn imu sisältää tarmokkuutta (vigor), omistautumista (dedication) ja nautintoa työhön uppoutumisesta (absorption). Nämä ominaisuudet tuottavat aloitteellisuutta ja parempia työn tuloksia. Työn imun seurauksena työssä myös viihtyy, vaikka työ olisi vaativaakin.

Tarmokkuutta kuvaavat kokemukset sinnikkydestä ja halusta panostaa työhön. Työ tuntuu omalta ja työpaikalle on joka aamu mukava lähtee. Omistautuminen tarkoittaa innostumisen kokemuksia ja ylpeyttä omasta työstä. Työ koetaan merkitykselliseksi. Työhön uppoudutaan ja se vie mennessään, työtä tehdään keskittyneesti ja aika kuluu kuin siivillä. Työn imun vastakohtana nähdään työhön leipääntyminen (job boredom), jota kuvaavat epämiellyttävät tuntemukset ja matala vireystila. Tämä voi olla seurausta yksitoikkoisesta ja samanlaisesta jatkuvasta työstä, mutta myös liian vähäisistä työn haasteista ja voimavaroista. Seurauksena voi olla masennusta, elämänlaadun heikkenemistä, stressin kokemuksia ja heikkoa työtyytyväisyyttä (Hakanen ym. 2012).

Työn imun kokemus on myönteisessä suhteessa työntekijän terveyteen, onnellisuuteen ja hyvään työsuoritukseen. Siihen sisältyy sekä affektiivinen että kognitiivinen ulottuvuus. Työn imuun sisältyy positiivisia tunteita, iloa, innostusta ja ylpeyttä omasta työstään, jotka puolestaan vahvistavat fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja ja taitoja. Työn imua kokevat ottavat mielellään haasteita vastaan työssään ja voivat tartuttaa innostuksen muihinkin. Työn imu voi lisätä työn tehokkuutta. Työn imussa elävä näyttää olevan aktiivinen myös muussa elämässään. Työn imua kokevat ovat muita sitoutuneempia pitkäjänteiseen työhön sekä työpaikkaansa (Hakanen 2009a; 2011; viitaten Schaufeli & Bakker 2003).



Kuvio 5. Taiteen ja kulttuuritoiminnan voimaannuttavat vaikutukset työhyvinvointiin (muokattu työn vaatimusten ja voimavarojen malli: Hakanen 2009b)

KULTA-tutkimuksen oletuksissa lähdetään siitä, että taide lisää työn imua ja taiteen ammattilaiset ja harrastajat voivat parhaiten innostaa muutkin taidetoimintaan. Kuvio 5 kuvaa lähtöoletusta, jossa taide- ja kulttuuritoiminta vaikuttavat positiivisesti henkilökunnan työhyvinvointiin ja työn imuun. Tämä vaatii uuden opiskelua, omaksumista ja muutoshalukkuutta. Tuloksena on työn imun lisääntyminen, joka puolestaan lisää työhön sitoutumista, työssä jaksamista sekä vaikuttaa koko työyhteisöön ja asiakaspalveluun positiivisesti. Tutkimus pyrkii siis selvittämään, onko taide- ja kulttuuritoiminnan lisääminen mahdollinen tekijä ja muutosvoima, joka houkuttaa ja lisää työn imua ja samalla työhyvinvointia.

Työn kehittäminen ja muutos edellyttävät, että toteuttajat voivat samaistua uuteen ratkaisuun tai työtapaan ja kokea sen henkilökohtaisesti merkitykselliseksi. Uudet käytännöt muotoutuvat ja etenevät enimmäkseen kokeilujen ja erehdysten kautta (mm. Engeström 2007). Kirsti Launis ja Tanja Rokkanen (2007) ovat terveydenhuollon työhyvinvointitutkimuksessaan todentaneet, että kun työyhteisö yhdessä rakentaa työtään sujuvaksi, seurauksena syntyy myös yksilön hyvinvointia. Huomio pitää suunnata työn sisältöön ja työhön koko työyhteisön yhteisenä jatkuvasti muuttavana tavoitteellisenä voimana. Tähän tarvitaan johtamista, mutta myös henkilökunnasta itsestään lähtevää muutoshalukkuutta. Muutamat innokkaat asiaa ajavat voivat toimia muutosagentteina henkilökunnan keskuudessa.

### 3. TAIDETTA PALVELUTALOSSA

KULTA-tutkimus kohdentuu ensisijaisesti ikääntyvien palvelutalon henkilökuntaan ja taiteen vaikutuksiin työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimus kohdentuu välillisesti myös ikäihmisten antamiin merkityksiin taiteelle ja kulttuuritoiminnalle heidän elinympäristössään palvelutalossa. Palvelutalon asukkaat, taiteilijat, luottamushenkilöt sekä palvelutalo asuin- ja työympäristönä ovat välillisesti mukana.

#### 3.1 IKÄIHMISTEN PALVELUTALO TAIDEYMPÄRISTÖNÄ

Tutkimuksen empiirisenä kenttänä on kaksi ikäihmisten palvelutaloa, joissa työskentelee moniammatillinen henkilökunta. Hoitoympäristössä voivat törmätä tai elää rinnakkain hyvin monenlaiset kulttuurit, joita asiakkaat ja henkilökunta edustavat. Palvelutalossa elävä ikääntyvä ihminen on vahvasti sidoksissa hoitoyksikön perinteisiin, arvoihin, henkilökunnan vahvoihin ammattirakenteisiin, valtaan sekä hoitotyön kulttuuriin. Päiväjärjestys ruokailuineen, hoitoineen ja virkistyshetkineen kulkee lähes muuttumattomana vuodenaajoista ja vuosista toiseen. Palvelutalo on koti siellä asuville ja työpaikka henkilökunnalle. Työskentely toisen kotona asettaa henkilökunnalle korkeita eettisiä ja moraalisia haasteita. Jatkuva vuorotyö vaatii johtamiselta, henkilökunnalta sekä työyhteisöltä joustoa, ymmärtämystä ja selkeitä pelisääntöjä.

KULTA-tutkimuksen sosiokulttuurinen lähtökohta huomioi ikäihmisen elinympäristön kokonaisvaltaisena, jolloin siihen liittyy asukkaiden fyysinen, sosiaalinen, kulttuurinen, institutionaalinen, teknologinen sekä aikaan ja arkeen sidottu elämisen ympäristö. Muutto kotoa palvelutalon asuinympäristöön koetaan vaativana, jolloin myös oma identiteetti voi muuttua tai jopa murtua. Lähtö omasta kodista koetaan lopullisena luopumisena. Ymmärrettävä, hallittava, esteettinen ympäristö ja henkilökunnan ystävällinen läsnäolo auttavat sopeutumisessa ja toimijuuden ylläpidossa (Soimakallio & Väisänen 2012; Ylä-Outinen 2012).

Yksilötasolla taide ja kulttuuritoiminta voivat olla avain uusiin myönteisempiin kokemuksiin myös palvelutalon kulttuurissa. 99-vuotiaille tehty tutkimus osoitti, että hyvin iäkkäät ihmiset arvostavat arkeaan sen mukaan, miten voivat olla mukana tekemässä, osallistumassa ja viihtymässä erilaisissa toiminnoissa. Arjen mielekkyys ei muodostu vain perustoiminnoista vaan vaihtelevista ja kokemuksellisista tapahtumista. Arjen hyvinvointi syntyy erilaisten toimintojen määrästä, laadusta ja niiden rytmittämisestä, järjestyksestä ja suhteesta toisiinsa (Pikkarainen 2007; viitaten Häggblom Kranlöff 2007). Sosiaali- ja terveysministeriön uusin ikäihmisiä koskeva laatusuositus korostaa hyvän ikääntymisen ja palvelujen turvaamista. Yhtenä suosituksena on edistää osallisuutta omaan kulttuuriin ja osallistumista aktiivisesti kulttuuri- ja taidetoimintaan (STM 2013:11, 17–20<sup>4</sup>).

Työyhteisön tasolla taide voi tarjota välineitä muuttaa päivän rutiineja, hoitotyötä ja ympäristöä esteettisempään ja kodinomaisempaan suuntaan. Hoitokulttuurin merkitys on suuri kulttuuristen siltojen rakentajana. Taidelähtöinen toiminta voi vahvistaa uuden yhteisen kulttuurin löytämistä.

---

4 Muistio on laajalla lausuntokierroksella tätä raporttia kirjoitettaessa.

Tiina Pusan mukaan ”toisen ihmisen kohtaamiselle taiteen keinoin olisi käyttöä, kun ollaan lähisuhteissa ja työyhteisöissä valtasuhteiden näyttämöllä” (Pusa 2012, 244).

Kulttuurigerontologia tutkii vanhuuden kulttuurisia kokemuksia, jotka liittyvät ikääntymisen prosesseihin. Vanheneva ihminen nähdään kulttuurisena olentona ja hänen elämänsä kulttuurisessa kontekstissa. Vanhuuden käsite, vanhuskuva ja ikäihmisen asema muokkautuvat erilaisissa kulttuurisissa yhteisöissä yhteiskunnan muutoksen myötä. Ikääntyvän identiteetti muotoutuu elämänhistorian, sosiaalisen yhteisön sekä sisäisen integroitumisen myötä (Vakimo 2003; Kemppi 2008).

Voidaan myös kysyä, voiko ikäihminen toteuttaa ja jatkaa omaa elämäntapaansa palvelutalossa? Elämäntapa on muokkautunut ulkoisten puitteiden ja sisäisten tavoitteiden sekä mahdollisuuksien puitteissa koko pitkän elämänhistorian ajan. Ikäihminen voi olla maahanmuuttaja kokonaan toisenlaisesta kulttuurista. Tähän elämäntapaan on voinut kuulua taide- ja kulttuuritoiminta tärkeänä, hyvinvointia tukevana osana. Palvelutalon tehtävänä on antaa jatkomahdollisuudet taide- ja kulttuuritoimintaan sekä elämyksiin yhtenä osana elämän ja palvelun laatua.

Tehostetun palvelutalon asukkaat ovat useimmiten fyysisesti ja henkisesti hauraita ja tarvitsevat hoivaa vuorokauden ympäri. Arvion mukaan palvelutalon asukkaista jopa yli 90 % kärsii muistiongelmista. Tämä asettaa haasteita taide- ja kulttuuritoiminnan käytännön toteutukselle. Monien kansainvälisten ja kotimaisten tutkimusten sekä käytännön esimerkkien mukaan myös muistisairaat voivat hyötyä ja nauttia monista taidehetkistä ja työpajoista (mm. Ravelin 2008; Pusa 2010; [www.muistiasiantuntijat.fi](http://www.muistiasiantuntijat.fi)).

Kulttuurigerontologian uutena haarana taidegerontologia haluaa nostaa ikääntyvän väestön taiteen omaksi tutkimuksen ja kehittämisen alueekseen. Taidetta ei enää tarkastella mukavana viihteenä ja virkistyskeinänä, vaan osana ikääntymisen prosessia ja elämän tärkeäksi kokemista (Hohenthal-Antin 2008).

### 3.2 KULTTUURI, TAIDE JA TAIDELÄHTÖISET MENETELMÄT

**Kulttuurin** käsitteelle on annettu satoja määritelmiä. Kulttuuri viittaa kaikkeen siihen, mitä ihminen tekee ja on tehnyt ihmiskunnan historian aikana. Kulttuuri sisältää arvot, asenteet, uskomukset, orientaatiot ja olettamukset maailmasta. Unesco on Meksikon konferenssissaan vuonna 1982 määritellyt kulttuurin seuraavasti: ”Kulttuuri on koko sitä moninaisuutta, joka muodostuu yhteiskunnille ja yhteiskuntaryhmille tyypillisistä henkisistä, aineellisista, älyllisistä ja emotionaalisista piirteistä.” ([www.unesco.org](http://www.unesco.org)).

Kaikki inhimillinen toiminta on pohjimmiltaan kulttuuria, mutta luovuudella on siinä erityinen rooli. Luovuuden avulla ihminen sekä yksilönä että ryhmänä antaa kohtaamilleen asioille merkityksen ja tavan toimia omassa elämänympäristössään (Pirnes 2008). KULTA-tutkimuksessa kulttuuri viittaa yhteisön piirissä omaksuttuun maailman hahmottamiseen, elämysmaailmaan ja mielekkyyden kokemiseen, joka heijastuu hoitokulttuuriin ja arkitodellisuuteen.

**Taide** on yksi kulttuurin osa. Taiteen sanakirjan (Konttinen ym. 2000) mukaan taiteella tarkoitetaan luovan esteettisen toiminnan tuloksia. Taideteos voi materialisoitua objektiksi, mutta se voi olla myös teko, prosessi tai intentio (Hannula 2003). *Monitaide* on taiteen välimaastossa ja perinteisten esityspaikkojen ulkopuolella esitettyä taidetta, joka uusiutuu jatkuvasti poikkitaiteellisesti.

Taide sisältää luovan itseilmaisun sekä esteettisen asennoitumisen elämään ja ympäristöön. Taide

voi olla omakohtaista luovaa tekemistä tai kokemuksellista taiteen vastaanottamista. Taide on hyvin henkilökohtainen, jokaisen omaan henkilöhistoriaan ja elinympäristöön pohjautuva hetkellinen elämys tai koko loppuelämän vaikuttava kokemus. Opetusministeriön Taide- ja taiteilijapoliittisen ohjelman (2003) mukaan taide ja kulttuuritoiminta ovat yksilöllistä taiteellista toimintaa, mutta niillä voi olla myös yhteisöllisiä päämääriä. Taiteella on vahva yksilöä ja yhteisöä transformoiva potentiaali (Pusa 2012). Ikäihmisten palvelutaloissa taiteen tulisi muotoutua hoitoyksikön olosuhteisiin sen omista lähtökohdista. Taide voi muuttaa palvelutalon ihmisiä ja yhteisöä, mutta myös taide muuttuu uudessa ympäristössä. Taide sekä muuttaa että muuttuu (Heimonen 2009; Lehtonen 2010).

KULTA-tutkimuksessa taiteen ja yksilön suhteessa korostuu subjektiivinen ilmaisu, esteettinen kokemus, taiteen kautta oppiminen sekä voimaantuminen elämässä ja työssä. Taiteen ja yhteisön suhteessa nousee esiin taiteen vuorovaikutuksellinen ja voimaannuttava yhteinen kokemus. Taiteen tekeminen prosessinomaisena yhteisenä kokemuksena on osoittautunut itse taiteellista tuotosta tärkeämmäksi (Taipale 2000). KULTA-tutkimus ei erittele korkeakulttuuria ja populaarikulttuuria. Tärkeintä on, että ihmiset voivat nauttia ja harrastaa monenlaista taidetta palvelutalon arjessa.

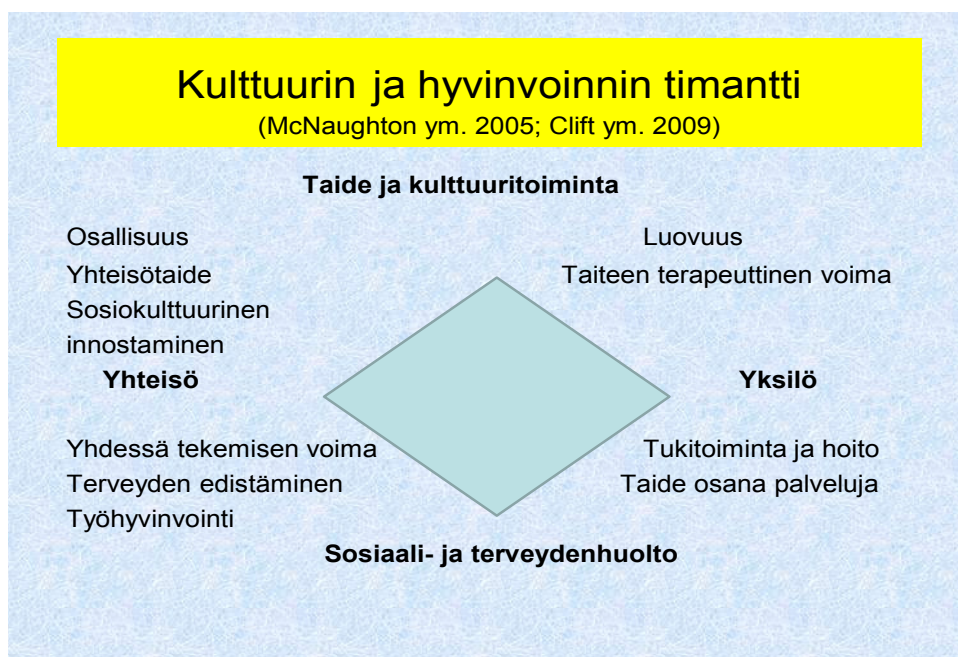
Kiinnostus taiteeseen ja kulttuuriin säilyy osana ihmisen identiteettiä koko elämän ajan, vaikka elin- ja asuinympäristö muuttuisi (Aaltonen 2010; Pusa 2012). Ikääntyminen ei ole este nauttia taiteesta ja kulttuuritoiminnasta, sillä luovuus säilyy vanhetessakin. Arvostetun amerikkalaisen ikääntymisen ja luovuuden tutkijan Gene Cohenin mukaan taiteen harrastamisen voi aloittaa ja siitä hyötyä vaikka yli 80-vuotiaana. Aktiivinen taiteen tekeminen, osallistuminen taidetapahtumiin ja yhteiseen sosiaaliseen toimintaan takaa mielekkäämmän pitkän elämän (Cohen 2006; 2009).

KULTA-tutkimuksessa taide- ja kulttuuritoiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jossa käytetään taidelähtöisiä menetelmiä. Taidelähtöiset menetelmät ovat yleiskäsitteenä monenlaiselle taiteelliselle toiminnalle, jossa on yhteisöllisyyttä mukana. Yhteisötaiteella tarkoitetaan jossain yhteisössä (palvelutalossa) tapahtuvaa jäsenten ja taiteilijoiden yhteistä taideprosessia, jossa lähtökohtana on tasa-arvo taiteilijan ja osallistujien kesken. Kulttuuri- ja taidelähtöiset kehitysmenetelmät kuvaavat hyvin taidetoiminnan prosessinomaista luonnetta sekä välineellistä käyttöä. Taiteen instrumentaalinen eli soveltava käyttö muokkaa arkea mm. palvelutaloissa. Taide on mukana prosessissa, jonka lopputuloksena voi olla parempaa työhyvinvointia. (Van Delf 1998; Bardy ym. 2001; Sederholm 2001; Väänänen 2006).

Sosiokulttuurisen innostamisen tavoitteena on, että mahdollisimman moni pääsee osallistumaan kulttuuriin ja taiteen eri mahdollisuuksiin yksilölliset voimavarat huomioiden (Taipale 2000; Kurki 2007; Rantala 2011). Taiteilijoiden työskentely Annakodin ja Ruskahovin palvelutaloissa voidaan määritellä sosiokulttuuriseksi innostamiseksi taiteen menetelmin. Taiteilijat toimivat innostajina taidetyöpajoissa, joissa oli mukana henkilökuntaa ja asukkaita. Palvelutalon henkilökunta sai taiteilijoiden vetämien lyhytkestoisten taidetyöpajojen välityksellä työpaikallaan koulutusta, jonka tavoitteena oli tutustuttaa heitä taiteen eri aloihin ja taidelähtöisiin menetelmiin. Tämä yhteistyö ja oppimisprosessi mahdollistavat henkilökunnan oman taidelähtöisen toiminnan jatkamisen palvelutalon asiakkaiden kanssa.

Englantilaisen tutkijaryhmän määrittelyn mukaan taidelähtöisiä menetelmiä voidaan soveltaa yksilön tai yhteisön lähtökohdista sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin. Luovuus ja yhdessä tekeminen ovat hyvinvoinnin tärkeimpiä määrittäjiä, ja yhteisölähtöinen taide tärkeä elementti terveyden ja hyvinvoinnin edistäjänä. Kuvion kuusi mukaan nämä neljä akselia muodostavat kulttuurin ja hyvinvoinnin ”timantin” (Clift ym. 2009).





Kuvio 6. Kulttuurin ja hyvinvoinnin "timantti" (mukailtuna Clift ym. 2009)

Taiteellisella interventiolla tarkoitetaan juuri "taiteilijan omilla työmenetelmillä organisaatiossa toteutettavia prosesseja, joilla tuetaan muutosta, vahvistetaan luovuutta ja parannetaan työoloja tai kehitetään taitoja työyhteisössä" (Lehikoinen 2012, 18). KULTA-hankkeen tukemaan, vuoden kestävään taideinterventioon sisältyivät KULTA-verkoston taiteilijoiden ohjaamat lyhytkestoiset työpajat ja esiintymiset sekä henkilökunnan omaehtoinen taidetoiminta. Taiteilijat suunnittelivat itse ohjaamansa työpajat annetun rahallisen tuen puitteissa. Taide ja kulttuuritoiminta tässä kontekstissa ei ole *taideterapiaa*, vaikka taiteella voidaan nähdä terapeuttisia vaikutuksia. Taideterapia on tärkeä osa hoitotyötä ja kuntoutusta, mutta se rajautuu pois tutkimuksesta. Taideterapiaa ei ole tarjolla tutkimuksen kohteissa.

### 3.3 TAIDETTA SAVOLAISISSA HOITOUKSIKÖISSÄ AIKAIEMPIEN SELVITYSTEN VALOSSA

Itä-Suomen lääninhallituksen sosiaali- ja terveysosasto teki vuonna 1999 ensimmäisen kyselyn alueen sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköiden kulttuuri- ja taidetoiminnasta (Lehtonen 2000). Kysely lähetettiin 359 yksikköön, jotka antoivat ympärivuorokautista hoivapalvelua. Kyselyyn vastasi 51 yksikköä Etelä-Savosta.

Kulttuuritoiminnoista yleisin oli musiikin kuuntelu ja askartelu. Vanhustenhuollon yksiköissä pidettiin musiikkituokioiden ja askartelun lisäksi myös muistelupiirejä, tanssikerhoja ja elokuvakerhoja. Osa vanhainkodeista järjesti teatteri-, konsertti- ja taidenäyttelykäyntejä. Hoitoyksiköihin kutsuttiin taiteilijoita, orkestereita ja kuoroja vierailemaan, etenkin juhlien ja juhlapyhien yhteydessä. Taidenäyttelyitä ja kirjailijavierailuja oli vain harvoissa yksiköissä.

Hoitoyksikön henkilökunta toimi yleensä taide- ja kulttuuritoiminnan ohjaajana oman toimensa ohessa ja lähes kaikissa oli nimettynä ”kulttuurivastaava”. Joissain suuremmissa yksiköissä oli askartelunohjaaja. Määrärahat viriketoimintaan olivat niukat tai ne puuttuivat kokonaan.

Etelä-Savon taidetoimikunta yhdessä Mikkelin Ammattikorkeakoulun kanssa teki uuden selvityksen kymmenen vuotta myöhemmin (Laitinen 2011). Siinä tarkasteltiin kulttuuritoiminnan laajuutta, muotoja, merkityksiä ja mahdollisuuksia sosiaali- ja terveydenhuollon itäsuomalaisissa hoitoyksiköissä. Kysely lähetettiin 18 julkisen tai yksityisen sektorin vanhustenhuollon palvelu- ja hoitoyksikköön ja 9 kehitysvammaisille tarkoitettuun palvelutaloon Mikkelin ja Savonlinnan seuduille. Vastausprosentti oli 58 %.

Vastaajat olivat tyytyväisiä hoitoyksikön tiloihin ja varustuksiin, jotka soveltuivat hyvin taide- ja kulttuuritoimintaan. Varoja oli ”virkistyskassassa”, mutta summia ei osattu tai voitu kertoa. Taidehankintoja saadaan lähinnä lahjoituksina. Eniten kulttuuriyhteistyötä tehtiin esittävien taiteiden (tanssi ja musiikki) ja oppilaitosten sekä yksittäisten taiteilijoiden kanssa. Myös kansalaisopisto, kunnan kulttuuritoimi, museot ja galleriat mainittiin kumppaneina. Lähes kaikissa vastanneissa hoitoyksiköissä järjestettiin erilaisia tapahtumia asukkaille. Vastanneet kokivat resurssien vähäisyyden, kiireen, työaikajärjestelyt, ideoiden puutteen ja asukkaiden huonon kunnon esteiksi tapahtumien järjestämiselle. Muutama hoitoyksikkö näyttäytyi hyvin aktiivisena kulttuuritoimijana.

Vuonna 1999 ja 2011 tehtyjä kyselyjä ei voida suoraan verrata toisiinsa. Johtopäätöksinä voidaan kuitenkin sanoa, että samankaltaista kulttuurilähtöistä toimintaa nousi esille molemmissa kyselyissä. Musiikkipitoiset tuokiot olivat suosituimpia. Päiväohjelmat jatkuivat lähes samanlaisina, eivätkä kulttuuritoiminta ja aktiviteetit olleet paljoakaan lisääntyneet. Virkistysmäärärahojen vähäys, henkilökunnan kokemus kiire ja päivärutiinien puristus tuli esille kaikissa kyselyissä.

Terveyttä kulttuurista Itä-Suomen-projekti Elämän koreus (2001–2003) antoi aineksia väitöskirjaan ”Arts in Hospital -hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisten hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa”. Tutkimustulosten mukaan taide- ja kulttuuritoiminta ei ollut juurtunut hoitoyksiköiden arkeen. Asiakkaat olivat taiteen vastaanottajia ilman, että he itse aktiivisesti osallistuivat kulttuuriseen toimintaan tai loivat taidetta (Liikanen 2003).

Leonie Hohenthal-Antinin väitöskirja ”Luvan ottaminen -ikäihmiset näytelmän tekijöinä ja kokijoina” käsitteli mikkeliläisen Kutkutus-senioriteatterin luovuutta, taiteellisuutta sekä arvonnousua taidekentässä. Hohenthal-Antinin mukaan tarvittiin avointa ja luovaa ilmapiiriä, jotta ikäihmiset rohkaistuisivat ottamaan käyttöönsä itsessään olevat voimavarat (Hohenthal-Antin 2001).

HAKKU - Hyvinvointia ja kuntoa kulttuurista -projektissa (2004–2006) oli mukana 12 vanhustenhuollon sekä yksi mielenterveyden ja yksi päihdehuollon yksikköä Etelä-Savon alueelta. Tavoitteena oli lisätä hoitoyksiköiden asukkaiden elämään sisältöä, hyvinvointia ja tasa-arvoa taiteen keinoin. Taiteilijat pitivät taidetyöpajoja sekä vierailivat yhteisötaiteellisissa tilaisuuksissa. Keskeisiä tuloksia olivat ilon kokemukset, arkielämän rikastuttaminen ja henkilöstön saama tuki ja rohkaisu taiteen tuottamiseen (Lehtonen ym. 2006).

Minna Koskinen (2009) teki selvityksen 15 pohjoissavolaisen organisaation taide- ja kulttuuritoiminnasta, toiveista ja haasteista osana työhyvinvointia. Koskisen selvityksen mukaan taide osana työhyvinvointia vaatii uudenlaisia avauksia niin organisaatioilta kuin kulttuurikentän toimijoilta. Organisaatiot käyttivät vuositasolla 30–85 euroa/työntekijä hyvinvointitoimintaan. Työterveyshuolto nähtiin keskeisenä tekijänä niin rahoittajana kuin asenteiden muuttajanakin.

Essi Soimakallio ja Tanja Väisänen (2012) ovat opinnäytetyössään kuvanneet palvelutalo Annakodin seinillä olevaa kuvataidetta ja tarkastelleet kuvataiteen merkitystä palvelutalon asukkaille. Asukkaiden mielestä kuvataidetta tärkeämmäksi nousivat henkilökunnan läsnäolo ja ystävällisyys, ikkunasta näkyvät maisemat ja luonnonvalo sekä pihapiiri. Ulkoilman tarve ja kaipuu tulivat hyvin esille asukkaiden haastatteluissa. Henkilökunta koki, että yhdessä tekeminen, esimerkiksi musiikin kuuntelu tai käsityöt toimivat tietynlaisena terapiana, täyttävät asukkaan sosiaalisia tarpeita ja tuottavat arjen esteettisiä elämyksiä.

## 4. KULTA-TUTKIMUKSEN TULOKSIA

KULTA-hanke valitsi tutkimuksen kohteiksi Mikkelissä sijaitsevan palvelutalo Annakodin ja Mäntyharjulla olevan palvelutalo Ruskahovin. Annakoti on yksityisen säätiön omistama ikäihmisten palvelutalo. Annakodin henkilökunnalle tehtiin alkukysely helmikuussa 2012. Tätä seurasivat valikoidut henkilöhaastattelut kevään ja kesän 2012 aikana ja seurantakysely helmikuussa 2013.

Ruskahovi on Mäntyharjun kunnan oma ikäihmisten palvelutalo. Ruskahovin henkilökunnalle tehtiin alkukysely marraskuussa 2012. Haastattelut tehtiin kevään ja kesän 2013 aikana ja seurantakysely marraskuussa 2013. Molemmat palvelutalot on esitelty tarkemmin luvussa 1.3.

### 4.1. KYSELYAINEISTON ANALYYSIÄ ANNAKODISTA

Alkukysely toteutettiin Annakodissa ajalla 1.–17.2.2012. Kysely jaettiin koko henkilökunnalle, jonka vahvuus oli 48 henkilöä. Lomakkeen palautti 42 (87,5 %), joista 40 naista ja 2 miestä. (lomakekysely 1, liite 1).

Seurantakysely tehtiin 6.2.–4.3.2013. Lomakkeen palautti henkilökunnasta 27 naista ja 2 miestä (60,4 %) (lomakekysely 2, liite 2). Seurantakyselyllä haluttiin selvittää, onko interventiovuoden aikana tapahtunut muutoksia henkilökunnan työtyytyväisyydessä ja asenteissa taidetoimintaa kohtaan ja voiko muutoksista vetää johtopäätöstä, että lisätty taidetoiminta ja työpajakoulutus olisivat vaikuttaneet työhyvinvointiin sekä asenteisiin taiteen yhdistämiseksi osaksi hoitotyötä.

#### 4.1.1 Henkilökunnan taustatietoja

Annakodin henkilökunnan ikäprofiili on jonkin verran maan keskiarvoa vanhempi. Miesten osuus on sama kuin koko maassa. Alkukyselyyn vastanneesta Annakodin henkilökunnasta 57 % on yli 50-vuotiaita ja 26 % alle 40-vuotiaita. Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 47 vuotta (2012) ja 50 vuotta (2013). Valtakunnallisessa työolotutkimuksessa palvelutalojen henkilökunnan keski-ikä on 46 vuotta.

Annakodin henkilökunnan koulutustaso on korkea. Kyselyyn vastanneen henkilökunnan koulutuksessa painottuu ammatillinen opistoasteen tai toisen asteen koulutus (74 %). Korkeakoulututkinto oli seitsemällä henkilöllä (16 %). Henkilökunnan joukossa on varsin kokeneita ja alalla pitkään työskennelleitä henkilöitä, sillä 36 % henkilökunnasta on toiminut alalla jo yli 20 vuotta. Toisaalta saman verran oli ollut alalla alle 10 vuotta, mikä viittaa myös siihen, että vanhustenhuollon alalle on siirrytty vasta työuran myöhemmissä vaiheissa. Henkilökunnan enemmistö tekee vuorotyötä.

Asiakkaan omahoitajana toimi 26 henkilökuntaan kuuluvaa. Heistä 15 kertoi kirjaavansa asiakkaan kulttuuritarpeita ja toiveita hoito- ja palvelusuunnitelmaan. Vastauksista ilmeni, että vaikka toimii omahoitajana, ei asiakkaan kulttuuritarpeita välttämättä kirjata ylös. Kirjaamista koskevat muutamat avoimet vastaukset kertovat, että vaikei kirjausta tehdä, asiakkaita viedään yhteisiin tapahtumiin, heidän toiveitaan välitetään eteenpäin tai muutoin toimitaan asiakkaan kulttuuritarpeiden ja mieltymysten mukaisesti. Kysymyksiin omahoitajuudesta ja kirjaamisesta jätti kymmenen henkilöä vastaamatta.

#### 4.1.2 Harrastukset

Harrastuksia koskevilla kysymyksillä haluttiin selvittää, minkälaisia kulttuuriharrastuksia henkilökunnalla on ja kuinka usein niitä harrastetaan. Näillä kysymyksillä haluttiin myös selvittää, löytyykö henkilökunnan joukosta sellaisia harrastajia, jotka voisivat olla tukena tai osallisena taidetoiminnan kehittämisessä osaksi hoitotyötä. Tutkimuksen eräänä lähtöoletuksena oli, että itse harrastaminen ja taiteen kokeminen auttaa myönteiseen ja aktiiviseen toimintaan sekä muutoksiin. Taulukosta yksi ilmenee, että kulttuurilähtöisistä harrastuksista liikunta ja lukeminen olivat ylivoimaisesti suosituimpia. Tämän jälkeen tulivat laulaminen, puutarhanhoito ja käsityöt.

Taulukko 1. Henkilökunnan kulttuuriharrastaminen (Annakoti)

Harrastus	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Harvemmin	En koskaan
Näytteleminen	0	0	0	6	36
Runonlausunta	0	0	0	8	34
Videokuvaaminen	0	2	2	9	29
Laulaminen	4	9	7	9	13
Soittaminen	0	2	0	8	32
Kuvataide	0	2	6	12	22
Puutarhanhoito	1	13	12	13	3
Valokuvaaminen	1	9	14	13	5
Tanssi	0	5	7	20	10
Kirjoittaminen	1	8	7	15	11
Lukeminen	16	10	9	5	2
Käsityöt	6	8	11	12	5
Liikunta	23	13	5	1	0

Koko henkilökunta harrasti liikuntaa aktiivisesti, puolet henkilökunnasta jopa päivittäin. Kyselystä ei käynyt ilmi, minkälaista liikuntaa harrastettiin. Myös hyötyliikunta kodin ja työpaikan välillä tai ohjattu liikunta kuuluivat tähän ryhmään. Annakodin henkilökunnan vahvuutena oli laulun harrastus. Tämä antaa mahdollisuuksia myös yhteislaulamiseen asiakkaiden kanssa. Henkilökunnan joukossa oli myös soittajia, joten omaehtoiseen musisointiinkin löytyy lahjoja. Hammarin ehdotuksen mukaan henkilökunta voisi hoitotilanteissa laulaa tai hyräillä, mikä luo positiivista tunnelmaa ja yhteisöllisyyttä (Hammar ym. 2011).

Henkilökunta harrasti ahkerasti puutarhanhoitoa ja käsitöitä. Viherpuutarhan hoito palvelutalossa sekä kesäisin sisäpihalla yhdessä asiakkaiden kanssa toteutuikin jo jossain määrin. Taidekäsityö tai kotoinen kutominen ovat kaikki käten taitoja, joita voidaan soveltaa luovasti myös hoitoyksiköissä. Vähiten harrastettiin näyttelemistä ja runonlausuntaa. Tosin eräs työntekijä toivoi voivansa tutustua runouteen yhdessä asiakkaiden kanssa. Joukossa oli henkilöitä, jotka liikuntaa lukuun ottamatta eivät harrastaneet mitään kyselyssä mainittua harrastusta.

Elokuviissa käynti oli selkeästi suosituinta, teatterissa ja konserteissa käytiin muutaman kerran vuodessa tai sitäkin harvemmin. Taidenäyttelyissä ja museoissa käytiin vähemmän kuin suomalainen väestö keskimäärin. Oopperassa käytiin yhtä harvoin kuin väestö keskimäärin. Henkilökunnasta 37 henkilöä ei ollut koskaan käynyt oopperassa. Samoin tanssin tai baletin katsominen tai museoissa käynnit kuuluivat harvan vapaa-aikaan. Mikkelissä on aktiivista taide- ja kulttuuritarjontaa ympäri vuoden, mm. alueteatteri, taidemuseo, valokuvamuseo, musiikki- ja tanssiopisto sekä laajat mahdollisuudet osallistua kulttuuriharrastuksiin. Kesällä on tarjolla kansainväliset musiikki- ja balettijuhlat sekä naapurikaupungissa Savonlinnassa oopperajuhlat ([www.mikkeli.fi](http://www.mikkeli.fi)).

Tilastokeskuksen vapaa-aikatutkimuksen (2005) mukaan käsityöt olivat kaikkein suosituin kulttuurilähtöinen harrastusmuoto 10 vuotta täyttäneen väestön keskuudessa. Seuraavana olivat kirjoittaminen, tanssi, valokuvaaminen, puutarhanhoito ja kuvataiteet. Annakodin tulokset ovat samansuuntaisia koko väestöön verrattuna, joskaan käsityöt eivät saaneet aivan samaa painotusta ja lukeminen sai suuremman painoarvon.

Seurantakyselyn vastauksista ja taidetyöpajojen seurannasta ilmeni, että Annakodin henkilökunta osallistui vuoden 2012 aikana järjestettyihin taidetyöpajoihin ja kulttuuritoimintaan niukasti (liite 3). Osa vastanneista oli useammassa työpajassa. Yli puolet henkilökunnasta ei käynyt yhdessäkään taidehetkessä. Eniten suosiota sai Kaija-Leena Hännisen ja Tuomo Kukkosen töiden näyttely, joka järjestettiin loka-marrakuussa 2012 Annakodin tiloissa palvelutalon toivomuksesta.

Taulukko 2. Henkilökunnan taide- ja kulttuuritoimintaan osallistumishalukkuus Annakodissa, seurantakysely 2013

Taidetoiminta	Haluan yksin	Yhdessä tehden	Ei kiinnosta
Järjestää yhteislaulua	3	12	13
Laulaa kuorossa	1	9	18
Vetää tanssi- ja liikuntaryhmiä	1	7	19
Ohjata taide- ja käsityöryhmiä	1	11	15
Järjestää kulttuuritilaisuuksia	3	6	18
Vetää muistelupiiriä	4	12	11
Muuta? (tutustua runouteen)	1		

Seurantakyselyssä etsittiin henkilöitä osallistumaan Annakodin omatoimiseen taide- ja kulttuuritoimintaan. Kysymyksen muotoilussa korostettiin, haluaako olla järjestämässä ja osallistumassa yksin vai mieluummin yhdessä toisen kanssa taulukossa kaksi lueteltuihin toimintoihin (taulukko 2).

Henkilökuntaa kiinnosti eniten yhteislaulutilaisuuksien järjestäminen ja muistelupiirin vetäminen. Mahdolliseen kuoroonkin olisi tulijoita yhteensä kymmenen henkilökuntaan kuuluvaa. Taideryhmää ohjaa jo kaksi vastanneista työparina, mutta lisääkin halukkaita löytyi joko taide- tai käsityöryhmän vetäjiksi. Tanssi- ja liikuntaryhmiä haluttiin vetää yksin tai yhdessä, samoin järjestellä kulttuuritilaisuuksia. Annakodin henkilökunnasta löytyi seurantakyselyn mukaan paljon potentiaalista kulttuurihenkeä. Osaa henkilökunnasta ei tällainen toiminta kiinnostanut, vaan se koettiin lisätyönä kiireisen työpäivän keskellä.

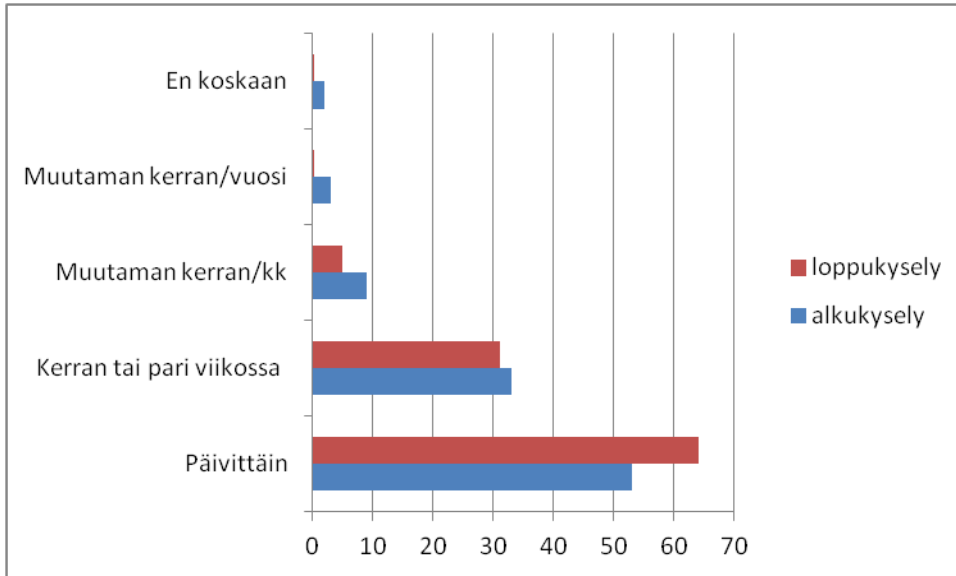
#### 4.1.3 Työhyvinvointi ja työn voimavarat 2012–2013

Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli selvittää, miten taide- ja kulttuuritoiminta vaikuttavat henkilökunnan työhön, työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin. Työhyvinvointia ja työhön asennoitumista koskevilla kysymyksillä haluttiin selvittää Annakodin tilannetta ennen kuin taideinterventiot alkoivat helmikuussa 2012 ja ”taidevuoden” jälkeen helmikuussa 2013.

Alkukyselyyn vastanneista Annakodin henkilökunnasta 81 % koki työnsä merkitykselliseksi joka päivä ja seurantakyselyssä jopa 96 % henkilökunnasta. Alkukyselyn mukaan 76 % henkilökunnasta koki olevansa asiakaspalvelutehtävässä päivittäin, seurantakyselyssä jo 96 %. Molemmissa kyselyissä ilmeni, että valtaosa Annakodin henkilökunnasta oli ylpeä työstään, selkeästi yli puolet jopa päivittäin.

Kun laskettiin yhteen päivittäin vastaukset ja verrattiin niitä kaikkiin vastauksiin, voitiin tulkita, että yli puolet eli 53 % (2012) ja 64 % (2013) henkilökunnasta koki työnsä ja työviihtyvyyden positiivisesti. Kun tähän lisätään vielä kerran tai pari viikossa myönteisiä kokemuksia saaneet, niin voidaan todeta, että valtaosa vastanneista henkilökunnasta koki työnsä keskimäärin positiivisena ja oli työhönsä tyytyväinen (kuvio 7). Näiden lukujen valossa näytti positiivisuus ja työtyytyväisyys lisääntyneen vuoden aikana. Henkilökunnan suuren enemmistön hyvinvointi lisääntyi työssään jokaisena työpäivänä.

Annakodin seurantakyselyn avoimista vastauksista (lomakkeet numeroitu 1–29) voi vetää johtopäätöksenä, että ”taidevuodella” oli merkitystä osan työtyytyväisyyteen siten, että taidetoiminnan merkitys oli tullut selkämmin esiin oman työn kehittämismahdollisuuksien kautta. Taidetoiminnan lisääminen oli vahvistanut käsitystä, että kulttuuritoiminta on tärkeää asiakkaille ja kuuluu osana palvelutalon elämään. Pienillä asioilla voitiin kannustaa luovuutta ja jakaa rohkeammin iloa arkeen (1, 8, 9, 10,11, 14, 16, 22). Vaikka ei itse taiteesta välittänytään ja työpäivä tuntui kuluvan hoitotyön rutiineihin, niin asiakkailta ja omaisilta saatu palaute ilahdutti (21,24, 26, 29).

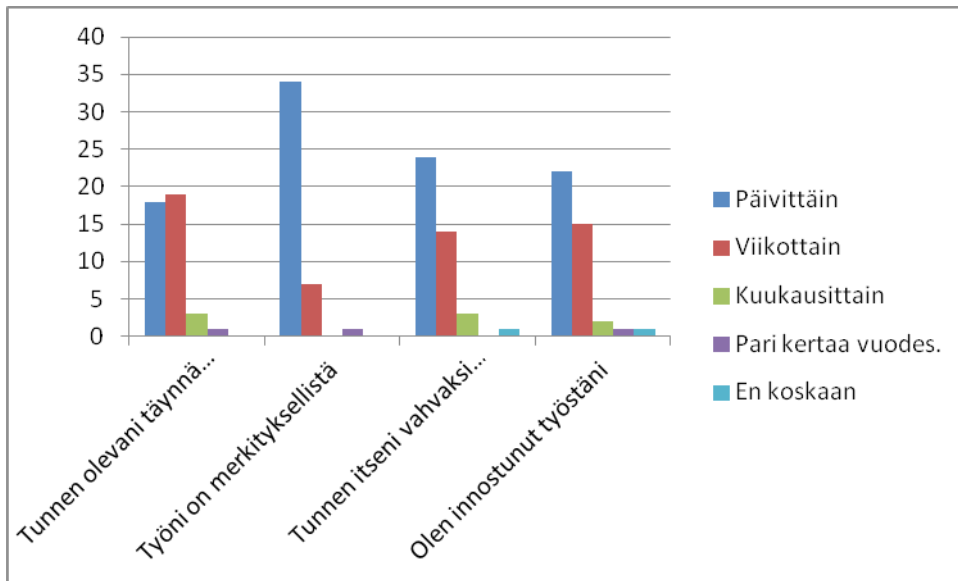


Kuvio 7. Positiivinen asenne työhön keskimäärin, %-osuudet, alkukysely helmikuussa 2012, loppu- eli seurantakysely helmikuussa 2013 (Annakoti)

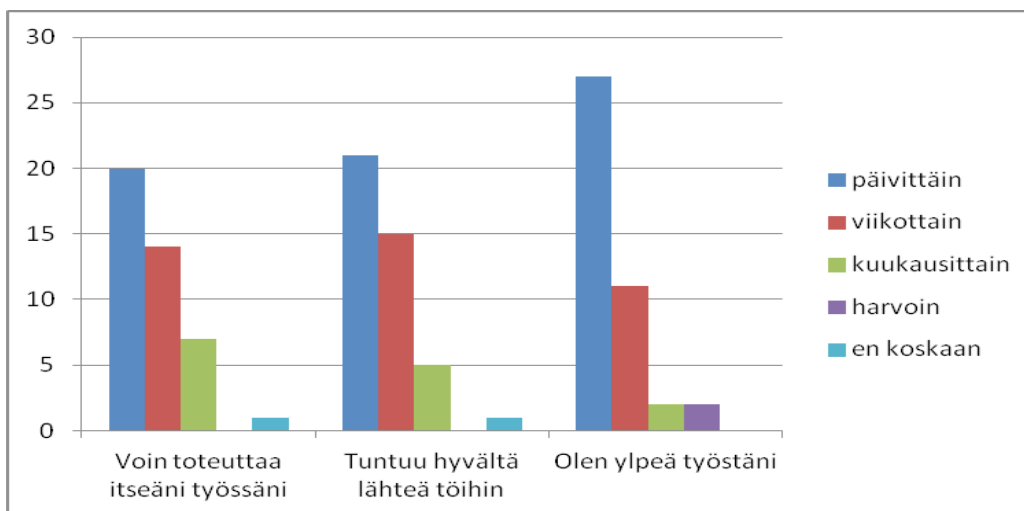
Vain muutama henkilökunnasta viihtyi työssään huonosti. He viestivät, ettei omaa työtään voinut kehittää itsenäisesti, työ ei vienyt menneessään, ei innostanut koskaan eikä työhön ollut mukavaa lähteä. Työpäivät kuuluivat hoitotyön rutiineiden mukaan samankaltaisina. He eivät olleet myöskään huomanneet asiakkaiden antaneen palautetta (12,13, 23).

**Työn imua** mitataan kolmella ulottuvuudella; tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Vastausvaihtoehdot ovat painotettuina yhdestä (en koskaan) viiteen (päivittäin). Keskiarvot saadaan laskemalla yhteen kunkin asteikon vastausten pistemäärät ja jakamalla pistemäärä kunkin asteikon väittämien lukumäärällä (Hakanen 2009). Taulukossa 3 ja kuviossa 8a, neljä väittämää (Ta 1–4) kuvaavat tarmokkuutta: 1) tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni, 2) työni on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus, 3) tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi ja 4) olen innostunut työstäni.





Kuvio 8a. Koettu työhyvinvointi (1–3) kuvaavat omistautumista työlle: 1) Voin toteuttaa itseäni työssäni, 2) ennen työvuoroa minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin, 3) olen ylpeä työstäni.



Kuvio 8b. Koettu työhyvinvointi ja voimavarat: omistautuminen (Annakoti, helmikuu 2012)

Taulukko 3 kysymykset (Up 1–2) testaavat uppoutumista työhön: 1) Olen täysin uppoutunut työhöni, 2) Kun työskentelen, työ vie mukanaan. Tämän lisäksi on tehty kaksi lisäkysymystä, joilla haluttiin tiedustella työssä kehittymisen mahdollisuuksia sekä kokemusta työn asiakaspalveluluonteesta.<sup>5</sup>

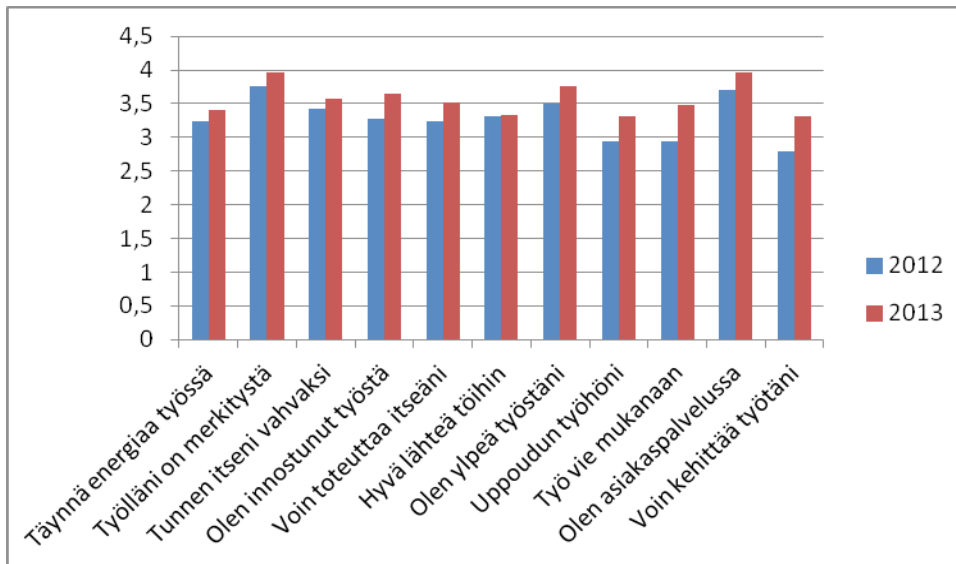
Taulukko 3. Työn imun pisteet ja keskiarvot Annakodissa helmikuussa 2012 (N=42) ja helmikuussa 2013 (N=29) (0-4)

Työn imun luonne	Pisteet	2012	Pisteet2	2013
Tarmokkuus		Mean 3,42		Mean 3,65
Ta1=Täynnä energiaa työssä	3,23		3,41	
Ta2=Työlläni on merkitystä	3,76		3,96	
Ta3=Tunnen itseni vahvaksi	3,43		3,58	
Ta4=Olen innostunut työstä	3,28		3,65	
Omistautuminen		Mean 3,35		Mean 3,53
Om1=Voin toteuttaa itseäni	3,24		3,52	
Om2=Hyvä lähteä töihin	3,31		3,34	
Om3=Olen ylpeä työstäni	3,5		3,75	
Uppoutuminen		Mean 2,95		Mean 3,49
Up1=Uppoudun työhöni	2,92		3,31	
Up2=Työ vie mukanaan	2,95		3,48	
Li1=Koen olevani asiakaspalv.	3,71		3,96	
Li2=Voin kehittää työtäni	2,79		3,31	

Vertaamalla kyseisiä keskiarvoja laajoilla aineistoilla saatuihin viitearvoihin, voitiin todeta, että Annakodissa koettiin työn imua keskimääräistä enemmän<sup>6</sup>. Tarmokkuuden saama keskiarvo 3,42/4 (2012) ja 3,65/4 (2013) ja omistautumisen keskiarvo 3,35/4 (2012) ja 3,53/4 (2013) olivat molemmat korkeita. Uppoutumisessa työhön Annakoti ei saanut yhtä korkeita arvoja, mutta sijoittui kategoriaan keskimääräistä korkeammalle. Henkilökunta koki olevansa palveluammattissa, keskiarvot 3,7/4 (2012) ja 3,96/4 (2013) olivat todella korkeita. Suurin osa henkilökunnasta koki oman työnsä kehittämisen mahdolliseksi. Muutamat kriittiset arviot painoivat keskiarvoja alaspäin.

5 Taulukossa 3 ja kuviossa 9 työn imun pisteet: 0=en koskaan, 1=harvoin, 2=kuukausittain, 3= viikottain, 4=päivittäin

6 Ks. Jari Hakanen ja Työterveyslaitos (2009) Työn imun arviointimenetelmä. Työn imun -menetelmän (Ytrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa.



Kuvio 9. Työhyvinvoinnin (työn imun) muutokset vuoden 2012 helmikuusta vuoden 2013 helmikuuhun (Annakoti)

Taulukko 3 ja kuvio 9 osoittavat, että työn imun kaikissa indikaattoreissa on tapahtunut positiivista muutosta vuosien 2012 ja 2013 kyselyjen välillä. Korkeat arvot olivat muuttuneet vieläkin korkeimmiksi. Tätä voidaan selittää työpaikan kulttuurin positiivisella muutoksella. Taidetoiminta oli tuonut uutta virtaa, luonut mahdollisuuksia kehittää omaa työtään ja muuttanut työruutiineita joustavammiksi. Taidetoiminnan myönteinen vaikutus asiakkaiden elämään ja omaisten ilmaisema arvostus ovat voineet heijastua myös henkilökunnan työtyytyväisyyteen.

Huomioitavaa on, että vastausprosentti oli seurantakyselyssä huomattavasti alhaisempi. Kohderyhmän sisällä on voinut tapahtua muutos, jossa negatiiviset arviot alkukyselyssä antaneet olivat jättäytyneet pois seurantakyselystä. Vastauksia verrattaessa kiinnitti huomiota negatiivisten asenteiden selkeä vähentyminen.

Kyselyn perusteella voidaan sanoa, että henkilökunnalla, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, oli hyvin positiivinen asenne työhönsä ja riittävät työn ja henkilökohtaiset voimavarat toteuttaa työtään. Henkilökunta oli omistautunut työlleen, koki työnsä arvokkaaksi, osoittautui tarmokkaaksi ja uppoutui työhönsä sekä alkukyselyssä että loppukyselyssä. Hakasen (2009; 2011) mukaan näillä edellytyksillä voidaan kokea työn imua, joka puolestaan voi johtaa myönteisiin muutoksiin ja kehittämisen mahdollisuuksiin työssä.

Alkukyselyssä neljä henkilöä (10 %) ei kokenut työssään lainkaan stressiä, vain vähän stressiä koki 22 henkilöä (55 %), jonkin verran yhdeksän, melko paljon kolme ja erittäin paljon yksi työntekijä. Seurantakyselyssä 18 % henkilökunnasta ilmaisi, ettei tuntenut lainkaan stressiä. Vähän stressiä koki 46 % vastanneista, erittäin paljon ei kokenut kukaan. Tuloksista voidaan todeta, että Annakodissa valtaosa henkilökuntaa voi henkisesti hyvin ja työpaine oli kohtuullinen. Stressin kokemukset vertautuvat valtakunnallisiin tuloksiin.

Työtyytyväisyydessä ei ollut nähtävissä suuria eroja nuorten ja ikääntyneiden tai enemmän ja vähemmän koulutettujen kesken. Ristiintaulukoimalla työhyvinvointiin liittyviä vastauksia suhteessa ikäryhmiin ja ammattinimikkeisiin ei löytynyt merkittäviä eroja. Annakodin henkilökunta, iästä ja ammattinimikkeestä riippumatta, koki työnsä merkitykselliseksi ja tarkoitukselliseksi.

#### 4.1.4 Työhön ja taidetoimintaan liittyvät asenteet 2012–2013

Taidetoiminnan ja hoitotyön yhdistämiseen liittyviä asenteita haluttiin selvittää kolmellatoista väittämällä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten myönteisiä tai kielteisiä henkilökunnan ajatukset ovat taidetoiminnan lisäämiseksi osaksi työtä ja työyhteisöä.

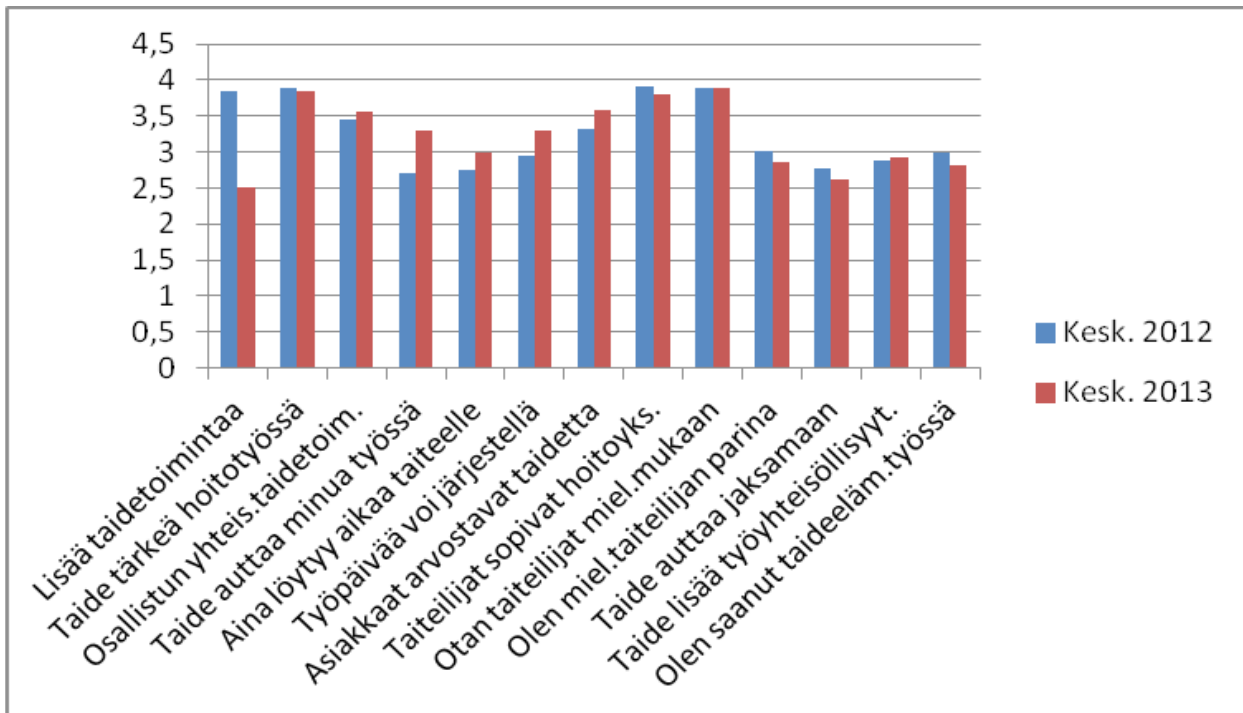
Työhön ja taidetoimintaan sekä niiden merkitykseen liittyviin kysymyksiin vastasi alkukyselyssä keskimäärin 40 henkilöä ja seurantakyselyssä 27 henkilöä. Varmasti osa henkilökunnasta saattoi kokea, etteivät nämä asiat koske juuri heidän työtään ja jätti vastaamatta joko kokonaan tai osittain kysymyksiin. Keskiarvon ollessa yli kolme, ovat asenteet myönteisellä puolella, alle kolmen prosentin keskiarvo osoittaa kriittistä tai kielteistä asennoitumista taidetoimintaan osana hoitotyötä.

Alkukyselyssä taidetoiminnan koki tärkeänä tai melko tärkeänä osana hoitotyötä kaikkiaan 60 % henkilökunnasta, vastaava luku seurantakyselyssä oli 70 %. Taidetoimintaa ei kukaan selkeästi vastustanut, sillä vähemmistö henkilökunnasta suhtautui siihen neutraalisti eli nuorison kielellä ”ihan sama” -asenteella. Taulukosta neljä nähdään, että kysymykseen kaksi saatiin lähes sama keskiarvo molemmissa kyselyissä. Taidetoimintaa halusi lisää hoitoyksikköön reilusti yli puolet henkilökunnasta alkukyselyssä. Seurantakysely osoitti, että taidetoimintaa ei haluttu enää lisätä. Tämä voi tarkoittaa, että taidetoimintaa on sopivasti tai toisaalta jo liikaakin. Muutos keskiarvoissa negatiiviseen suuntaan on merkittävä (kysymys 1).

Alkukyselyssä lähes puolet vastanneista koki, että työpäivän pakkotahtisuus ja samanlaisena jatkuvat päivärutiinit eivät salli uusia työvaiheita ja työtapoja (kysymykset 5 ja 6). Tämä asenne oli selkeästi muuttunut myönteisemmäksi interventiovuoden aikana. Taidetoiminta ei sotkekaan päivän rutiineita, kuten oli etukäteen odotettu. Tässä varmasti työnjohdon myönteinen ja joustava suhtautuminen oli suureksi avuksi (ks. myös Nuutinen 2008).

Taulukko 4. Asenteet taidetoiminnan lisäämiseksi työhön helmikuussa 2012 (N= 40) ja 2013 (N= 27), keskiarvot ja erot (Annakoti)

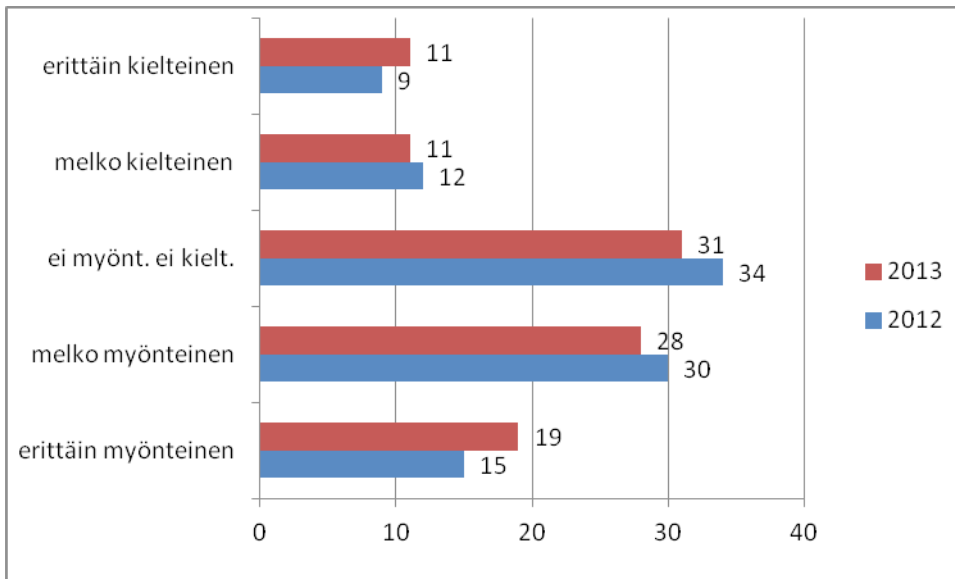
Kys.	Asenteet taidetoimintaan	Kesk. 2012	Vastasi	Kesk. 2013	Vastasi	2012-2013
1.	Lisää taidetoimintaa	3,85	40	2,51	27	-1,34
2.	Taide tärkeä hoitotyössä	3,9	40	3,85	27	-0,05
3.	Osallistun yhteiseen taidetoimintaan	3,45	40	3,55	27	0,1
4.	Taide auttaa minua työssä	2,7	40	3,29	27	0,59
5.	Aina löytyy aikaa taiteelle	2,75	40	3	27	0,25
6.	Työpäivää voi järjestellä	2,95	40	3,29	27	0,34
7.	Asiakkaat arvostavat taidetta	3,32	40	3,59	27	0,27
8.	Taiteilijat sopivat hoitoyksiköihin	3,92	38	3,81	27	-0,11
9.	Otan taiteilijat mielelläni mukaan	3,89	39	3,88	27	-0,01
10.	Olen mielelläni taiteilijan parina	3,02	38	2,85	27	-0,17
11.	Taidetoiminta auttaa jaksamaan	2,78	38	2,62	27	-0,16
12.	Taide lisää työyhteisöllisyyttä	2,89	37	2,92	27	0,03
13.	Olen saanut taide-elämyksiä työssä	3	37	2,81	27	-0,19



Kuvio 10. Asenteet taiteen ja työn yhteensovittamiseksi, keskiarvot alkukyselyssä 2012 ja seurantakyselyssä 2013 (0-5) (Annakoti)

Lähes puolet henkilökunnasta halusi mielellään itse osallistua taidetoimintaan alkukyselyn mukaan ja yhä useampi ”taidevuoden” jälkeen. Taiteilijoihin suhtauduttiin myönteisesti ja valtaosa henkilökunnasta toivotti taiteilijat tervetulleiksi työskentelemään hoitoyksikköön sekä osaksi työyhteisöä. Taiteilijan työpariksi olisi valmis kolmasosa henkilökunnasta ja saman verran kieltäytyi. Näihin asenteisiin ”taidevuosi” ei tuonut suurtakaan muutosta (kysymykset 3, 8, 9 ja 10). Puolet henkilökunnasta oli huomannut, että asiakkaat arvostavat taide- ja kulttuuritoimintaa. Asiakkaat ja omaiset olivat antaneet myönteistä palautetta osallistumisen ja virkistymisen mahdollisuuksista (kysymys 7 ja avoin palaute).

Taidetoiminta oli lisännyt kymmenen (2012) ja seitsemän (2013) henkilön työssäjaksamista melko paljon, 16 (2012) ja yhdeksän (2013) koki sen samantekevänä ja 13(2012) ja 11(2013) kohdalla ei ollut mitään vaikutuksia tai suhtautuminen oli kielteistä. Kysymykset 4 ja 11 olivat hyvin samansuuntaisia, mutta vastaukset olivat ristiriitaisia. Taide auttoi jaksamaan työssä paremmin ”taidevuoden” aikana, kun taas taidetoiminta ei tuntunut auttavan työssä jaksamista. Molempien kyselyjen mukaan taide-elämyksiä oli työssään saanut neljäsosa henkilökunnasta, kun taas neljäsosaa taide ei liikuttanut ollenkaan (kysymys 13). Puolet henkilökunnasta uskoi, että taidetoiminta lisäsi yhteisöllisyyttä jossain määrin. Tähän ei interventiovuosi tuonut muutosta (kysymys 12).



Kuvio 11. Asenteet taiteen ja työn yhteensovittamiseksi, %-osuudet kaikista vastauksista yhteensä, 2012–2013 (Annakoti)

Kuvioon 11 on yhdistetty kaikki vastaukset erittäin myönteisistä erittäin kielteisiin, prosenttiosuuksina. Tämä havainnollistaa sekä erittäin myönteisten että erittäin kielteisten vastausten lisääntymisen. Vuoden taideinterventio näyttää lisänneen taidetoimintaan myönteisesti suhtautumista yleisesti. Erittäin myönteisesti suhtautuvien määrä oli kasvanut eli yhä useampi oli löytänyt taidetoiminnalle omakohtaisen merkityksen sekä paikan työnsä osana. Näyttää siltä, että osa melko myönteisesti suhtautuvista ja ehkä muutama neutraalistikin suhtautuvista oli siirtynyt erittäin myönteisten puolelle, joten neutraalisti suhtautuvien määrä oli lievästi laskenut. Erittäin kielteisten määrä oli kasvanut muutamalla henkilöllä. Vastauksia voidaan tulkita myös siten, että taidetoiminta oli liikuttanut joko myönteisesti tai kielteisesti henkilökuntaa.

Tuloksista voisi rakentaa vapaan *tyypittelyn* siten, että henkilökunta jakautuu taiteen tuomisesta osaksi hoitotyötä ja palvelutalon elämään seuraavasti. Tähän ei vuoden mittainen taideinterventio tuonut kovin suurta muutosta;

- innokkaat = erittäin myönteiset (pienin ryhmä, 8–10 henkeä ),
- myötäilijät = melko myönteisesti tai neutraalisti suhtautuvat (enemmistö, 22–26 henkeä) ja
- vastarannan kiisket = melko tai erittäin kielteiset (pieni ryhmä, 10–12 henkeä).

Näin henkilökunta muodostaa lähes gaussin käyrän suhtautumisessaan taiteeseen osana työtä. ”Taidevuosi” lisäsi innokkaiden innokkuutta ja toisaalta myös lisäsi vastarannan kiiskien vastustusta. Yllättäen ristiintaulukointi ikäryhmien mukaan paljasti, että kielteisimmin taidetoimintaan suhtautuivat nuoret alle 30-vuotiaat työntekijät, joista harva näki taidetoiminnan erittäin tärkeänä osana hoitotyötä, kun taas vanhemmissa ikäryhmissä taidetoimintaa arvostettiin selkeästi enemmän. Henkilökunnan ammattitausta ja samalla koulutustausta ei ollut erotteleva tekijä, vaan taiteeseen suhtautuminen oli selkeästi positiivisella puolella jokaisessa henkilöstöryhmässä. Tämä on pohdinnan paikka työyhteisössä. Selityksiä voi etsiä mm. taidetoiminnan sisällöstä, henkilökunnan perehdyttämisestä, taiteilijoiden onnistumisesta, työyhteisön asenteista, työpäivän

kulusta, taidetoiminnan ajoituksesta ja puitteista, tiedottamisesta tai johtamisesta.

Lisätty taidetoiminta sai innokkaat mukaansa ja vielä muutaman uudenkin kiinnostumaan kulttuuritoiminnasta. Tämä vahvisti kokemuksia, joissa taidetoiminta onnistui hoitohenkilökunnan oman taidesuhteen vahvistamisen ja tukemisen avulla. Vanhustenhuollossa ei tarvita aina taiteen ammattilaisen pakollista läsnäoloa, vaan taiteellista luovuutta löytyy myös henkilökunnasta ja asiakkaita (Huhtinen-Hildenin 2012).

Taidevuosi ei temmannut Annakodin henkilökunnan suurta enemmistöä mukaansa, vaikka se oli asetettu tavoitteeksi. Saivatko vastarannan kiisket luotua vastustavaa tai väheksyvää ilmapiiriä, joka lannisti yleistä halukkuutta muuttaa työtapoja ja nauttia taiteesta? Tutkimuksen tulokset antavat viitteellistä tietoa, jonka pohjalta työyhteisön on hyvä kehittää taidetoimintaa henkilökunnan mielipiteet huomioiden. Lähtökohdat kehittämiselle ovat suotuisat mutta haasteelliset.

### **Avoimia toiveita ja toteutunutta toimintaa**

Yli puolet helmikuussa 2012 vastanneista oli kirjoittanut ajatuksiaan ja ideoitaan avoimiin kysymyksiin. Ylivoimaisesti eniten toivottiin musiikkia, elokuvia, laulua ja tanssia, mutta myös näytelmiä, runonlausuntaa ja askartelua sekä muita kädentaitoja. Monissa vastauksissa luki toivomuksena, että kulttuuritarjonta lähtisi asukkaiden omista toiveista ja mielenkiinnosta ja niitä voisi toteuttaa hoitokodin arjessa, kuten esimerkiksi taidenäyttelyitä ja konsertteja tai luonto- ja eläinaiheisten ohjelmien katsomista.

Asukaskeskusteluissa oli saatu toiveita esim. retkistä ja juhlista. Toiveena olivat käynnit parempikuntoisten kanssa näyttelyissä, teatterissa ja konserteissa. Tähän on mahdollisuuksia jo lähitulevaisuudessa, sillä Mikkeliässä on käynnistynyt Kulttuurikaverit-hanke Jyväskylän kehittämän mallin mukaisesti. Joskus omaiset olivat esittäneet toiveita ohimennen arjessa tai omaisten päivinä erityisesti. Tiettyjä esiintyjä toivottiin, useimmiten niitä, jotka olivat käyneet jo aikaisemmin ja joista oli pidetty.

Vastauksissa tuotiin esille asennemuutoksen tärkeys, rutiinien purkaminen ja ajankäytön muuttaminen yksilöä kunnioittavaksi. Toimintatapojen tulisi muuttua sellaiseksi, että ne kunnioittaisivat koko elämänsisältöä ja muutakin kuin hoitoa. Tämä vaatisi yhteen hiileen

puhaltamista, jossa jokainen osallistuisi omalla panoksellaan ja voimavaroillaan. Koulutus ja osaamisen lisääminen, tuki, yhteistyö, sitoutuminen ja ohjaus koettiin tärkeiksi. Tilat olivat hyvät, mutta työ vaatisi uudelleen organisointia. Useassa vastauksessa huomioitiin, että henkilökuntaa olisi lisättävä, sillä perustyön ohessa eivät aika eivätkä voimavarat riitä.

Seurantakyselyssä helmikuussa 2013 mainittiin ”taidevuoden” vahvistaneen käsitystä, että taide kuuluu kaikenikäisille heidän elinympäristössään. Muistisairaakin hyötyvät taidetoiminnasta, mitä oli ilo seurata mukana. Omaiset olivat olleet tyytyväisiä, jopa innoissaan ja ihmeissään, kun oma läheinen osallistui ryhmiin.

Oli kuitenkin odotettu, että lisätty taidetoiminta olisi innostanut useampia henkilökunnasta mukaan, kun nähtiin, miten asiakkaat nauttivat toiminnasta. ”Naama nurinpäin” latisti helposti työtovereita ja tunnelmaa. Taidetoiminta oli antanut uusia haasteita ja ideoita omaan työhön sekä vahvistanut uskallusta käyttää taiteen elementtejä omassa työssä. Moni oli huomannut, että kuljettaa aikaisempaa useammin hoidettaviaan tapahtumiin. Ehdotettiin, että taloon tarvittaisiin taiteen alan ammattilainen tai toimintaterapeutti, sillä hoitajien tiukka työrytmi koettiin esteeksi taidetoiminnan laajemmalle kehittämiselle.



#### 4.1.5 Yhteenvetoa Annakodin tuloksista

Annakodin henkilökunta oli hyvin naisvaltaista, kuten sosiaali- ja terveysalalla yleensä. Henkilökunta oli hyvin koulutettua, kokenutta ja pitkään alalla ollutta. Selkeästi yli puolet teki vuorotyötä. Osa omahoitajana toimivista kirjasi asiakkaan taidetarpeet hoitosuunnitelmiin.

Koko henkilökunta harrasti liikuntaa, puolet jopa päivittäin. Henkilökunnan joukossa oli myös kulttuurin harrastajia, laulun ja musiikin taitajia sekä käsityöihmisiä ja puutarhanhoitajia. Henkilökunta osallistui vuoden 2012 aikana järjestettyihin taidetyöpajoihin ja muihin kulttuuritapahtumiin niukasti (liite 3). Seurantakyselyssä halukkaita taidetoiminnan toteuttajia löytyi henkilökunnan joukosta.

Annakodin henkilökunnasta enemmistö koki työnsä merkitykselliseksi, asennoitui työhön positiivisesti ja oli ylpeä työstään. Työ koettiin myös asiakaspalvelutyöksi. Vain muutama henkilö ilmaisi, ettei työ innostanut koskaan eikä omaa työtään voinut kehittää. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta henkilökunta oli omistautunut työlleen, koki työnsä arvokkaaksi ja teki työtään tarmolla. Stressiä koki harva.

Vastaajista 15 % suhtautui taidetoiminnan tuomiseen osaksi hoitotyötä erittäin positiiviseksi, 30 % melko myönteisesti, neutraalisti 34 % ja erittäin kielteisesti vain 9 %. Tähän ”taidevuosi” toi lievästi positiivisen muutoksen. Neljännes henkilökunnasta uskoi, että aina löytyy aikaa taidetoiminnalle arjen keskellä. Kiireisiin vedoten osa henkilökunnasta kuitenkin ajatteli, ettei taidetoiminnalle löydy aikaa jo rutiinien ja perushoidon täyttämästä työpäivästä. Vanhemmat työntekijät olivat nuorempia valmiimpia taiteen ja taidetoiminnan tuomiseen osaksi hoivatyötä. Samaan tulokseen tuli Työterveyslaitoksen Innostuksen spiraali -tutkimus, jossa henkilöstön korkea keski-ikä takasi paremman työn imun sekä valmiudet työn ”tuunaamiseen” (Hakanen ym. 2012).

Taiteilijoihin suhtauduttiin myönteisesti, ja valtaosa henkilökunnasta toivotti taiteilijat tervetulleiksi mukaan työyhteisöön. Uutena ideana tuotiin kulttuuri-iltapäivien järjestäminen siten, että vuorotellen joku henkilökunnasta voisi järjestää tapahtumia asiakkaiden ja henkilökunnan iloksi ilman päivärutiinien taakkaa. Esitettiin myös taidealan ammattilaisen tai toimintaterapeutin palkkaamista Annakotiin.

#### 4.2 KYSELYAINEISTON ANALYYSIÄ RUSKAHOVISTA

KULTA-hankeeseen valittiin syksyllä 2012 kolme uutta ikäihmisten palvelutaltoa, joista tutkimukseen valikoitui Ruskahovi Mäntyharjussa. Tutkimuksen kohde kartoitettiin alkukyselyllä 19.11.–5.12.2012. Alkukyselylomake (liite 1) jaettiin koko henkilökunnalle, jonka vahvuus oli 31 vakituista työntekijää. Lomakkeen palautti 28 (90,3 %) henkilöä, joista 27 naista ja yksi mies.

Kesällä 2013 haastateltiin henkilökuntaa sekä yhtä taidetyöpajoja vetänyttä taiteilijaa. Muut Ruskahovin taiteilijat oli haastateltu jo aikaisemmin kesällä 2012. Seurantakysely toteutettiin 30.10.–13.11.2013. Seurantakyselyn palautti 24 (77,4 %) henkilökuntaan kuuluvaa, joista 23 naista ja yksi mies.

#### 4.2.1. Henkilökunnan taustatietoja

Ruskahovin henkilökunta jakautui tasaisesti eri ikäluokkiin, heistä 40 % oli yli 50-vuotiaita. Henkilökunnan keski-ikä on 45 vuotta, valtakunnallinen keski-ikä ollessa 46 vuotta. Kyselyyn vastanneiden joukossa valtaosalla oli ammatillinen opistoasteen tai toisen asteen koulutus (78,5 %), yhdellä oli korkeakoulututkinto. Viidennes henkilökunnasta oli toiminut alalla yli 30 vuotta samalla ammattialalla. Ruskahovista löytyi pitkäaikaista ammattitaitoa, mutta myös nuoria ja varttuneempia alan tulokkaita.

Henkilökunnasta vuorotyötä tekivät lähes kaikki eli 82 %. Neljä oli osa-aikatyössä ja yksi päivätyössä. Omaishoitajana ilmoitti toimivan 80 % hoitohenkilökunnasta ja puolet heistä kirjasi asiakkaan kulttuurisia tarpeita hoitosuunnitelmaan. Muutamista avoimista vastauksista välittyi, että asiakkaille tarjotaan aktiivisesti mahdollisuus ja jopa houkutellaan osallistumaan palvelutalon tapahtumiin voinnin ja kiinnostuksen mukaan. Muutamassa vastauksessa mainittiin, että omaisilta kysytään asiakkaan aikaisemmista harrastuksista ja toiveista ns. elämänkaarikyselyllä. Eräs tunnusti, että ei aina muisteta kysyä asiakkailta, haluavatko he tulla mukaan.

#### 4.2.2. Harrastukset

Kuten Annakodissa, kyselyllä haluttiin selvittää, onko henkilökunnan joukossa kulttuurin harrastaminen yleistä. Toisaalta haluttiin selvittää, löytyykö heidän joukostaan jonkin taiteen alan aktiivisia harrastajia, jotka voisivat olla kehittämässä palvelutaloon omaehtoista kulttuuritoimintaa osaksi hoitotyötä.

Henkilökunnan joukossa oli monipuolisia kulttuurin harrastajia ja myös heitä, joita kulttuuriharrastukset eivät selvästikään kiinnostaneet. Ruskahovin henkilökunnan ikä tai koulutustausta eivät olleet erottelevia tekijöitä kulttuurin harrastamisen suhteen.

Taulukko 5. Henkilökunnan kulttuuriharrastaminen (Ruskahevi)

Harrastus	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Harvemmin	En koskaan
Näytteleminen	0	0	0	6	22
Runonlausunta	0	0	0	6	22
Videokuvaaminen	0	2	3	12	11
Laulaminen	4	13	3	5	3
Soittaminen	0	2	4	2	20
Kuvataide	0	1	8	6	13
Puutarhanhoito	4	6	9	6	3
Valokuvaaminen	2	9	7	5	5
Tanssi	1	1	8	17	1
Kirjoittaminen	3	1	5	9	10
Lukeminen	13	7	4	4	0
Käsityöt	5	6	5	6	6
Liikunta	15	12	1	0	0

Taulukosta viisi näkyy, että lukeminen ja liikunta olivat selkeästi mieluisimmat harrastukset. Laulaminen, käsityöt ja puutarhanhoito olivat myös suosittuja. Henkilökunnan joukossa oli neljä henkilöä, jotka laulavat päivittäin ja yhdeksän laulaa viikoittain. Heistä syntyisi jo pieni kuoro. Lukemisharrastus voisi synnyttää kirjallisuuspiirejä tai ääneen lukijoita. Liikuntaa ja ulkoilua voisi tehdä yhdessä henkilökunnan ja asiakkaiden kanssa.

Ruskahevin henkilökunta kävi harvoin kulttuuritilaisuuksissa, oopperassa kävi vain muutama. Elokuviissa käynti näytti olleen nuorten työntekijöiden suosiossa. Myöskään television kulttuuriohjelmien kiinnostaneet. Kuvataide ja konsertit olivat päätyneet muutaman kulttuurikohteeksi. Mäntyharju on tunnettu kesäisistä Salmelan kuvataide- ja konserttitapahtumista. Mäntyharjun kulttuuritarjonta on monipuolista, mm. kulttuurisihteerin järjestämät kulttuuritilaisuudet, kirjasto, kansalaisopisto, elokuvateatteri Kino, Iso-Pappilan museo ja museoalue, Miekankosken uittomuseo, kuorot, kuvataiteet, eri taidelajien yhdistykset, soittokunta, senioriteatteri E-lääke ([www.mantynharju.fi](http://www.mantynharju.fi)).

Ruskahevin henkilökunta osallistui kohtuullisen vilkkaasti taidetyöpajoihin. Tosin seurantakyselyssä kirjattu osallistuminen eri työpajoihin antoi heikomman kuvan kuin taidetyöpajon yhteydessä tehty seuranta (liite 3). Puolen vuoden viive kyselyn ja työpajojen tietojen välillä varmaan selitti eroa. Tanssi, ilmaisutaito ja savytöt näyttivät olleen suosituimmat taidelajit.

Seurantakyselyssä etsittiin henkilöitä, jotka olisivat innostuneita järjestämään taide- ja kulttuuritoimintaa yksin tai yhdessä toisen kanssa (taulukko 6). Henkilökuntaa kiinnosti ohjata taide- ja käsityöryhmiä, vetää tanssi- ja liikuntaryhmiä sekä muistelupiirejä. Henkilökunnasta löytyi monta potentiaalista taidetoiminnan käynnistäjää. Henkilökunnasta yksi oli jo aloittanut taidepiirien vetämisen eri yksiköissä pienryhminä.

Taulukko 6. Henkilökunnan taide- ja kulttuuritoimintaan osallistumishalukkuus Ruskahovissa, seurantakysely 2013

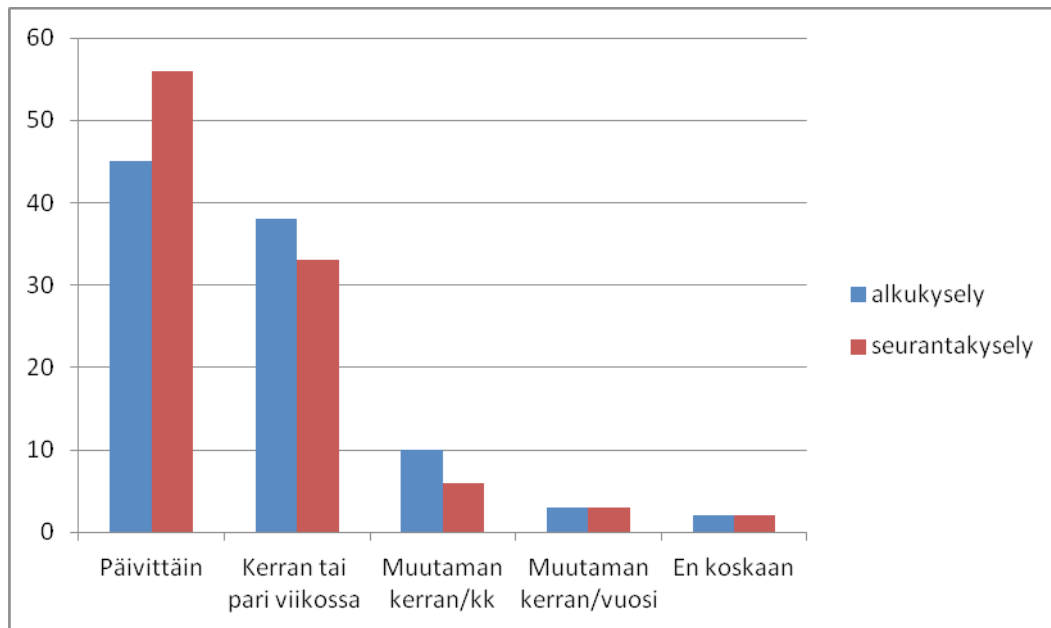
Taidetoiminta	Haluan yksin	Yhdessä tehden	Ei kiinnosta
Järjestää yhteislaulua	5	9	9
Laulaa omassa kuorossa	4	2	17
Vetää tanssi- liikuntaryhmiä	3	8	12
Ohjata taide- käsityöryhmiä	2	13	8
Järjestää kulttuuri- tilaisuuksia	4	8	11
Vetää muistelupiiriä	8	10	5
Muuta?	Ulkoilua, karaoke, yhteistyö lasten ja vanhusten kanssa		

#### 4.2.3. Työhyvinvointi ja työn voimavarat

KULTA-tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten taide- ja kulttuuritoiminta vaikuttaa henkilökunnan työhön, työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin. Alkukyselyllä haluttiin selvittää tilannetta ennen taide-intervention alkua ja seurantakyselyllä ”taidevuoden” vaikutuksia. Alkukyselyyn vastanneista Ruskahovin henkilökunnasta 70 % koki työnsä merkitykselliseksi joka päivä, seurantakyselyssä 74 %. Kaksi kolmasosaa oli ylpeä työstään päivittäin. Valtaosa henkilökunnasta koki voivansa toteuttaa itseään työssään. Poikkeuksina olivat muutamat työntekijät, jotka eivät mielestään koskaan voineet toteuttaa itseään eivätkä olleet innostuneet työstään.

Kun lasketaan yhteen päivittäin työssä koetut positiiviset kokemukset (vastaukset) ja verrataan niitä kaikkiin vastauksiin, voidaan tulkita, että alkukyselyn mukaan lähes puolet (45 %) olivat päivittäin tyytyväisiä työhönsä ja viihtyvät työssään. Seurantakyselyssä jo reilusti yli puolet (56 %) koki työnsä positiivisesti päivittäin. Kun tähän lisätään kerran tai pari kertaa viikossa myönteisiä kokemuksia saaneet, voidaan todeta, että valtaosa koki työnsä positiivisesti. Vain kaksi prosenttia henkilökunnasta viesti viihtyväänsä työssään huonosti (kuvio 12).

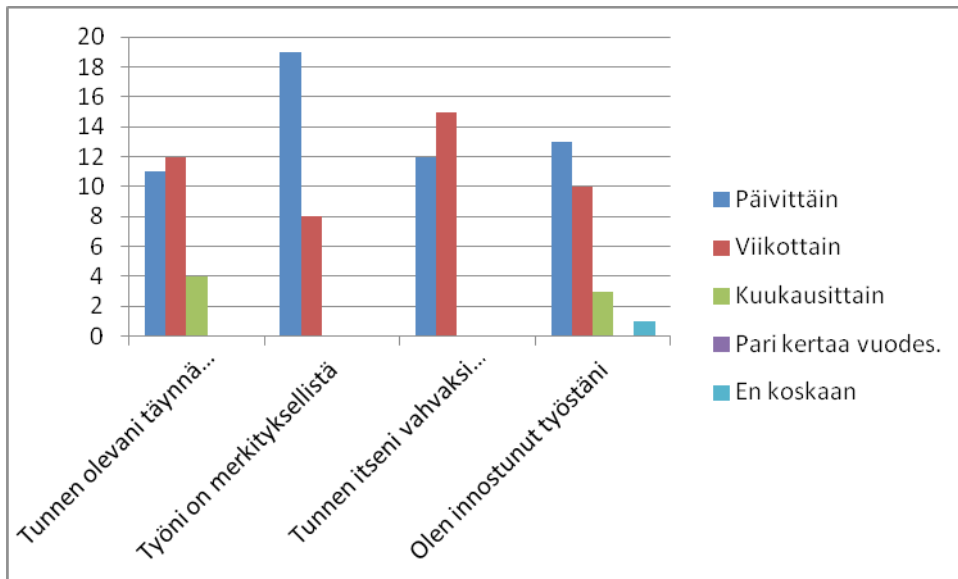
Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan erittäin tyytyväisiä työhönsä oli 33 % työntekijöistä. Palvelutaloissa asiakastyötä tekevistä 80 % koki usein iloa ja mielihyvää (Laine ym. 2011). Ruskahovin tulokset ovat verrannollisia koko maan tilanteeseen.



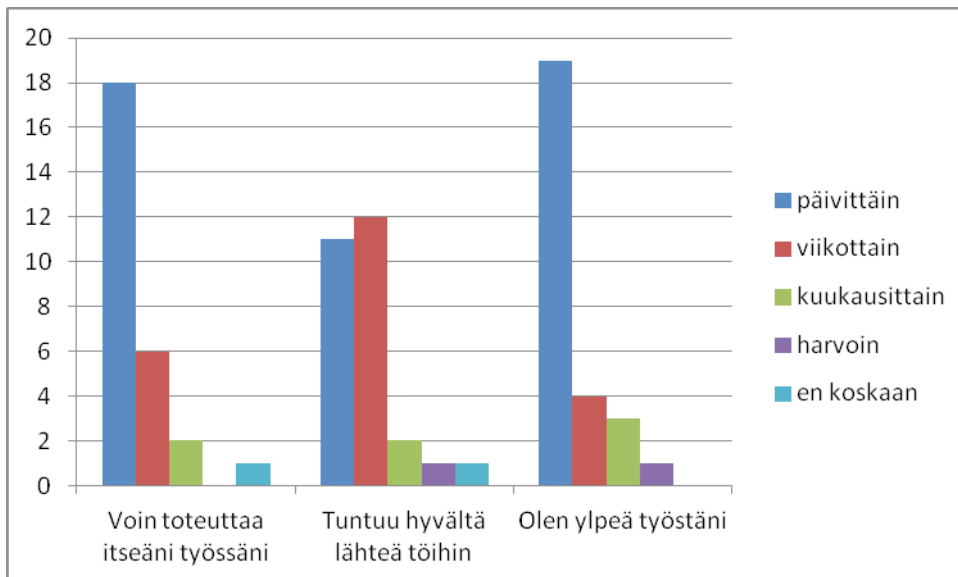
Kuvio 12. Positiivinen asenne työhön keskimäärin, %-osuudet, alkukysely marraskuu 2012, seurantakysely marraskuu 2013 (Ruskahovi)

Ruskahovin seurantakyselyn avoimista vastauksista (lomakkeet numeroitu 1–24) voi vetää johtopäätöksenä, että ”taidevuosi” oli muuttanut monen asenteita positiiviseen suuntaan. Syyksi mainittiin, että taidetoiminta virkisti asukkaiden elämää (1, 4, 5, 7, 15, 17, 18, 21). Muutama tähdensi omakohtaisen taidekokemuksen merkitystä työssä jaksamisessa (10, 13, 21, 23). Taidetoiminta onnistui hyvin monen mielestä, ja sen toivottiin jatkuvan yhtä vireänä ja vielä monipuolisempaan (1, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 17, 18, 22). Toiveina oli lisää pienryhmiä ja ohjaajia (7, 15, 16, 23). Positiivista palautetta oli saatu sekä vanhuksilta että omaisilta, joista jotkut osallistuivat yhteistilaisuuksiin (1, 4, 5, 10, 12, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24). Muutama vastaaja kirjasi kriittisiä ja vähätteleviä kommentteja. Samat vastaajat näyttivät viihtyvän työssään heikosti eivätkä olleet kiinnostuneita taidetoiminnasta.

**Työn imua** mitataan kolmella ulottuvuudella; tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Vastausvaihtoehdot ovat painotettuina nolasta (en koskaan) neljään (päivittäin). Keskiarvot saadaan laskemalla yhteen kunkin asteikon vastausten pistemäärät ja jakamalla pistemäärä kunkin asteikon väittämien lukumäärällä (Hakanen 2009). Kuviossa 13a ja taulukossa 7 neljä kysymystä (Ta 1–4) kuvaavat tarmokkuutta. Kuviossa 13b ja taulukossa 7 kolme seuraavaa kysymystä (Om 1–3) kuvaavat omistautumista työlle. Taulukon 7 kaksi seuraavaa kysymystä kuvaavat uppoutumista työhön (Up 1–2). Tämän lisäksi on tehty kaksi lisäkysymystä, joilla haluttiin tiedustella työssä kehittymisen mahdollisuuksia sekä kokemusta työn palveluluonteesta.



Kuvio 13a. Koettu työhyvinvointi ja voimavarat: tarmokkuus (Ruskahevi, marraskuu 2012)



Kuvio 13b. Koettu työhyvinvointi ja voimavarat: omistautuminen (Ruskahevi, marraskuu 2012)

Kuvioista 13a nähdään, että Ruskahevin henkilökunnalla oli hyvät henkilökohtaiset voimavarat tehdä työtään innostuneesti. Työ koettiin merkitykselliseksi lähes päivittäin. Kriittisiä vastauksia tuli vähän tai ei ollenkaan. Kuvio 13b kertoo myös, että valtaosa henkilökunnasta oli ylpeä työstään, voi toteuttaa itseään ja koki työhön lähdön mieleiseksi. Tässä osiossa löytyi myös kriittisiä ja kielteisiä kokemuksia. Jari Hakasen (2011) mukaan näillä edellytyksillä voidaan kokea työn imua, joka puolestaan voi johtaa myönteisiin muutoksiin ja kehittämisen mahdollisuuksiin työssä.

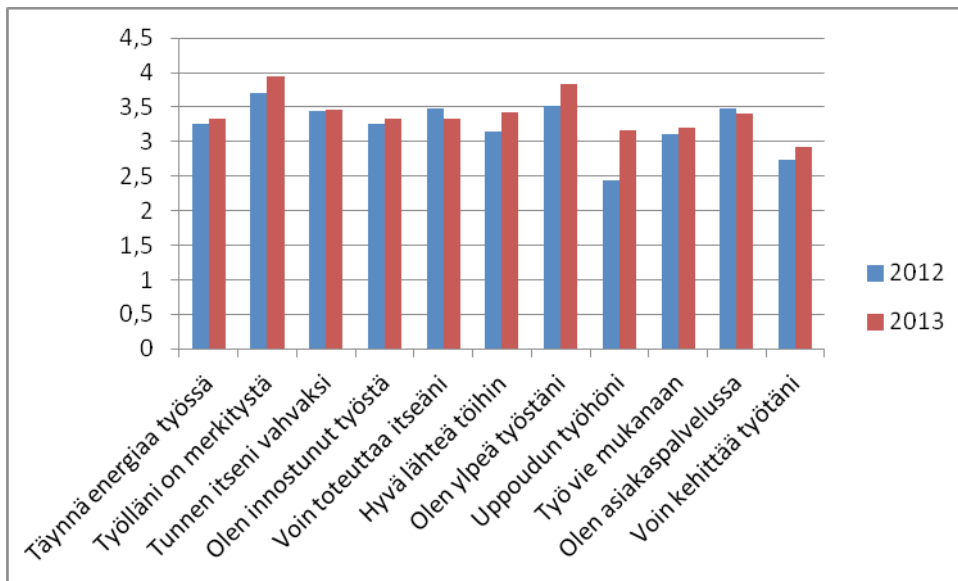
Ruskahovin alkukyselyssä henkilökunnasta kolme ei kokenut lainkaan stressiä, vähäisessä määrin kolmetoista (59%), jonkin verran neljä, melko paljon 2 ja erittäin paljon stressiä ei kokenut kukaan. Seurantakyselyssä stressin kokeminen oli lievästi noussut vuoden aikana, kaksi ilmoitti kokevansa stressiä paljon ja yksi erittäin paljon. Valtaosa Ruskahovin henkilökunnasta voi tulosten mukaan henkisesti hyvin. Ikä tai koulutustausta ei erotellut vastauksia työtyytyväisyyden osalta. Koulutus ja ammattiasema takasi kuitenkin enemmän mahdollisuuksia kehittää omaa työtä itsenäisesti.

Vertaamalla taulukon seitsemän keskiarvoja laajoilla aineistoilla saatuihin viiitearvoihin, voidaan todeta, että Ruskahovissa koettiin työn imua keskimääräistä enemmän. Tarmokkuuden ja työlle omistautumisen pistemäärät olivat korkeat.

Taulukko 7. Työn imun pisteet ja keskiarvot Ruskahovissa marraskuussa 2012 (N=27) ja marraskuussa 2013 (N=24) (0-4)

Työn imun luonne	Pisteet	2012	Pisteet 2	2013
Tarmokkuus		Mean 3,41		Mean 3,52
Ta1= Täynnä energiaa työssä	3,25		3,34	
Ta2= Työlläni on merkitystä	3,7		3,95	
Ta3= Tunnen itseni vahvaksi	3,44		3,46	
Ta4= Olen innostunut työstä	3,25		3,33	
Omistautuminen		Mean 3,37		Mean 3,52
Om1= Voin toteuttaa itseäni	3,48		3,33	
Om2= Hyvä lähteä töihin	3,15		3,42	
Om3= Olen ylpeä työstäni	3,52		3,83	
Uppoutuminen		Mean 2,77		Mean 3,18
Up1= Uppoudun työhöni	2,44		3,17	
Up2= Työ vie mukanaan	3,11		3,2	
Li1= Koen olevani asiakaspalvelija	3,48		3,41	
Li2= Voin kehittää työtäni	2,75		2,92	

Työhön uppoutuminen oli saanut vähäisemmät, mutta vielä keskiarvon yläpuolella olevat pistemäärät. Lisäkysymyksiensä mukaan henkilökunta koki olevansa palveluammattissa. Oman työn kehittäminen koettiin mahdollisuudeksi, vaikkakin muutama kriittinen arvio laski keskiarvoa.



Kuvio 14 . Työhyvinvoinnin (työn imun) muutokset vuoden 2012 marraskuusta vuoden 2013 marraskuuhun (Ruskahovi)

Taulukosta 7 ja kuviosta 14 voidaan päätellä, että positiivista kehitystä oli tapahtunut lähes jokaisen väittämän kohdalla. Työ oli saanut lisää merkitystä, työhön oli mukavaa lähteä, työstä oltiin ylpeitä, työ vei mukanaan ja omaa työtä voitiin kehittää aikaisempaa paremmin. Korkeat alkukyselyn arvot olivat nousseet seurantakyselyssä vielä korkeemmiksi. Poikkeuksena negatiiviseen suuntaan oli oman itsensä toteuttaminen työssä. Taidepainotteinen vuosi ei ollut tukenut omien voimavarojen luovaa käyttöä työssä. Asiakaspalvelu käsitteenä oli Ruskahovissa tulkittu siten, että asukkaita ei palvella liikaa vaan tuetaan omatoimisuuteen toimintakyvyn ylläpitämiseksi.

Tulosten perusteella voidaan tulkita, että valtaosalla Ruskahovin henkilökuntaa oli hyvin positiivinen asenne työhönsä ja riittävät henkilökohtaiset voimavarat toteuttaa ja kehittää työtään. Henkilökunta oli omistautunut työlleen, teki työnsä tarmolla ja innolla, palveli asiakkaitaan arvokkaasti ja heidän parhaakseen. Työtyytyväisyydessä ei ollut nähtävillä eroja nuorten ja ikääntyneempien työntekijöiden välillä. Sekä hyvin positiivisia että myös kriittisiä arvioita tuli kaikilta ikäryhmiltä. Muutama erittäin negatiivinen työhyvinvointiin liittyvä arvio varmasti vaatii työnjohdon pohdintoja ja toimia.

#### 4.2.4. Työhön ja taidetoimintaan liittyvät asenteet

KULTA-tutkimuksella haluttiin selvittää henkilökunnan asenteita taidetoimintaan ja sen yhdistämiseen osaksi hoitotyötä ja työpäivän arkea. Alkukysely tehtiin ennen taideintervention alkua, mutta Ruskahovissa oli ollut pienimuotoista kulttuuri- ja harrastustoimintaa jo aikaisemminkin. Alkukyselyssä Ruskahovin henkilökunnasta yli 70 % piti taidetoimintaa tärkeänä osana palvelutalon hoitotyötä ja ”taidevuoden” jälkeen 75 % henkilökunnasta. Taidetoimintaa ei selkeästi vastustanut kukaan. Alkukyselyssä yli 85 % henkilökunnasta halusi taide- ja kulttuuritoimintaa lisää hoitoyksikköön ja seurantakyselyssä jopa 91 % henkilökunnasta.



Valtaosa henkilökunnasta ilmoitti, että taiteilijat sopivat ja ovat tervetulleita hoitoyksikköön. Kukaan ei vastustanut taiteilijoiden tuloa. Yli puolet henkilökunnasta oli valmis toimimaan taiteilijan työparina. Vain kaksi henkilöä kieltäytyi. Vähän epäilevämmiin suhtauduttiin ajan löytymiseen taidetoiminnan lisäämiselle, neljä oli jopa melko kielteisellä kannalla. Yli puolet henkilökunnasta kuitenkin uskoi, että työpäivää voi järjestellä uudelleen, jotta taidetoimintaa saadaan mahtumaan lisää arkipäiviin ja viikonloppuihin. Kukaan ei suhtautunut asiaan erittäin kielteisesti (taulukko 8).

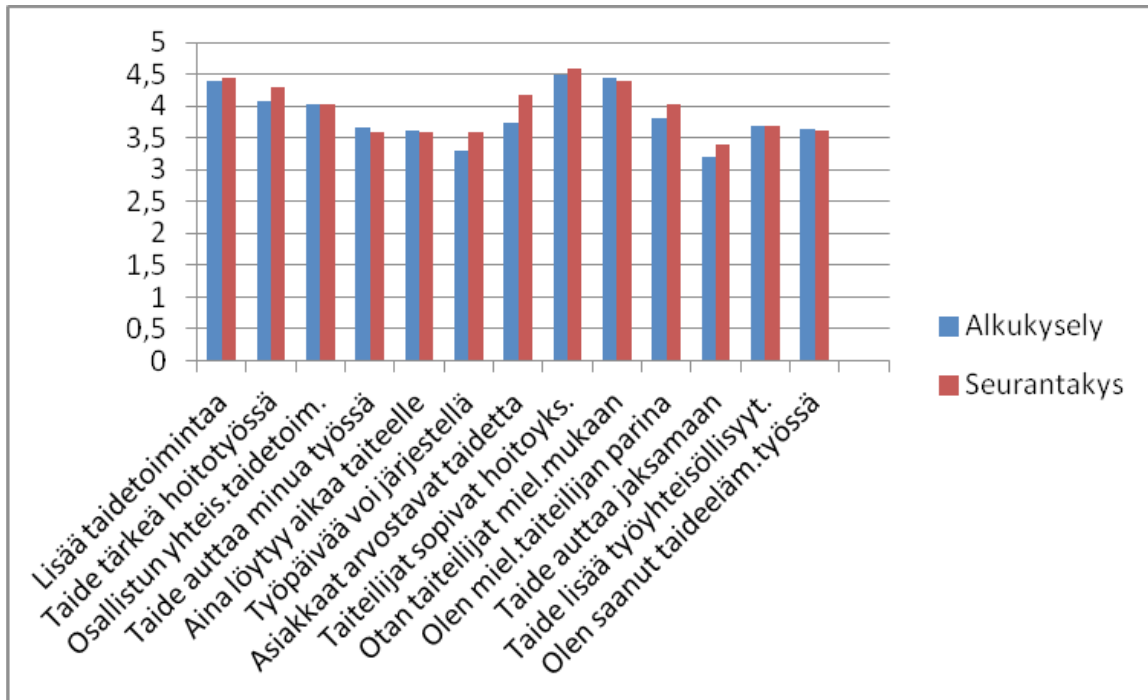
Taulukko 8. Asenteet taidetoiminnan lisäämiseksi työhön marraskuussa 2012 (N=27) ja marraskuussa 2013 (N=24), keskiarvot ja erot (Ruskahovi)

	Asenteet taidetoimintaan	Alkukysely	Vastasi	Seuranta-kysely	Vastasi	Erotus
1.	Lisää taidetoimintaa	4,4	27	4,45	24	0,05
2.	Taide tärkeä hoitotyössä	4,07	27	4,29	24	0,22
3.	Osallistun yhteiseen taidetoimintaan	4,03	27	4,04	24	0,01
4.	Taide auttaa minua työssä	3,66	27	3,58	24	-0,8
5.	Aina löytyy aikaa taiteelle	3,62	27	3,58	24	-0,04
6.	Työpäivää voi järjestellä	3,29	27	3,6	23	0,31
7.	Asiakkaat arvostavat taidetta	3,74	27	4,17	23	0,43
8.	Taiteilijat sopivat hoitoyksiköihin	4,48	27	4,6	23	0,12
9.	Otan taiteilijat mielelläni mukaan	4,44	27	4,39	23	-0,05
10.	Olen mielelläni taiteilijan parina	3,81	27	4,04	23	0,23
11.	Taidetoiminta auttaa jaksamaan	3,19	26	3,39	23	0,2
12.	Taide lisää työyhteisöllisyyttä	3,68	25	3,69	23	0,01
13.	Olen saanut taide-elämyksiä työssä	3,64	25	3,62	23	-0,02

Taulukosta kahdeksan ja kuviosta 15 voi nähdä, että muutokset vuoden kestävästi tehostetun taidetoiminnan aikana olivat vähäiset, mutta enimmäkseen positiiviseen suuntaan. Yli puolet henkilökunnasta oli huomannut asiakkaiden arvostavan taidetta ja kulttuuritoimintaa. Avoimissa vastauksissa monet kirjoittivat, että asiakkaat ja omaiset olivat antaneet hyvää palautetta. Eräs kirjoitti, että ”taide toi hymyn mummojen ja pappojen kasvoille ja eleistä ja ilmeistä pystyi lukemaan puhumattomankin asiakkaan onnistuneen elämyksen”. Siksi jäikin mietityttämään, miksi monet henkilökunnasta olivat huomanneet myönteiset muutokset asiakkaissa ja olivat saaneet omamilta hyvää palautetta ja toiset taas eivät olleet huomanneet mitään asiakkaissa eivätkä olleet

saaneet palautettakaan. Juuri seitsemännen väittämän kohdalla oli suurin positiivinen muutos vuoden aikana.

Taide auttoi jaksamaan neljäsosaa henkilökunnasta, neutraalisti suhtautui lähes puolet ja kolmasosaa taide ei ollut henkilökohtaisesti liikuttanut. Tosin taide-elämyksiä työssä oli kokenut vähän useampi. Puolet henkilökunnasta uskoi taidetoiminnan lisäävän työyhteisöllisyyttä, mutta muutama näki sen kuitenkin melko kielteisessä valossa.

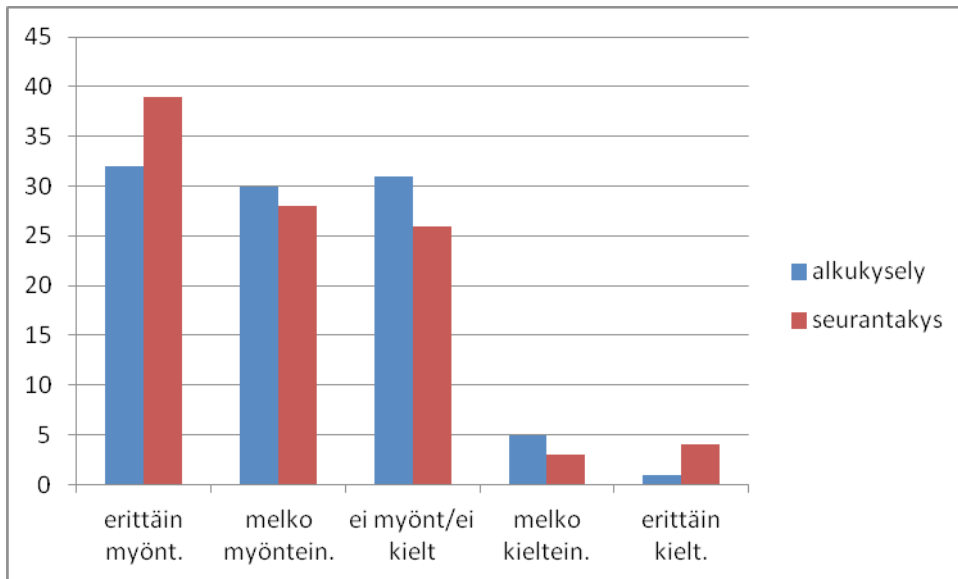


Kuvio 15. Asenteet taiteen ja työn yhteensovittamiseksi, keskiarvot alku- ja seurantakyselyissä, 2012–2013 (Ruskahovi) (0-5)

Ruskahovin henkilökunnan asenteet olivat hyvin myönteisiä taidetoimintaa kohtaan sekä alkukyselyssä että seurantakyselyssä. ”Taidevuosi” muutti asenteita yhä positiivisempaan suuntaan. Taide nähtiin tärkeänä osana hoitotyötä, työpäivää uskottiin voivan järjestellä taidetoiminnan vuoksi ja taiteilijoihin suhtauduttiin erittäin myötämielisesti. Taidetoiminta on saanut uusia erittäin innokkaita kannattajia hankevuoden aikana. Toisaalta myös muutama erittäin kriittinenkin on tullut lisää. Muutokset eivät ole suuria. Yhtään merkittävää muutosta ei ole.

Ruskahovin henkilökunta suhtautui taiteen ja työn yhteensovittamiseen erittäin innokkaasti. Mukana oli vain muutama kielteisesti asennoituva. Tähän taidevuosi ei tuonut suuria muutoksia, vaikkakin erittäin positiivisesti ja erittäin kielteisesti suhtautuvien määrä lievästi kasvoi:

- Innokkaat (enemmistö 16-18 henkilöä)
- Myötäilijät (pieni ryhmä 6-8 henkilöä)
- Vastarannan kiisket (erittäin pieni ryhmä 2-3 henkilöä).



Kuvio 16. Asenteet taiteen ja työn yhteensovittamiseksi alku- ja seurantakyselyissä, kaikki vastaukset yhteensä, %-osuudet (Ruskahovi)

Kuviossa 16 on yhdistetty kaikki vastaukset erittäin myönteisistä erittäin kielteisiin, prosenttiosuuksina.

### **Avoimiin kysymyksiin kirjattuja mielipiteitään taidetoiminnan kehittämiseksi ja onnistumiseksi Ruskahovissa.**

Taidekokemuksilta toivottiin onnistumisen iloa. Taidelajeista musiikki sai eniten kannatusta, toiveina olivat konsertit ja laulutuokiot. Toivottiin myös runoja, elokuvia, videoita, lyhyitä näytelmiä, taidenäyttelyä, kädentaitoja sekä yhteistä tekemistä esim. kuvataiteen keinoin.

Asiakkaat ja omaiset ovat olleet tyytyväisiä taidetoimintaan, konsertteihin ja asiakkaan omiin aikaansaannoksiin. Moni henkilökunnasta mainitsi, että mukaan oli saatu sellaisiakin asukkaita, joita mikään ei tuntunut kiinnostavan. Myös huonokuntoiset asukkaat hyötyivät taidehetkistä. Positiivinen tunnelma oli tarttunut. Kulttuuritoiminta on koettu merkittäväksi lisäksi vanhusten elämänlaadulle. Myös taidepajat ja henkilökunnan koulutus koettiin tärkeinä.

Toiveena oli pienten ryhmien toimintaa ja ohjaajia, joilla on aikaa. Toivottiin myös aikaa hoitotoimenpiteiden ja työn uudelleenorganisointiin ja myönteistä, joustavaa asennetta. Suurempia ja rauhallisia tiloja kaivattiin sekä enemmän henkilökuntaa. Taide voisi tulla osastoillekin. Useimmat asukkaat ovat muistisairaita, mikä pitäisi ottaa huomioon taidetoimintaa suunniteltaessa.

Kulttuuritoiminnan ajaksi esitettiin joko kello 10–11 tai mieluiten iltapäivällä kello 13 tai klo 14 jälkeen. Iltapäivä koettiin aamupäivää parempana aikana. Sunnuntaisin on paljon vapaata aikaa järjestää asukkaille toimintaa. Kulttuuritoiminta onnistuu, kun aika, paikka ja ryhmä harkitaan etukäteen.

#### 4.2.5. Yhteenvedoa Ruskahovin tuloksista

Ruskahovin henkilökunta oli naisvaltaista, kuten vanhusten palveluissa valtakunnallisestikin. Henkilökunnan ikähaitari oli alle 20 vuodesta yli 60 vuoteen, keski-ikä ollessa 45 vuotta. Henkilökunnan joukossa oli sekä alalla pitkään toimineita että vastatulleita. Vuorotyötä teki valtaosa vastanneista. Omaishoitajina toimi 80 % henkilökunnasta, ja heistä puolet kirjasi asiakkaan kulttuuritarpeita hoitosuunnitelmaan.

Henkilökunta harrasti lukemista ja liikuntaa. Laulaminen, käsityöt ja puutarhanhoito olivat myös suosittuja. Kulttuuritilaisuuksissa käytiin suhteellisen harvoin.

Ruskahovin henkilökunnasta 70 % koki työnsä merkitykselliseksi jokaisena työpäivänä, 100 % vähintään viikottain. Valtaosa tunsu voivansa toteuttaa itseään työssään, poikkeuksena työntekijä, joka ei koskaan kokenut toteuttamisen mahdollisuuksia. Stressiä koettiin vähän, joskin seurantavuoden aikana stressin kokemukset lisääntyivät.

Työn imun pistemäärät Ruskahovissa olivat korkeat. Valtaosa henkilökunnasta voi hyvin, ja heillä oli riittäviä henkilökohtaisia voimavaroja myös kehittää työtään. Työtyytyväisyydessä ei ollut nähtävissä jakoa iän tai koulutustaustan suhteen. Koulutus näytti kuitenkin takaavan enemmän mahdollisuuksia kehittää omaa työtään.

Ruskahovin henkilökunnasta kaksi kolmesta piti taidetoimintaa tärkeänä osana palvelutalon hoitotyötä, erittäin kielteisesti ei suhtautunut kukaan. Valtaosa henkilökunnasta halusi taide- ja kulttuuritoimintaa lisää ja toivotti taiteilijat tervetulleiksi hoitoyksikköön. Yli puolet henkilökunnasta oli valmis työskentelemään taiteilijan parina. Samoin yli puolet uskoi, että työpäivää voi järjestellä uudelleen, jotta taidetoiminnalle jää enemmän aikaa. Ruskahovin henkilökunnan asenteet taidetoiminnan lisäämiseksi osaksi työtä ja työpäivää olivat positiiviset. Kolmannes työntekijöistä oli erittäin myönteisiä, kolmannes melko myönteisiä, kolmannes suhtutuu neutraalisti ja vain muutama kielteisesti. Lähtökohdat taidetoiminnan kehittämiseksi Ruskahovissa ovat hyvät.

### 4.3. TEEMAAHAASTATELUJEN TULOKSIA – ANNAKOTI JA RUSKAHOVI

Henkilökunnalle ja taiteilijoille tehtyjen teemahaastattelujen tavoitteena oli saada tietoa taidetyöpajojen toteutumisesta, koetuista tunnelmista sekä taiteen mahdollisuuksista työpäivän arjessa ja hoitotyön osana. Haastattelun tuloksia hyödynnettiin arvioitaessa taideinterventtioiden vaikutuksia henkilökunnan työhyvinvointiin.

Tässä yhteenvedossa olen tuonut esille haastatteluista nousseita teemoja, jotka aiheen ja ennako-odotusten kannalta ovat mielestäni tärkeitä. Teemoittelua vahvistan viitekehyksen antamalla tutkimustiedolla. Haastateltavia oli riittävä määrä, sillä valitut teemat nousivat esiin kaikissa haastattelussa.

### 4.3.1. Henkilökunnan näkökulmasta

Haastattelin kuutta henkilökuntaan kuuluvaa 14.5.–5.6.2012 Annakodissa ja kuutta henkilökuntaan kuuluvaa 4.–7.6.2013 Ruskahovissa. Laadin teemahaastattelulle runkokysymykset, joita joustavasti käytin keskustelujen aikana. Haastattelut kestivät 1–1,5 tuntia kerrallaan. Haastateltavat olivat samanlaisen hoivatyöhön liittyvän kokemusmaailman ja koulutuksen omaavia naisia, mikä lisäsi haastattelujen yleistettävyyttä (Eskola & Suoranta 2008). Kaikista haastatteluista olen tehnyt erilliset puhtaaksikirjoitetut muistiinpanot.

Palvelutalot valitsivat haastateltavat. He olivat valikoituneet siten, että olivat aktiivisia työyhteisöissä ja suhtautuivat pääsääntöisesti positiivisesti taidetoimintaan osana hoivatyötä. Kriittisiäkin näkemyksiä tuotiin esille.

Haastattelumateriaalista poimin esiin teemat, jotka toistuivat usealla haastateltavalla. Niitä olen jäsentänyt ja tulkinnut yhdessä alkukyselystä saadun aineiston ja alan tutkimusten valossa. Myöhemmin luvussa 5.1. tehdyssä yhteenvedossa tulkintaa on rikastuttanut taiteilijoiden haastatteluista saatu aineisto.

#### **Teema 1. Taidetoiminta antaa virkistystä asukkaille**

Haastateltavat toivat esille, että kaikki halusivat tuoda asukkaille vaihtelua ja virkistystä arkielämään. Henkilökunnasta moni oli periaatteessa myönteinen, mutta riittävää oma-aloitteista aktiivisuutta oli kuitenkin vain vähän nähtävissä. Tiedettiin myös, että valtaosa henkilökunnasta asennoitui myönteisesti taidetoiminnan lisäämiseen, mutta muutama henkilö piti taidetta ja kulttuuritoimintaa täysin tarpeettomana.

”Tärkeintä on, että asukkaat tykkäävät. Tuntui ihanalta nähdä omahoidettavani persoonan nousevan esille. Se merkitsee paljon itsellenikin.”

”Ne, jotka eivät voi liikkua tai joita liikunta ei yhtään kiinnosta, voisivat hyötyä musiikista. Eräskin tulee jumpalle vain, jos siellä on musiikkia ja laulua. Laulu luo liikettä, afaatikkokin hyräilee mukana.”

”Sitten on niitä, joita ei millään saa houkuteltua pois omalta osastolta yhteisiin konsertteihin. Siksi pitäisi konserttien kiertää jokaisella osastolla.”

Taiteen harrastaminen ei kysy ikää. Haastateltavat uskoivat, että vanhuksilla on luovuutta jäljellä, vaikka kunto ja muistikin ovat heikenneet. He näkivät omin silmin, kuinka ikäihmiset iloitsivat maalaamisesta, musiikista ja liikkeestä. Se toi iloa ja tyytyväisyyttä omaankin työhön. Tutkimusten mukaan taide tuo hyvinvointia ja virkistystä elämään ja työhön, mutta vaikuttaa myös fyysisesti siten, että laksatiivien ja unilääkkeiden käyttöä on voitu vähentää (Wikström 2003; Cohen 2009).

#### **Teema 2. Ulkoiluttaminen puhutti**

Ongelmaksi koettiin, että vain kesällä ulkoillaan. Parvekkeet ja terassit auttavat asiaa, mutteivat korvaa alppiruusuapuistoa tai luontokirkkoa. Tutkimusten mukaan suomalaiset löytävät mielipaikkansa ja kauneuden kokemuksensa luonnosta (Korpela 2001). Mikäli ulos ei päästä, sillä voi olla mielenterveyteen tai kuntoon liittyviä kielteisiä vaikutuksia. Hoitolaitoksissa asuvien ulkoilun ja ulkoiluttamisen puutteet ovat nousseet esiin myös valtakunnallisesti. Työn ja

työvuorojen järjestelyillä se olisi mahdollista, jos se koettaisiin tärkeänä osana palvelutalon arkea.

”Ulkoilu on vuosien varrella kovasti vähentynyt. Nyt vain kesällä ulkoillaan. Ulkoilu on talvella hankalaa, kun kaikilla ei ole edes sopivia ulkoiluvaatteitakaan. Asukkaiden kunto on kovasti huonontunut ja henkilökuntaa on vähän.”

”Vanhainkodin aikana iltavuoroon tulevat aina ulkoiluttivat säännöllisesti. Nyt vain harvoin, miksi? Kesällä kyllä viedään ulos pihalle istumaan.”

### **Teema 3. Taidetoiminta on vain lisä työssä**

Haastateltavat tulkitsivat yleiseksi mielipiteeksi, että oikeaksi työksi mielletään arjen rutinit, ruokailut, saunottaminen ja hoitotoimenpiteet. Muu on ylimääräistä, joka vaatii aktiivisuutta. Taidetyöpajoihin osallistutaan, jos päästään irti muista töistä.

”Taidetoimintaa ei koettu oikeaksi työksi. Arkiset rutinit suoritetaan tunnollisesti ja hyvin kuten aina. Ne menevät kaiken edelle ja arkeen ei tahdo mahtua taidetoimintaa. Henkilökuntaa joudutaan houkuttelemaan mukaan.”

”Nuoria houkuttavat hoitotempuat enemmän kuin kokonaisvaltainen hoito.”

”Arjen rutineja voisi ajatella uudestaan. Aamu on aina kiireinen, jotta kaikkien aamupalat ja kuivatukset päästään tekemään. Kiire tulee myös ruokailuajoista, keskuskeittiö määrää tahdin.”

Keittiö ja ruokailu tahdittavat päivää niin, että vapaaksi jää vain lounaan ja iltapäiväkahvin välinen aika. Toimintatuokioiden järjestelyt vaativat ainaista pöytien ja tuolien siirtelyä ja aikaa itse toiminnalle jää vähän.

”Arjessa ”väliajat” ruokailujen ja muiden rutiinien välillä pitäisi elävöittää. Että ei olisi vain odottelua. Se on henkilökunnan vastuulla. Arjessa pitäisi olla innokkaat airueet, jotka veisivät taidetoimintaa eteenpäin. Meillä on ainakin muutama jo tosi innostunut asiaan. Moni ei osaa olla avoimella mielellä. Ryhmäpaine, asukkaan odotukset ja oma moraali riitelevät usein.”

”Tuli kyllä välillä huono omatunto ja syyllinen olo, että pitäisikin olla tekemässä jotain muuta eikä saisi nauttia taiteesta.”

### **Teema 4. Esimiehet avainasemassa**

Esimiesten tuki ja työn johtaminen koettiin ratkaisevan tärkeäksi, mutta myös henkilökunnasta itsestään lähtevä halu merkitsi. Tämä on todettu muissakin hankkeissa ja tutkimuksissa, jotka käsittelevät taidetoiminnan tuomista osaksi hoitoympäristöä (Nuutinen 2008). Haastateltavat uskoivat, että töiden ja työvuorojen järjestelyt antavat mahdollisuuksia ja luvan osallistua. Tiedottaminen, tiedon omaksuminen ja välittäminen todettiin vaikeaksi. Tiedot taiteiljoista ja työpajoista löytyivät ilmoitustauluilta, joista ne eivät tavoittaneet kuin aktiivisen osan henkilökuntaa. Suullinen tiedottaminen ja asian käsittely tiimeissä koettiin osittain puutteellisiksi.

”Päivä on täynnä, mutta ehkä johtaja ei ollut tarpeeksi järjestellyt työvuoroja taidepajojen mukaan. Ihmiset olisivat voineet itsekkin järjestellä eli omasta mielenkiinnosta se oli enemmänkin kiinni.”

”Ei oltu keskusteltu tiimeissä etu- tai jälkikäteen. Ei ehkä ollut tarpeeksi infoa etukäteen, lappuja oli seinillä kyllä. Esimiehet ovat positiivisia asialle. ”

”Omalta ajalta, esimerkiksi kello 12.30–13.30 eli tunniksi ei tultukaan työpajaan mukaan, vaikka olisi saatu tunti vapaaksi toisaalla. Kun taas ensiapu- ja alkusammutuskoulutukseen tullaan 99-prosenttisesti.”

”Meillä pomo sanoi, että Kulta-hankkeen koulutukseen menevät aamuvuorosta kaikki ja iltavuorosta ne, jotka kerkiävät. Se oli selvää kaikille.”

### **Teema 5. Muutokset ovat aina vaikeita**

Useimmat haastateltavista harrastivat taidelähtöistä toimintaa. He kokivat taidetoiminnan mielekkääksi ja merkitykselliseksi osana arkea, hoitotyötä ja jaksamistaan. Eräs haastateltava kiteytti, että yleensä on muutama tosi innokas, muutama vastustaja ja suuri joukko mukaan houkuteltavissa. Suuren joukon mukaan tempaaminen koettiin haasteena ja tavoitteena.

Valtakunnallisessa työolotutkimuksessa noin puolet sosiaali- ja terveysalan henkilökunnasta kertoi puutteista muutoksen suunnittelussa, muutosprosessiin osallistumisessa, muutoksen ymmärtämisessä ja muutoksien vaikutuksista omaan työhön. Tähän ei ollut panostettu tarpeeksi. (Laine ym. 2011). Samoja haasteita viestittiin myös tämän tutkimuksen haastatteluissa.

”Aina voi järjestellä työpäivää, aina on järjestynyt, jos etukäteen on tiedetty. Asukkaiden kanssa on melkein aina 10 minuutin juttuhetken aikaa.”

”Kannustettiin, että hoitajatkin voisivat vapautua kesken työpäivän. En vaan millään usko, että aikaa jää taidetuokioille nykyisen menon aikana. Arki vaan jatkuu samanlaisena. ”

”Aikaa toiminnalle riittäisi hyvin, koska aamuvuoro lopettaa klo 15 ja iltavuoro tulee klo 13 eli kaksi tuntia on tuplamiehitys. Ei voi sanoa, ettei porukkaa ole! Vanhaan aikaan verrattuna nyt on huippupaljon koulutettua väkeä.”

”Jos taidetoiminta olisi jatkuvaa, se varmasti pikkuhiljaa mielletäisiin oikeaksi työksi.”

### **Teema 6. Tulisin kipiäksi ilman taidetta**

Taiteilijat innostivat toiminnallaan monia. Eräs haastateltavista oli valmis aloittamaan samanhenkisen työparin kanssa taidetoimintaa asukkaiden kanssa. Tämä osoittaa KULTA-hankkeen onnistumista tavoitteessaan lisätä ikäihmisten harrastamisen mahdollisuuksia. Hyvien ja miellyttävien taidekokemusten myötä jaksaa arkipäivän askareita paljon helpommin. Taide lupaa elämyksiä, kutsuu henkiseen kasvuun ja auttaa arjen yläpuolelle (mm. Eskola 1998; Saresma 2002). Taidetoiminnalla oli positiivisia vaikutuksia ainakin muutamien haastateltujen kokemusmaailmaan ja oman työn kehittämiseen.

”Innosti kovasti jatkaa taidetoimintaa. Naurua pitäisi kuulua, nyt on usein valjua. Itselleni

saan yllättävän paljon taiteesta.”

”Olen ollut mukana lähes kaikissa työpajoissa. Itelle taide on tärkeää, muuten tulisin kipiäksi. Yllättää, kun toiset eivät ollenkaan välitä!”

”Olin kaikessa mukana. Eniten pidin tanssista ja tarinoista. Ne voimaannutti, vahvisti omaa ammattia ja rohkaisi. Välillä tuli ihan euforisen hyvä olo.”

## **Teema 7. Palvelutalon kodinomaisuus**

Palvelutalon asumis- ja hoitoympäristöllä on merkitystä asukkaiden hyvinvoinnille ja tervehtymiselle (Kotilainen 2000; Topo & Kotilainen 2009). Haastateltavat kokivat oman palvelutalon kodinomaisena ja viihtyisänä, joka vaikuttaa myös heidän työhyvinvointiinsa. Annakodissa opinnäytetyönä tehdyn asukashaastattelun mukaan kuvataidetta seinillä pidettiin yhtenä viihtyvyyden tekijänä, mutta tärkeimmiksi nousivat henkilökunnan läsnäolo, ikkunasta avautuvat näkymät ja pihapiiri (Soimakallio & Väisänen 2012).

”Seinillä taulut, ryijyt jne. ovat tärkeitä, niistä saa aina jutun alkua. Ne jotka harrastavat taidetta, ovat sisäistäneet taidetoiminnan ja hoitoympäristön merkityksen. Toisille se on yhdentekevää.”

## **Teema 8. Yhteistyö taiteilijoiden kanssa**

Haastateltavat uskoivat, että suurin osa henkilökunnasta suhtautui taiteilijoihin myönteisen kiinnostuneina. Taiteilijat pääsivät lähelle hoitajia ja asukkaita, saivat jopa ryhmäytymään hetkeksi. Tanssissa pääsi läheisiin kosketuksiin asukkaiden kanssa. Musiikki, maalaus, savityöt, puutyöt ja ilmaisutaito yhdistivät ”lahjakkaat ja innokkaat” asiakkaat ja henkilökunnan. Myös muistisairaat nauttivat.

Kokemus opetti, että työpajat pitää huolella valmistella. Paras aika päivästä on klo 13.00–14.30. Muistisairaille lyhyempikin aika keskittymiselle on haastava. Henkilökuntaa oli pitänyt jatkuvasti houkutella ja muistutella mukaan. Innostustakin oli havaittavissa.

”Taiteilijat sulautuivat yllättävän hyvin asukkaiden kanssa. Henkilökunnasta osa oli mukana, osaa ei kiinnostanut lainkaan. Osa livisti paikalta, kun puhelin tai piippari soi. Toivoisin niin, että jokainen löytäisi oman taidealansa. Näin luulin etukäteen tapahtuvan.”

”Dementiaryhmät olivat erikseen. Musiikkimaalaus toimi hyvin heidän kanssaan. Yllätyksenä mukaan tuli muutamia, jotka olivat sitten jokaisessa ryhmässä.”

”Puhelimen voi hyvin jättää osastolle jäävälle henkilölle. Näin taidetapahtumat rauhoittuvat muistisairaiden, henkilökunnan sekä taiteilijoiden kannalta.”



#### 4.3.2. Taiteilijoiden näkökulmasta

Haastattelin seuraavia Kulta-verkoston taiteilijoita: tanssitaiteilijoita Saira Reiniötä ja Jukka Ristolaista Kangasniemen Koittilassa 5.6.2012, kuvataiteilija Anna Siiriäistä Hirvensalmen Hietasessa 7.6.2012, nukketeatteritaiteilija/läänintaiteilija Aapo Repoa 15.6.2012 ja kuvanveistäjä Juha Lahtista 2.7.2012 sekä näyttelijä Risto Kopperia 18.6.2013 Mikkelissä. Lisäksi haastattelin 19.6.2012 kuvataiteilija Kirsimaria E. Törönen-Ripattia, joka on toiminut KULTA-hankkeen ohjausryhmässä ja taiteilijoiden ohjelmien suunnittelussa tiiviisti mukana.

Haastatteluista on tehty puhtaaksikirjoitetut muistiinpanot, sekä Saira Reiniö ja Anna Siiriäinen pitivät työpajoista päiväkirjaa, mikä antoi syvyyttä haastatteluihin. Haastattelujen pohjalta nostin esiin seuraavia teemoja.

##### **Teema 1. Hyvä ja lämmin vastaanotto**

Kaikki taiteilijat olivat käyneet tutustumassa etukäteen Annakotiin, mikä näytti helpottavan menoa myöhemmin uudelleen. Etenkin silloin, kun aikaisempaa kokemusta hoitoympäristössä työskentelystä ei ollut. Ruskahovi oli tuttu ennestään vain muutamalle taiteilijalla. Kaikki haastatellut taiteilijat kokivat, että heidät otettiin hyvin vastaan ja henkilökunta oli alussa innolla mukana.

”Otettiin ystävällisesti vastaan. Lähtökohdat olivat positiiviset. Huomasin kyllä, että osa häipyi heti työpajasta, kun saivat hyvän syyn, eivätkä palanneet.”

”Ensimmäisellä kerralla otettiin oikein hyvin vastaan. Tulomme tuntui kuitenkin olevan yllätys osalle henkilökunnasta. Aluksi oli vähän kaoottinen tunnelma.”

”Työskentely lähti hyvin alkuun, olin oikein iloisesti yllättynyt. Aika vaan loppui kesken.”

##### **Teema 2. Toteutuksen ongelmat**

Työpajat eivät sujuneet aivan siten, kuin taiteilijat olivat etukäteen ajatelleet. Taiteilijat kokivat, että heidän tehtävänsä oli kouluttaa ja juurruttaa taidetta hoitoyhteisöön. Tämä ei toteutunut, sillä työpajatilanteet olivat levottomia. Henkilökunta tuli ja meni jatkuvasti. Kahden tai kolmen työpajan välinen yhteys katkesi henkilökunnan vaihtuvuuden takia, joten taitojen syventämiseen ei päästy.

”Tämä oli minulle ensimmäinen kerta tätä sorttia, että kaikki liikkuu ja käy pyörimässä.”

”Toinen kerta ei toiminut ollenkaan, kuten olimme suunnitelleet ensimmäisen kokemuksen perusteella. Edellisellä kerralla annetut ohjeet olivat unohtuneet viikossa tai sitten oli kokonaan toisia henkilöitä.”

”Tarvitsemme työrauhaa. Se motivoi oman taiteen näkemyksen vahvistamisessa ja muiden ohjauksessa. Ryhmän pitää työskennellä intuitiivisesti, silloin voi tapahtua itsessäkin jotakin. Koko ajan oli rauhatonta, ihmisiä tuli ja meni.”

Haastateltavat toivoivat selkeästi pitempiaikaisen ja prosessinomaisen työskentelyn mahdollisuutta. Työpajat tulisi suunnitella etukäteen paremmin yhdessä. Henkilökunnan toivottiin irtautuvan arjesta taidetyöpajan ajaksi, jolloin he voisivat saada työkaluja ja menetelmiä oman työnsä kehittämiseen. Taiteilijat uskoivat, että henkilökunnan omakohtaiset kokemukset jäivät suurelta osin saamatta ja taiteen merkitys löytymättä. Taiteilijat esittivät uusia ja rakentavia malleja, jotka heidän mielestään voisivat toimia hoitoympäristössä. Näitä on kuvattu luvussa kuusi.

### **Teema 3. palvelutalo taidetoiminnan ympäristönä**

Jokainen haastateltava taiteilija oli halukas jatkamaan taidetoimintaa ikäihmisten palvelutaloissa. Tilaratkaisut eivät olleet ihanteelliset, mutta mahdollistivat kuitenkin työpajan pidon pienille ryhmille. Toiveena oli, että toimintatila olisi valoisa, tilava ja rauhallinen. Toiveena oli myös tila, johon voisi jättää materiaalit ja välttämättömät tarvikkeet. Tällöin asukkaat itsekin voisivat voimiensa mukaan käydä itsenäisesti jatkamassa keskenjäänyttä työtään ja täyttää vapaa-aikaansa mieluisilla askareilla.

”Askartelutila on matala, pieni ja pimeä. Liian paljon porukkaa oli samassa tilassa. Tunti tuntui tosi pitkältä, maksimi 45 minuuttia siinä tilassa.”

”Pitäisi olla paikka, jossa voi toimia rauhassa. Vaatii taiteilijalta todella joustavuutta, kun työpajalla ei ole alkua eikä loppua, vaan uusia ihmisiä tulee ja menee.”

Taiteilijoiden mielestä ikäihmisten palvelutalo soveltui hyvin taidetoiminnan paikaksi, kunhan työpajat suunnitellaan etukäteen kohderyhmään räätälöidyllä tavalla.

## 5. ANNAKODIN JA RUSKAHOVIN TULOSTEN VERTAILUA

Tässä luvussa vertailen Annakodin ja Ruskahovin alku- ja seurantakyselyn sekä teemahaastattelujen tuloksia. Monet indikaattorit osoittavat, että työhyvinvointiin liittyvät tulokset ovat hämmästyttävän samanlaisia tai ainakin samansuuntaisia (taulukko 9). Merkittävä ero löytyi suhtautumisessa taidetoiminnan lisäämiseksi hoitotyön osaksi alkukyselyissä sekä seurantakyselyissä (kuviot 16 ja 17).

Palvelutaloista toinen on kunnallisen ja toinen yksityinen säätiöpohjainen, mutta toiminta oli silti hyvin samanlaista, noudattaen hoitoalan traditioita ja hoivan vallitsevaa kulttuuria sekä ohjeistuksia. Vuoden kestävä tuettu taidetoiminta vaikutti positiivisesti kumpaankin palvelutaloon, vaikkakin muutokset olivat vähäisiä. Palvelutalokohtaiset tarkemmat tulokset on kuvattu edellisessä luvussa neljä.

### 5.1 YHTEENVETOA HAASTATTELUISTA JA PÄIVÄKIRJOISTA

Taiteilijoiden ja henkilökunnan näkökulmat yhtyivät monessa suhteessa. Yhteistä oli, että taidetoiminta ja työpajat koettiin tärkeiksi ja niihin suhtauduttiin myönteisesti. Taide nähtiin tärkeänä ja virkistävänä osana hoitoyksikön elämää ja arkea.

Yhteinen käsitys oli, että henkilökuntaa ei ollut tarpeeksi informoitu etukäteen. Hämmennystä ilmeni siinä, olivatko työpajat koulutusta henkilökunnalle vai otetaanko myös asukkaat mukaan. Ruskahovi velvoitti kaikki päivävuorossa olevat henkilöt mukaan koulutukseen. Annakodissa osallistumista koulutukseen ei ymmärretty yhtä velvoittavaksi.

Taiteilijat ja henkilökunta viestittivät, että taidetyöpajat olisi pitänyt rauhoittaa, jotta niistä olisi tullut kokemuksellisia omakohtaisia oppimisen hetkiä. Työpajojen pitäisi jatkua pitkäjänteisemmin, jottei opetus ja taiteen kohtaaminen jäisi pintaraapaisuksi. Henkilökunnan jäsenistä osallistui ahkerasti työpajoihin keskimäärin 8–12 henkilöä. Muutamat asiaan vihkiytyneet olivat mukana alusta loppuun asti ja kokivat työpajat merkityksellisiksi. Työpajat tuntuivat olevan mukavaa yhdessäoloa asukkaiden kanssa.

Henkilökunta ylisti taiteilijoita ja heidän ammattitaitoaan ohjaajina, joskus jopa täyden kympin arvoisiksi. Henkilökunta ja myös asukkaat saivat oman osansa näistä taidehetkistä. Sen sijaan taiteilijat kokivat, että he eivät olleet voineet antaa parastaan. Syynä oli erityisesti työpajan levottomuus, henkilökunnan jatkuva tuleminen ja poistuminen. Ei ollut alkua eikä loppua, kun aina uusia ihmisiä tuli ja toiset ryntäsivät hälytyksen tultua pois eivätkä palanneet. Taiteilijat kokivat, että osa henkilökunnasta ei ollut tosissaan mukana. Työpajojen sisältöä joutui muuttamaan tilanteiden vaihtuessa jatkuvasti. Kaikki taiteilijat korostivat, että yhteiseen aikaan sisältyi paljon myös positiivisia kohtaamisia ja hetkiä.

Taiteilijat myönsivät, että taidetyöskentelyn ohjaaminen hoitoympäristössä oli paljon vaativampaa kuin ”keikalla” käyminen. Taiteilijan tai ohjaajan oli osattava huomioida kohderyhmän tarpeet ja mahdolliset rajoitteet toiminnan joka vaiheessa, niin suunnittelussa kuin ohjauksessakin. Oma läsnäolo ja herkkyys huomata ryhmän ja yksilön muuttuvia tiloja ja tilanteita oli ammattitaidossa oleellista.

Ryhmässä onnistuminen ja vuorovaikutuksen tunteminen olivat myös palkitsevia. Tähän ei taidetyöpajoissa vielä haastattelujen perusteella useinkaan päästy. Ryhmissä, joissa oli hyvin eritasoisia osallistujia, oli vaikeaa luoda turvallista, motivoivaa ja innostavaa ilmapiiriä. Aikaisempien selvitysten mukaan ryhmäytyminen tapahtuu vasta pitemmän ajanjakson kuluessa (Keto 2012; Malte-Colliard & Lampo 2013).

Taiteilijoiden ja henkilökunnan yhteiset kokemukset kuvastivat onnistumisia ja epäonnistumisia, mutta niistä oppineina uskottiin löytyvän toimivat uudet mallit taidetoiminnalle. Taiteilijat olivat valmiita jatkamaan yhteistyötä. Yhteisen taidetoiminnan rohkaisemina henkilökunnasta muutama innostui niin, että aloitti taideryhmän vetämisen yksin tai työparin kanssa. Tämä oli selkeä osoitus taidetoiminnan myönteisestä vaikutuksesta työhön ja toimintatapojen muutokseen. Annakotiin ja Ruskahoviin on kylvetty taiteen siemen, joka varmasti jatkaa kasvamistaan.

## 5.2 TAITEEN JA KULTTUURITOIMINNAN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

Valtaosa Annakodin ja Ruskahovin henkilökunnasta koki työnsä keskimäärin positiivisena ja oli työhönsä tyytyväinen. Seurantakysely osoitti, että positiivisuus ja työtyytyväisyys jossain määrin lisääntyivät taidevuoden aikana.

Ruskahovin ja Annakodin tulokset ovat työn imun pisteiden osalta korkeat ja hyvin lähellä toisiaan sekä alku- että seurantakyselyssä. Korkeat pistemäärät viestivät siitä, että henkilökunta voi hyvin ja heillä on riittävästi henkilökohtaisia voimavaroja myös kehittää työtään. Stressin kokeminen oli harvinaista. Työtyytyväisyydessä ei ollut nähtävissä jakoa iän tai koulutustaustan suhteen. Koulutus näytti kuitenkin takaavan enemmän mahdollisuuksia kehittää omaa työtään.

Taulukko 9. Työn imun pistemäärät Annakodin (N=42) ja Ruskahovin (N=28) alku- ja seurantakyselyissä (N=29; N=24 )

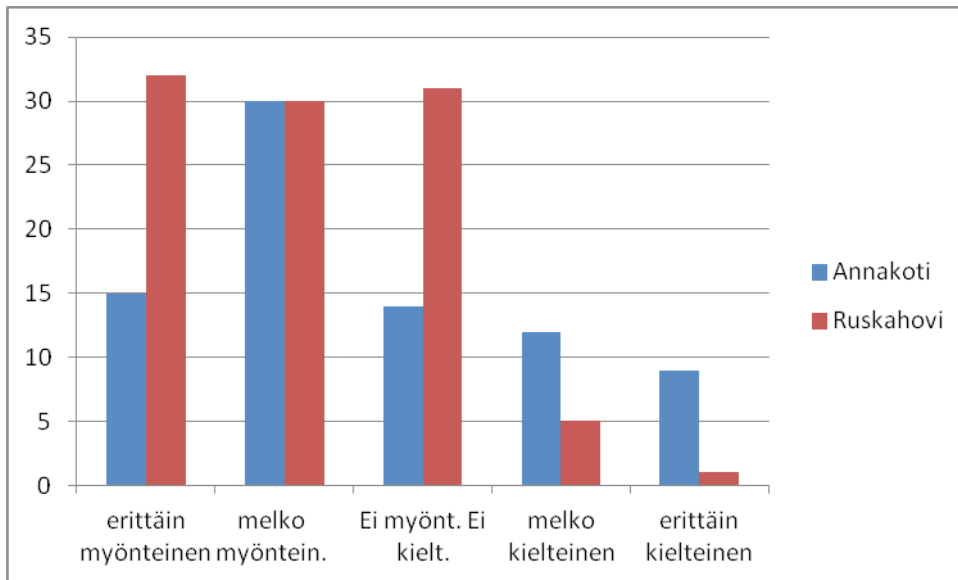
Työn imu, muutos 2012-2013	Alkukysely	Alkukysely 2	Seuranta	Seuranta 2
Tarmokkuus				
Ta1= Täynnä energiaa työssä	3,21	3,25	3,41	3,34
Ta2= Työlläni on merkitystä	3,76	3,7	3,96	3,95
Ta3= Tunnen itseni vahvaksi	3,43	3,44	3,58	3,46
Ta4= Olen innostunut työstä	3,28	3,25	3,65	3,33
Omistautuminen				
Om1= Voin toteuttaa itseäni	3,24	3,48	3,52	3,33
Om2= Hyvä lähteä töihin	3,31	3,15	3,34	3,42
Om3= Olen ylpeä työstäni	3,5	3,52	3,75	3,83
Uppoutuminen				
Up1= Uppoudun työhöni	2,95	2,44	3,31	3,17
Up2= Työ vie mukanaan	2,95	3,11	3,48	3,2
Li1= Koen olevani asiakaspalvelija	3,71	3,48	3,96	3,41
Li2= Voin kehittää työtäni	2,79	2,74	3,31	2,92
	Annakoti	Ruskahovi	Annakoti	Ruskahovi

Taulukon 9 mukaan Annakodin ja Ruskahovin henkilökunta olivat ylpeitä työstään ja antoivat työlleen suuren merkityksen. ”Taidevuosi” kypsytti positiivisia näkemyksiä ja asenteita työtä kohtaan. Heikoimmaksi koettiin oman työn kehittämismahdollisuudet, mutta tämänkin väittämän pistemäärät nousivat seurantavuoden aikana. Molemmat palvelutalot saivat erittäin hyvät työn imun pisteet verrattuna laajoilla kansainvälisillä aineistoilla tehtyihin selvityksiin. Työn imun korkeat pisteet ovat positiivisessa suhteessa työhyvinvointiin. Valmiutta olisi myös vaativampiin haasteisiin. Työn imu kannattelee, innostaa ja luo uutta.

Annakodissa ja Ruskahovissa työn imun korkeat pisteet antoivat hyvät lähtökohdat tunnistaa ja käynnistää arjen hoivatyöhön uusia elementtejä, jotka rikastuttavat ikäihmisten arkea. Tutkimustulosten valossa voidaan tulkita, että ”taidevuodella” on ollut positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Taidetoiminta oli voimaannuttanut ja lisännyt työhyvinvointia, kuten tutkimuksen lähtöoletuksissa arvioitiin (ks. kuvio 5).

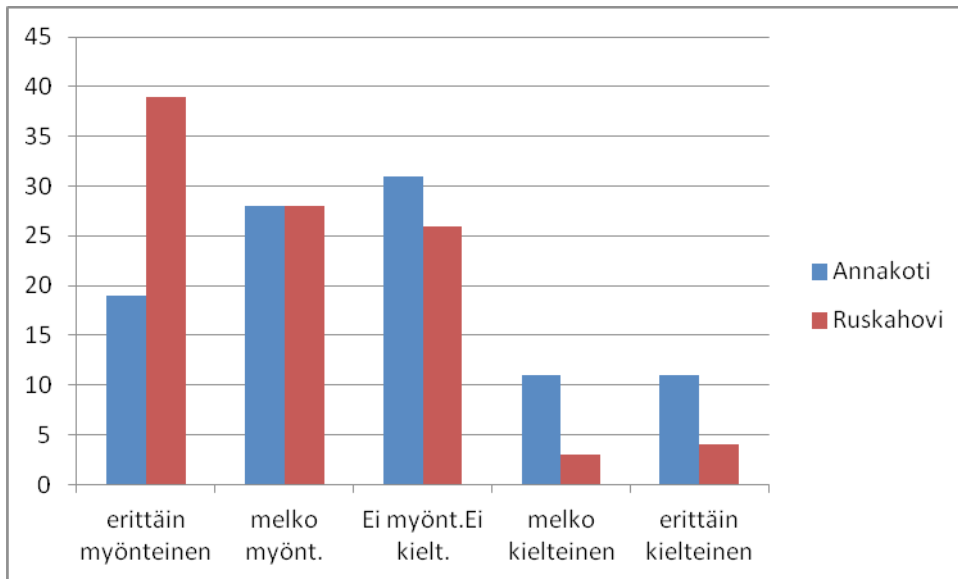
### 5.3 TAITEEN JA KULTTUURITOIMINNAN VAIKUTUKSET ASEENTEISIIN JA TYÖTAPOIHIN

Alkukyselyt osoittivat, että Ruskahovin henkilökunnan asenteet taiteen tuomiseksi osaksi työtä olivat selkeästi positiivisemmat kuin Annakodin henkilökunnan (kuvio 16). Tätä voidaan selittää sillä, että Ruskahovissa oli tiedotettu ja keskusteltu KULTA-hankkeen tavoitteista ennen ”taidevuoden” alkua ja tehty selväksi, että hankkeeseen osallistuu koko henkilökunta. Eroja voivat selittää myös palvelutalon perinteet sekä johtamisen ja työyhteisön ilmapiiri.



Kuvio 17. Annakodin (N=42) ja Ruskahovin (N=28) henkilökunnan asenteet taiteen ja työn yhdistämisen mahdollisuuksista alkukyselyissä, %-osuudet

Seurantakyselyssä Annakodin henkilökunnan erittäin myönteisesti suhtautuvien määrä kasvoi, mutta myös erittäin kielteisten määrä lisääntyi. Samoin tapahtui Ruskahovissa, joten ero palvelutalojen välillä säilyi (Kuvio 17). Erot yksityisen tai kunnallisen palvelutalon välillä eivät olleet suuret useimpien väittämien osalta, sen sijaan eroja löytyi ikäryhmien välille. Molemmissa palvelutaloissa vanhemmat työntekijät olivat nuoria valmiimpia tuomaan taidetta osaksi hoivatyötä (Komu ym. 2013)



Kuvio 18. Annakodin ja Ruskahovin henkilökunnan asenteet taiteen ja työn yhdistämisen mahdollisuuksista seurantakyselyissä, %-osuudet

Annakodin työtavat muuttuivat interventiovuoden aikana vain vähän. Muutamat taidetyöpajoihin osallistuneet kokivat saaneensa niistä ideoita omaan työhönsä ja jotkut rohkaisua jopa aloittaa kulttuurituokioiden vetämisen. Muutamia todella positiivisia tuloksia syntyi taidetyöpajoista ja henkilöstökoulutuksesta. Annakodin henkilökunnasta työpari aloitti taidetuokioiden vetämisen jatkuvana toimintana. Annakotiin saatiin myös taidenäyttely, joka lisäsi vuorovaikutusta taiteilijoiden, henkilökunnan ja asukkaiden välille.

Ruskahovissa yksi lähityöntekijä aloitti taidetuokioiden kolmen ja neljän hengen ryhmille eri pienkodeissa hyvin tuloksin. Palvelutaloon oli hankittu materiaaleja, esimerkiksi maalaustarvikkeita ja savea. Tältä osin hoivatyö oli muuttunut taiteen vaikutuksesta. Työtä oli ”tuunattu” ja sisältöä muutettu. Molemmista palvelutaloista löytyi paljon potentiaalista halukkuutta järjestää kulttuuritilaisuuksia, vetää taide- tai liikuntaryhmiä ja ohjata muistelupiirejä.

## 6. MALLINNUKSEN JA PROSESSIN

KULTA-tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää, millä edellytyksillä ja mahdollisella mallilla taidetta voidaan lisätä palvelutalojen työrytmiin ja arkeen. Tutkimus osoitti, että kaikki taiteen alat kattavaa mallia ei löytynyt ”taidevuoden” aikana. Sen sijaan löytyi useita malleja, jotka tulivat esiin taiteilijoiden haastatteluissa. Eri alan taitelijat näkivät oman työnsä edellytykset ja taidetoiminnan soveltamisen mahdollisuudet erilailla.

Alla on kirjattuna esimerkkejä taiteilijoiden mielestä toimiviksi malleiksi. Näitä malleja ei ole testattu yhdessä henkilökunnan tai asukkaiden kanssa. Se jää seuraavien hankkeiden tehtäväksi.

**Tanssitaiteen** kannalta sopivin toimintamalli olisi: (Saila Reiniö ja Jukka Rasilainen)

1. Tanssin ”työkaluja” tai menetelmiä jaetaan niille henkilökuntaan kuuluville, jotka ovat kiinnostuneita tanssista, esim. fysioterapeuteille ja muillekin innokkaille. Parhaiten toimisi kaksi kertaa kaksi tuntia kestävä työpaja, joiden välissä olisi aikaa sulatella kokemuksiaan. Ajallinen kaari on tärkeää. Juuri tämä ei toiminut, koska henkilökunta vaihtui joka kerta. Työpajapareja voisi olla kerran keväällä ja kerran syksyllä.
2. Tanssin työpajoja tarjotaan halukkaille ja valikoituneille asukkaille, esim. kerran kuukaudessa. Väliaikana opetettu henkilökunta toimisi ohjaajana.
3. ”Keikkoja” tehdään kaikille halukkaille, mutta niistä tulee sopia hyvissä ajoin.

**Kuvataiteen** kannalta sopiva malli: (Anna Siiriäinen)

1. Kerran kuukaudessa tai kahdessa pidetään kuvataiteen/monitaiteen työpaja, joka toimisi nonstopina 1–1,5 tuntia kerrallaan. Tuona aikana sekä asukkaat että henkilökunta voisivat tulla maalaamaan 15–20 minuutin ajaksi ja lähteä pois. Henkilökunnan ja asukkaiden tuleminen ja meneminen on mahdollista, kun sen tietää etukäteen. Ensimmäisillä kerroilla levottomuus stressasi (Annakoti).
2. Maalataan eri teemoilla ja eri välineillä, joko elävän tai koneellisen taustamusiikin kanssa.

Työpajojen väliajoilla henkilökunta pitää esimerkiksi viikottain taidepiiriä ja saa ohjausta taiteilijalta työpajojen kautta.



### **Tarinatyöpajan/nukketeatterin malli: (Aapo Repo)**

1. Pidetään työpajoja nonstoppina, joissa henkilökunta voisi olla 15–20 minuuttia vuorollaan. Tosin siinä ajassa ei nukketeatteria opi, mutta esineistä tarinoiksi -menetelmää tai sadutusmenetelmää voi oppia. Jos työpajat jatkuisivat ja toistuisivat esimerkiksi kuukausittain, voisi niistä tulla osa hoitotyötä.
2. Työpaja suunnitellaan ja toteutetaan joka kerraksi ”valmispakettina”, jonka avulla syntyy tulosta 15–20 minuutin aikana. Niissä annetaan ajatuksia leikkimiseen, joita sitten henkilökunta voisi toteuttaa ja ohjata edelleen asukkaiden kanssa.

### **Puu- ja savitöiden malli: (Juha Lahtinen)**

1. Puutöissä kahden tunnin työpaja on liian lyhyt, jotta saadaan työ valmiiksi asti.
2. Pitempiaikaista jatkuvuutta tarvitaan. Esimerkiksi kerran viikossa viiden viikon aikana tai kerran kuukaudessa lukukauden aikana pidettävät työpajat toimivat hyvin. Tällöin välillä henkilökunta voi avustaa asukkaita tai parempikuntoiset voivat itsenäisesti työstää töitään oman ajan ja kunnon puitteissa.
3. Savitöiden tekemiseksi siirtyminen kuvataidekoululle tai kansalaisopiston tiloihin on paras ratkaisu. Muutoin töiden siirtäminen poltettavaksi muualle voi osoittautua hankalaksi.
4. Työpajaa pidetään paikassa, jossa voi säilyttää aloitettuja töitä. Säästetään aikaa tarvikkeiden ja välineiden kuljettamisessa ja töiden aloittamisessa.

Risto Kopperin mukaan **esiintymistaidon** harjaantumisen kannalta tarvitaan vähintään kolme peräkkäistä kahden tunnin jaksoa samojen henkilöiden kanssa, jotta opittua voidaan syventää ja sisäistää.

**Kuvataiteilija** Kirsimaria E. Törönen-Ripatti toimi KULTA-verkoston taiteilijoiden yhdyshenkilönä ja Etelä-Savon Taidetoimikunnan puheenjohtajana (2007–2012). Hän ehdotti, että henkilökunnan taidekoulutuksen tuloksellisuuden kannalta taidetyöpajojen pitäisi olla koko vuoden kestävä prosessi. Taiteilija tulisi tutuksi henkilökunnalle ja asiakkaille. Palvelutalo taideympäristönä tulisi vastaavasti tutuksi taiteilijoille. Näin henkilökunta saa varmemman pohjan jatkaa itse ja taiteilija kokee sen motivoivammaksi.

1. Taiteilija käy ensin esiintymässä ja samalla esittäytyy sekä luo kontakteja ja interaktiivisuutta henkilökuntaan ja asukkaisiin.
2. 2–5 päivän päästä taiteilija ja henkilökunta pitävät työpajan, jossa opetetaan kädestä pitäen erilaisia tapoja toteuttaa työpajat.
3. Tämän jälkeen 1–2 päivän päästä otetaan asukkaita mukaan taiteilijan ja opetetun henkilökunnan kanssa. Näitä kertoja voisi olla 4–12.
4. Lopulta syntyisi yhteisesitys, taidenäyttely, kuoro, näytelmä yms. Tämä luonnollisesti vaatisi lisäpanostuksia sekä ajallisesti että rahallisesti.

Kai Lehiköisen (2012) mukaan taiteellisella interventiolla tarkoitetaan prosessia, jossa taiteilija omalla taiteellaan ja menetelmillään vahvistaa luovuutta ja tukee muutoksen mahdollisuuksia

työyhteisöissä. KULTA-verkoston taiteilijoiden kokemusten pohjalta oltiin valmiita kehittämään toimintaa, jotta se paremmin kohtaisi sekä asukkaiden, henkilökunnan että taiteilijoiden tavoitteet ja valmiudet.

KULTA-hankkeen taiteilijoiden mahdollisuudet tuoda esiin omaa taidettaan ja osaamistaan rajautuivat kahteen tai kolmeen työpajaan, jotka toimivat lähinnä ”lääkeruiskeina” eli lyhytkestoisina interventioina vaihtuvalle henkilökunnalle (Rantala & Korhonen 2012). Tämä ei selvästikään toiminut taiteilijoiden kannalta hyvin. Haastattelut vahvistivat, että työpajojen vaikutukset henkilökunnan asenteisiin ja työtapojen muuttamiseen jäivät vähäisiksi. Poikkeuksen tekivät henkilökuntaan kuuluvat kulttuurin aktiiviset harrastajat, jotka saivat työpajoista iloa ja innostusta omaan työhönsä ja vapaa-ajan toimintaansa.

KULTA-tutkimus vahvistaa aikaisempia kokemuksia, joissa taidelähtöisiä menetelmiä on lisätty hoitoyhteisöihin. Helsingin Diakonissalaitoksella työskenteli yli kymmenen vuotta tanssitaiteilija, jonka tehtävänä oli tanssittaa sekä asiakkaita että henkilökuntaa vaihtelevin kokemuksin (Heimonen 2009; Creutz 2012). Tampereen yliopiston Tutkivan teatterityön keskus kuvaa julkaisussaan useita taiteen prosessilähtöisiä kulttuuritoiminnan malleja, joita voidaan soveltaa hyvinvointialoilla. Teoksessa suositellaan palvelumuotoilun peruseränteiden käyttöä taidetoimintaa suunniteltaessa (Malte-Colliard & Lampo 2013).

Pia Strandman (2013) on väitöskirjassaan esittänyt taidemuseon, taiteilijoiden, hoitolaitosten henkilökunnan ja asukkaiden yhteistyönä kehitetyn taiteellisen palvelukonseptin, jota testattiin useiden vuosien ajan erilaisissa hoitoyksiköissä. Hän korostaa moniammatillista suunnittelua ja toteutusta, jotta taiteellisesti korkeatasoiseen vaikuttavuuteen voidaan päästä. Taidekokonaisuudesta muodostuu palvelupaketti, joka koostuu ydinpalvelusta, avustavista palveluista ja tukipalveluista (Strandman 2013, 170).

Kansainvälisiä malleja edustaa esimerkiksi englantilainen ArtCare-palvelu, joka on osa NHS-Foundation Trustia. Palvelun tehtävänä on kerätä taidetta, organisoida kiertäviä taidenäyttelyitä sekä järjestää taiteilijoille esiintymisiä ja jatkuvan työskentelyn mahdollisuuksia mm. ikääntyvien palvelutaloissa. Kyseessä on taidestrategia ja pitkäkestoinen taiteen edistämisen ohjelma ([www.artcare.salisbury.nhs.uk](http://www.artcare.salisbury.nhs.uk)).

Samat taidelähtöiset mallit voivat toimia useammassa työyhteisössä, mutta useimmiten ne vaativat räätälöintiä kohderyhmää ja yhteisöä varten. Mallin sijaan tai lisäksi voidaan rakentaa taidelähtöisille työyhteisöhankkeille prosessi, josta erottuvat eri vaiheet selkeästi seurattavaksi (taulukko 10: mukailtuna Rantala 2011). Olen kuvannut taulukon oikeaan laitaan arvioni, plussat ja miinukset, taideprosessin kulusta KULTA-tutkimuksen kohteina olevissa palvelutaloissa. Taideprosessi kulkee ajallisesti pohjatyöstä aina vaikutusten arviointiin asti. Kohdennettu ja tuettu taidetoiminta kesti vuoden, mutta koko prosessi huomattavasti kauemmin. Jokaiselle osa-alueelle annetaan riittävästi aikaa toteutukselle ja reflektoinnille, jotta vaikutukset vahvistuvat.

Taulukko 10. Taiteen tuominen palvelutaloon prosessina		Annakoti Ruskahovi	
1. Pohjatyö	Johdon sitouttaminen	+	+
	Henkilöstökoulutuksen suunnittelu	+	+
	Taiteilijoiden valinta	+	+
	Rahoituksesta sopiminen	+	+
	Aikatauluista sopiminen	+	+
	Toiminnan ulkoisten ehtojen selkiyttäminen	-	+
	Tilat ja tarvikkeet	+	+
	Tiedottaminen	+ -	+ -
	Yhdyshenkilön valitseminen	+	+
2. Motivointi ja toiminnan suunnittelu	Esimiehen sitoutuminen ja tuki	+	+
	Tiedon jakaminen taiteen vaikutuksista työhyvinvointiin ja terveyteen	+ -	-
	Työyhteisön tarpeista lähtevä toiminta	+	+
	Yhteisen näkemyksen luominen (asiakkaat, henkilökunta, taiteilijat)	-	-
	Osallistumisen pakollisuudesta vs. vapaaehtoisuudesta sopiminen	-	+
	Luottamuksen synnyttäminen	-	-
	Innokkaat airuet eteen	+	+
	Yhdyshenkilön jatkuva tuki	+	+
3. Toiminta	Toiminnan alussa käydään läpi yhteiset pelisäännöt	-	+
	Kaikki tietävät, mitä ollaan tekemässä	-	-
	Taiteilijan vastaanotto ja esittely	+	+
	Taidelähtöisen menetelmän käyttö	+	+
	Taidelähtöisen menetelmän käyttö	+ -	+
	Luottamus syntyy	-	-
	Ryhmäytyminen	+ -	+
	Innostuminen	-	-
Riittävän pitkä aika taideprosessille			
Lopputuotos			
4. Seuranta ja arviointi	Taidetyöpajojen onnistuminen	+ -	+ -
	Osallistuminen/aktiivisuus	-	-
	Yhteiset kritiikkilaverit	+	-
	Taidetoiminta jatkuu omana toimintana	+	+
	Jatkotyöskentelyn vastaava valittu		
5. Vaikutukset	Ymmärrys lisääntyy taidetoiminnan tarpeesta ja hyödyistä	+	+
	Asiakkaisiin tutustuu paremmin	+	+
	Työyhteisön yhteisöllisyys kasvaa	-	-
	Työhyvinvointi lisääntyy	+	+
	Työilmapiiri paranee	-	-
	Innovatiivisuus lisääntyy työssä	-	-
	Työrutiinit antavat tilaa taidetoiminnalle	+	+

## 7. YHTEENVETOA JA YLEISTETTÄVYYTTÄ

KULTA-tutkimuksen aineistot on kerätty kahdesta ikäihmisten palvelutalosta. Molempien palvelutalojen toimintaympäristöt, niiden asiakkaat, henkilökunta, taiteilijat sekä asenteet tutkittuihin ilmiöihin on kuvailtu mahdollisimman tarkasti. Aineistoa on kerätty sekä kvantitatiivisin että kvalitatiivisin menetelmin. KULTA-tutkimus toi Annakodin ja Ruskahovin henkilökunnalta saadun kysely- ja haastatteluaineiston perusteella ja KULTA-verkoston taiteilijoiden haastattelujen pohjalta paljon uutta tietoa taiteen soveltamisen mahdollisuuksista ja vaikutuksista. Tutkimus myös vahvisti aikaisempaa alan kirjallisuus- ja tutkimusaineistoa.

KULTA-tutkimuksen **ennakko-oletuksia** testattiin kolmella kysymyksellä. Annakotia ja Ruskahovia koskevista tutkimustuloksista voidaan vetää seuraavia johtopäätöksiä:

### **Kysymys 1. Vaikuttaako taide ja kulttuuritoiminta myönteisesti henkilökunnan työhyvinvointiin ja työn imuun ikäihmisten palvelutaloissa?**

1. Taidetoiminta tuki kulttuurimyönteisen henkilökunnan työhyvinvointia.
2. Positiivinen asennoituminen työhön ja työhyvinvointiin lisääntyivät jossain määrin ”taidevuoden” aikana molemmissa palvelutaloissa.
3. Työn imun pisteet nousivat.
4. Taide- ja kulttuuritoiminnalla oli voimaannuttavia vaikutuksia työhyvinvointiin.
5. Työntekijän ikä, koulutustausta tai ammattinimike ei erotellut vastaajia työhyvinvoinnin osalta.

### **Kysymys 2. Vaikuttaako taide ja kulttuuritoiminta palvelutalon työtapoihin ja muuttaako se hoito- tai hoivatyötä?**

6. Taiteen soveltaminen hoivatyöhön muutti jossain määrin työn järjestelyjä luovalla tavalla.
7. Vanhemmat työntekijät näkivät taidetoiminnan merkityksen hoitotyön osana tärkeämpänä kuin nuoret.
8. Taidetoiminnan puoltajia löytyi jokaisesta ammattiryhmästä selkeästi enemmän kuin kielteisesti suhtautuvia.
9. ”Taidevuosi” lisäsi erittäin myönteisesti taiteen ja työn yhdistämiseen suhtautuvien määrää, mutta myös erittäin kielteisten määrä kasvoi.

10. Taide ammattina ja harrastuksena edesauttoi taiteen ymmärtämisessä ja toteutuksessa osana hoitotyötä.
11. Henkilökunnan täydennyskoulutus taidemenetelmien käyttöön rohkaisi muutamia aloittamaan taidetoiminnan vetämisen.
12. Asukkaat olivat innolla mukana, ja muistisairaakin hyötyivät taidetoiminnasta.
13. Omaisilta tuli positiivista palautetta.

### **Kysymys 3. Millä tavalla tutkimuksen tulokset tukevat taiteilijoiden ja palvelutalon yhteistyön mallintamisessa?**

14. Taidetoiminnan suunnittelu ja toteuttaminen vaativat tiivistä yhteistyötä taiteilijoiden, henkilökunnan ja asukkaiden kesken, jotta parhaat soveltavan taiteen toimintamallit löytyvät eri kohderyhmille ja taiteenlajeille.
15. Taiteilijat olivat tervetulleita palvelutaloihin esiintyjiksi, kouluttajiksi ja ohjaajiksi.
16. Taiteilijoiden perehdytys etukäteen palvelutaloon ja hoitokulttuuriin tuki työpajojen onnistumista.
17. Taidetyöpajojen onnistuminen edellytti rauhallista ympäristöä.
18. Taiteilijoilta vaadittiin joustavuutta kohderyhmän ja tilanteiden muutoksissa.
19. Tarvittiin pitkäkestoisempia toimintaprosesseja taiteen vaikutusten lisäämiseksi.
20. Johtajien ja esimiesten tuki oli tärkeää taidetoimintaa joka vaiheessa.

Tarkasti ottaen tulokset rajautuvat vain kohteina olleisiin kahteen palvelutaloon. Tulosten yleistettävyyttä lisää kuitenkin se, että tutkimuksen kohteena oli kaksi erillistä, mutta samankaltaista palvelutaltoa, ja niitä on voitu vertailla toisiinsa. Yleistettävyyttä lisää myös se, että KULTA-tutkimuksen tulokset vahvistavat aikaisempia alan tutkimuksia, joissa taidetoimintaa on lisätty ikäihmisten palvelutaloihin (mm. Nuutinen 2008; Pusa 2012; Strandman-Suontausta 2013) sekä moniin eri alojen hoitoyksiköihin työhyvinvoinnin näkökulmasta (mm. Rönkä ym. 2011; Korhonen & Rantala 2012).

Eskola & Suorannan (2008, 68) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksia voidaan yleistää. He puhuvat yleistämisestä siirrettävyytenä, mikä tarkoittaa tutkimuksen havaintojen soveltumista toiseen vastaavaan toimintaympäristöön ja toiseen tapaukseen. Tutkimuksen toimintaympäristö, mahdolliset muutokset sekä tulokset tulee kuvata tarkasti ja selkeästi. Tällöin muutos voi tapahtua lukijan mielessä ja johtaa yleistettävyyteen sekä muutoksiin muissakin ympäristöissä. KULTA-tutkimuksen tehtävänä ei ollut arvioida koko hanketta, vaan taiteen mahdollisuuksia vaikuttaa työhyvinvointiin ikäihmisten palvelutaloissa.

Aineiston riittävyttä ja validiutta osoittaa se, että kyselyt tehtiin koko henkilökunnalle ja vastausprosentit olivat korkeita. Teemahaastatteluilla täydennettiin kyselyjä sekä muuta havaintoaineistoa ja päästiin lähelle saturaatiopistettä. Haastateltavat olivat tietoisia ja kiinnostuneita tutkimuksesta. Haastattelut olivat informatiivisia ja antoivat syventävää tietoa palvelutalojen arjesta ja päivän rutiineista. Niistä välittyi myös kuva henkilökunnan asenteista, työtavoista ja työyhteisön sisäisestä dynamiikasta.

Laadullinen tutkimus perustuu tutkijan subjektiiviseen ymmärrykseen ja vähitellen kehittyvään tulkintaan tutkimustulosten valossa. Tutkijan aikaisempi käytännön ja tutkimuksellinen kokemus sekä vanhustenhuollosta että taidetoiminnasta auttoi hahmottamaan ja tulkitsemaan palvelutalon sosiaalista todellisuutta sekä tutkittavia ilmiöitä ulkopuolisena.

## 8. TAITEEN SOVELTAMINEN HOIVATYÖHÖN LISÄÄ TYÖHYVINVOINTIA

Taide- ja kulttuuritoiminta vaikuttavat terveyteen, hyvinvointiin ja sosiaaliseen pääomaan, kuten kansainväliset ja kotimaiset tutkimukset ovat osoittaneet. KULTA-tutkimuksen tuloksin mukaan taide lisää myös työhyvinvointia. Kysymys on tällöin taiteen ja hoivatyön yhdistämisen vaikutuksista työhyvinvointiin silloin, kun taidetta sovelletaan palvelutalon arkeen sopivaksi. Henkilökunnan työhyvinvoinnin lisäksi taidetoiminta vaikuttaa myös asukkaiden hyvinvointiin. Taide osana työtä on parhaimmillaan kokonaisvaltainen elämys ja yhdessä jaettu kokemus.

Työn imun teorian mukaan työssä tarvitaan tarmokkuutta, omistautumista ja työhön uppoutumista. Työn imun kokemus on myönteisessä suhteessa työntekijän terveyteen, hyvinvointiin sekä mahdollisuuksiin kehittää työtään (Hakanen 2009). KULTA-tutkimuksen tulokset osoittivat, että Annakodin ja Ruskahovin henkilökunnalla oli hyvät yksilölliset sekä työhön liittyvät voimavarat, jotka kasvoivat jossain määrin ”taidevuoden” aikana. Työn vaatimukset eivät olleet ylimitoitettuja ja stressiä koki työssään vain harva.

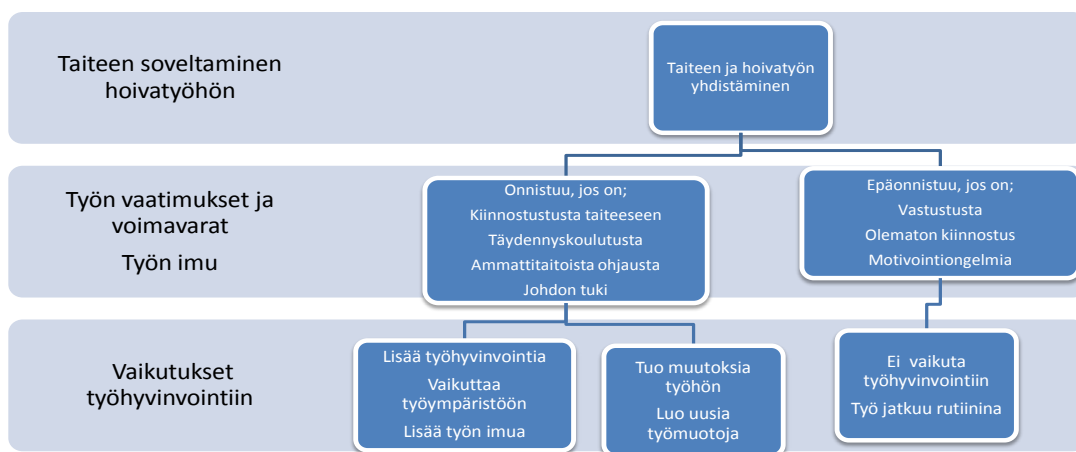
Tulokset vahvistivat KULTA-tutkimuksen oletusta, että taide- ja kulttuuritoiminnalla on voimaannuttavia vaikutuksia työhyvinvointiin sekä työn imuun. Myönteisen kehityksen seurauksena voidaan arvioida, että palvelutalot ja henkilökunta ovat avoimia uusien haasteiden edessä ja halukkaita kehittämään työtään. Taidetoiminnan lisääminen palvelutalojen arkeen ja hoivatyön osaksi oli haaste, johon useat tarttuivat ja innostuivat. Kaikkia taidetoiminta ei kuitenkaan kiinnostanut, eikä lisätty taidetoiminta temmannut mukaansa (ks. luvut 4.1.3. ja 4.2.3).

Olen hahmotellut soveltavan taiteen vaikutuksia hoivatyöhön ja työhyvinvointiin onnistuneen ja epäonnistuneen polun mukaisesti (kuviot 18 ja 19). Onnistuneen polun edellytyksenä on, että henkilökunnan joukosta löytyy taiteen ja kulttuurin harrastajia tai niistä kiinnostuneita. He ovat työyhteisön sisäisiä voimia ja toiminnan jatkuvuuden takaajia. Kaikkien eri taidetoimijoiden kiinnostus on välttämätöntä, jotta silta taiteesta palvelutaloon tai hoitoyksikköön rakentuu (Strandman-Suontausta 2013).

Taiteen ja ilmaisutaidon täydennyskoulutus innostaa jo valmiiksi kiinnostuneita ja antaa perustietoa niille, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta. Tähän tarvitaan ammattitaitoista ohjausta ja kannustusta. Taiteilijat ovat tervetulleita palvelutaloihin vierailijoina ”keikoille”, taidemenetelmien perehdyttäjinä sekä ohjaajina. Kun taidetoimintaa lisätään ja sovelletaan onnistuneesti hoivatyöhön, muuttuvat myös työpäivän rutiinit. Syntyy tilaa luovuudelle, elämyksille ja asiakkaan kohtaamisille, jotka johtavat lisääntyvään työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen.

# Taiteen vaikutus työhyvinvointiin ikäihmisten palvelutaloissa

KULTA-tutkimus 2012-2013



Kuvio 19. Taiteen ja hoivatyön yhdistämisen vaikutukset työhyvinvointiin

Molemmista KULTA-tutkimuksen palvelutaloista löytyi edellytykset positiiviselle taidepolulle. Taiteen ja työn yhteensovittamisen suosio kasvoi Annakodissa ja Ruskahovissa "taidevuoden" aikana siten, että alkukyselyssä yhdentekevästi suhtautuneita siirtyi kulttuurimyönteisten puolelle. Toisaalta myös useampi koki taidetoiminnan työn lisänä eikä heitä saatu motivoitua mukaan. Työn ja toiminnan muutosten perustana on innostava positiivinen johtaminen, mutta myös henkilökunnan aloitteellisuus ja uudistushalukkuus.

Taiteilijoiden oma taiteilijuus voi muuttua, kun taidetta toteutetaan uusissa ympäristöissä ja erilaisten ihmisten kohtaamisissa (Heimonen 2009; Lehtonen 2010; von Brandenburg 2013). Tämä vaatii taiteilijoilta ja henkilökunnalta joustavuutta ja tilanteiden hallintaa. Taiteilijoiden vetämien työpajojen ja koulutuksen tuloksena muutama Annakodin ja Ruskahovin henkilökuntaan kuuluva oli aloittanut asukkaiden kanssa taideryhmiä, jotka jatkuivat kerran tai kahdesti kuukaudessa vielä hankevuoden jälkeenkin. Näissä tapauksissa taide oli välillisesti muokannut hoivatyötä ja muuttanut työn sisältöä. Henkilökunnan joukosta löytyi paljon potentiaalista halukkuutta järjestellä kulttuuritilaisuuksia ja vetää taide- ja liikuntaryhmiä. Tämä innokkuus voidaan kanavoida asukkaiden kulttuuriharrastusten lisääntymiseksi ja henkilökunnan työhyvinvoinniksi.



## KULTA-TUTKIMUKSEN LÄHTEET:

Aaltonen Terhi (2010) Taiteilija ei vanhene. Haastattelututkimus kuvataiteilijoiden ikääntymiskokemuksista taidemaailmassa. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 397. University of Jyväskylä.

Alanen Anita (2012) Kohtaamistaide työhyvinvoinnin edistäjänä. Teoksessa Kohtaamistaide hyvinvointia edistämässä. *ISJ Interdisciplinary Studies Journal* Vol. 2. Number 1/2012. Laurea University of Applied Science & Authors.

Alasoini Tuomo (2012) Kohti luovuuden ja innovaatioiden aikaa. Hahmotelmia työelämän tulevista muutos- ja kehittämishaasteista. Teoksessa Rantala Pälvi & Korhonen Satu-Mari. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61. 7-10.

Bardy Marjatta & Barkman Johanna (2001) Tunteet ja ilmaisutaidot sosiaalipoliittisena kysymyksenä. *Yhteiskuntapolitiikka* 66 (3), 199-209.

Bardy Marjatta, Haapalainen Riikka, Isotalo Merja & Korhonen Pekka (toim.) (2007) Taide keskellä elämää. Kiasma. Helsinki: Like.

Clift S.M., Camic P., Chapman B., Clayton G., Daykin N., Eades G., Parkinson C. Secker J., Sticley T. & White M. (2009) The State of Art and Health in England. *Arts and Health* 1:1, 6-35.

Cohen Gene (2006) Research on Creativity and Ageing: The Positive Impact of Arts on Health and Illness. The Creativity and Aging Study – Final Report. 30.4.2006. The Centre on Ageing, Health & Humanities, George Washington University.

Cohen Gene (2009) New theories and research findings on the positive influence of music and art on health with ageing. *Arts and Health: An International Journal for Research, Policy and Practise* 1 (1). 48-62.

Engeström Yrjö (2007) Muutoslaboratorio – kehittävän työntutkimuksen uusi vaihe. Teoksessa Ramstad Elisa & Alasoini Tuomo (2007)(toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa - lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes raportteja 53. Helsinki. 67-88.

Eriksson Michael & Styhre Alexander (2007) Bringing in the arts and get the creativity for free: A study of the Artists in Residence project. *Creativity and Innovation Management* 16:4.

Eriksson Michael (2009) Expanding your comfort zone – the Effects of Artistic and Cultural Interventions on the Workplace. A study of AIRIS 2005-2008. Institute for Management of Innovation and Technology.

Eskola Kaarina (1998) Elämysten jäljillä. *Tietolipas* 152. Helsinki: Suomen Kirjallisuuden Seura.

Eskola Jari & Suoranta Juha (2008) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Forsblom Anita, Laitinen Sari, Särkämö Teppo & Tervaniemi Mari (2009). Therapeutic Role of Music Listening in Stroke Rehabilitation. *The Neurosciences and Music III: Ann. N.Y. Acad Sci*

1169:426-430.

Greutz Ritva (2012) Taide tuo säröjä hoitokodin arkeen – vaikutukset työyhteisöön ja työn sisältöön. Helsingin Diakonissalaitos. HDL raportti 3/2012.

Hakanen Jari (2009a) Työn imun arviointimenetelmä – työn imu –menetelmän käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen Jari (2009b) Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Työsuojelurahasto.

Hakanen Jari (2011). Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Hakanen Jari, Harju Lotta, Seppälä Piia, Laaksonen Anna & Pahkin Krista (2012) Kohti innostuksen spiraaleja. Tietoa työstä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hammar M.L., Emami A., Engström G. & Götell E. (2011) Communicating through caregiver singing during morning care situation in dementia care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25. 160-168.

Hanneman Theo B. (2006). Creativity with Dementia Patients. *Gerontology* 2006;52:59-65.

Hannula Mika (2003) Kaikki tai ei mitään, kriittinen teoria, nykyaide ja visuaalinen kulttuuri. Kuvataideakatemia. Helsinki: Cosmoprint.

Heikkilä Tarja (2010). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Heimonen Kirsi (2009) Sukellus liikkeeseen. Teatterikorkeakoulu. *Acta Scenica* 24.

Hersey Paul & Blanchard Kenneth (1990) Tilannejohtaminen: tuloksiin ihmisten avulla. Helsinki: Yritysvaimennus.

Hohenthal-Antin Leonie (2001) Luvan ottaminen – ikäihmiset näytelmän tekijöinä ja kokijoina. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 191. Jyväskylä.

Hohenthal-Antin Leonie (2008) Kutkuttavaa taidetta. Taidetoiminta seniori- ja vanhustyössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Holthe, T., Thorsen, K. & Josephsson, S. (2007). Occupational patterns of people with dementia in residential care – an ethnographic study. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 14, 96-107 .

Honkasalo Marja-Liisa & Salmi Hannu (toim.) (2012). Terveyttä kulttuurin ehdoilla. Näkökulmia kulttuuriseen terveystutkimukseen. Turun Yliopisto.

Huhtinen-Hilden Laura (2012). Kohti sensitiivistä musiikin opettamista. Ammattitaidon ja opettajuuden rakentumisen polkuja. *Jyväskylä Studies in Humanities* 180. Jyväskylän yliopisto.

Hyyppä Markku T. & Liikanen Hanna-Liisa (2005). Kulttuuri ja terveys. Edita.

Hyyppä M.T., Mäki J., Impivaara O., Aromaa A. Individual-level measures of social capital as predictors of all-cause and cardiovascular mortality: a population-based prospective study of men and women in Finland. *Eur J of Epidemiol* 2007; 22: 589-97.

Hyyppä M.T., Mäki J., Alanen E., Impivaara O & Aromaa A. (2008). A long-term

stability of social participation. *Social Indicators Research* 2008; 88: 389-396.

Hyyppä Markku T. (2013) *Kulttuuri pidentää ikää*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Hyötyläinen Raimo & Simons Magnus (2007) Tutkimusavusteisen kehittämisen menetelmät ja käytännön kehitystyö: haasteena tutkimuksellisuus. Teoksessa Ramstad Elisa & Alasoini Tuomo (2007)(toim.) *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa - lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita*. Tykes raportteja 53. Helsinki. 67-88.

Julkunen Raija (2003) *Kuusikymmentä ja työssä*. Sophi 73. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Paino Kopijyvä Oy.

Kantonen Lea (2005) *Telttä. Kohtaamisia nuorten työpajoissa*. Helsinki: Like.

Kemppi Leena (2008) *Taide kantaa ja kannattaa – taidetoiminnan merkitys eläkeiässä*. Jyväskylä yliopisto. Taiteiden ja kulttuurin tutkimuksen laitos.

Keto Taina (2012) *Kohtaamistaide vanhustyössä – kokemuksia ja visioita*. Teoksessa *Kohtaamistaide hyvinvointia edistämässä*, ISJ Interdisciplinary Studies Journal Vol. 2. Number 1/2012. Laurea University of Applied Science & Authors.

Kilroy A., Garner, C., Parkinson Clive, Kagan C. & Senior Peter (2007) *Towards transformation: exploring the impact of culture, creativity and the arts on health and well being*. Arts for Health: Manchester Metropolitan University.

Komu Hannele, Rissanen Sari & Renfors Timo (2013) *Henkilöstön asenteet vanhuksia kohtaan yksityisissä ja julkisissa hoivakodeissa – organisaatiokulttuurinen näkökulma*. *Gerontologia* 27(3), 277 – 287.

Konlaan Boikum Benson, Theobald H. & Bygren Lars-Olof (2002) *Leisure activity as a determinant of survival: a 26 year follow-up of a Swedish cohort*. *Public Health* 116, 227-230.

Konttinen Riitta, Laajoki Liisa & Turtia Kaarina (toim.) (2000) *Taiteen sanakirja*. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Korpela Kalevi (2001) *Koettu terveys ja asuinalueen mieluisat ja epämieluisat ympäristöt*. Suomen Ympäristö 467. Ympäristöministeriö. Helsinki. 123-141.

Koskinen Minna (2009) *Työhyvinvointi, taide ja kulttuuri pohjoissavolaisissa organisaatioissa*. Selvitys Sarka-hankkeelle.

Kotilainen Helinä (2000) *Hoitolaitokset viihtyisiksi ja inhimillisiksi*. *Sairaala* 1-2/2000. 16-19.

Kurki Leena (2007) *Innostava vanhustyö*. Helsinki: Finnlectura.

Laine Marjukka, Kokkinen Lauri, Kaarlela-Tuomaala Anu, Valtanen Elisa, Elovainio Marko, Keinänen Mika & Suomi Reima (2011) *Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laitinen Soile (2011) *Taide ja kulttuuritoiminta sosiaali- ja terveydenhuollon Etelä-Savolaisissa hoitoyksiköissä*. Etelä-Savon taidetoimikunta ja Mikkelin Ammattikorkeakoulu. Raportti.

Launis Kirsti & Rokkanen Tanja (2007) *Työhyvinvointipajassa työterveyshuolto kohtaa työorganisaation kehittämisen haasteet*. Teoksessa Ramstad Elisa & Alasoini Tuomo (2007)

(toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa - lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes raportteja 53. Helsinki. 209-229.

Lehikoinen Kai (2012) Taiteelliset interventiot ja taiteen soveltava käyttö työyhteisöissä: ajatuksia tutkimustarpeista ja tietopohjan vahvistamisesta. Teoksessa Rantala Päivi & Korhonen Satu-Mari. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61. 18-23.

Lehtonen Anja (2000) Kulttuuri- ja taidetoiminta sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä vuonna 1999; lastenkodit, koulukodit, kehitysvamma- ja vammaisyksiköt, vanhainkodit, terveyskeskuksen vuodeosastot, aluesairaalat, keskussairaalat, psykiatriset ja päihdeyksiköt, yksityiset hoitoyksiköt. Mikkelin lääninhallitus, sosiaali- ja terveysosasto.

Lehtonen Marja, Ahoranta Pia, Erämaa Sirkka, Kosonen Elise & Pitkänen Jaakko (toim.) (2006) Hyvinvointia ja kuntoa kulttuurista. HAKKU-projektin loppuraportti. Mikkelin ammattikorkeakoulu: A: Tutkimuksia ja raportteja 13.

Lehtonen Jussi (2010) Samassa valossa, näyttelijäntyö hoitolaitoskiertueella. Helsinki: Avain.

Leppänen Anneli, Elo A-I., Ilmarinen J. & Alanko O. (2001) Parempaa työkykyä tavoittelemassa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Liikanen Hanna-Liisa (2003) Taide kohtaa elämän. Arts in Hospital -hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisten hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa. Helsinki: Otavan kirjapaino.

Liikanen Hanna-Liisa (2010). Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia. Opetusministeriön julkaisu 1/2010).

Liikkanen Mirja, Hanifi Riitta & Hannula Ulla (2005) Yksilöllisiä valintoja, kulttuurien pysyvyyttä. Vapaa-ajan muutokset 1981-2002. Tilastokeskus. Helsinki: Edita.

Malte-Colliard Katri & Lampo Marjukka (2013) Voimaa taiteesta. Malleja taiteen soveltamiseen hyvinvointialalla. Tampereen yliopisto. Tutkivan teatterityön keskuksen julkaisu.

Mannigin Claire (2007) Work-related learning with the arts – developing work skills with the performing and visual arts. University of Wollongong theses collection (<http://ro.uow.au/theses>)

Michalos A. & Kahlke P.M. (2008) Impact of Arts-Related Activities on Percieved Quality of Life. Springer Science and Business Media. B.V. 2008.

Molander Gustaf (2003) Työtunteet – esimerkkinä vanhustyö. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Mäkirantala Eija (2011) Luova ote huippusuoritukseen – resonanssi ratkaisee. Talentum.

Niemi Merja (2012) Luova talous työssä – Miten työelämää voidaan kehittää taiteen ja kulttuurin avulla sekä päinvastoin. Taide- ja kulttuuritaustaisen osaamisen hyödyntäminen työelämän kehittämisessä. Opetus- ja kulttuuriministeriön raportti.

Nuutinen Teija (2008) Taidetoiminta aktivoi ja tarjoaa vaihtelua vanhuslaitoksissa. Joensuun yliopisto. Lisensiaattityö.

Opetusministeriö (2003) Valtioneuvoston periaatepäätös taide- ja taiteilijapolitiikasta TAO. Opetusministeriön julkaisuja 2003:2.

Palomäki Sirkka-Liisa & Toikko Timo (2007) Tekemisen ja kohtaamisen ristiriita vanhustyössä. Teoksessa Seppänen, Karisto & Kröger (toim.) Vanhuus ja sosiaalityö. Jyväskylä: PS-kustannus. 271-287.

Pikkarainen Aila (2007) Vapaa-aika ja harrastukset. Teoksessa Lyyra, Pikkarainen & Tiikkanen (toim.) Vanheneminen ja terveys. Helsinki: Edita. 88-114.

Pirnes Esa (2008) Merkityksellinen kulttuuri ja kulttuuripolitiikka. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research no 327. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Pitkälä Kaisu, Routasalo Pirkko & Blomqvist Lisbeth (toim.) (2004). Taide ja virikeryhmät psykososiaalisena kuntoutuksena. Tutkimusraportti 5. Vanhustyön keskusliitto.

Pitkälä Kaisu, Routasalo Pirkko, Kautiainen Hanna, Savikko Niina & Tilvis Reijo. (2005) Ikääntyneiden yksinäisyys, Psykososiaalinen ryhmäkuntoutus. Geriatrisen kuntoutuksen tutkimuskehittämishanke, tutkimusraportti 11. Vanhustyön keskusliitto.

Pusa Tiina (2010) (toim.). Kohtaamisen iloa! Active Art -pilotoinnista Kohtaamistaide erikoistumisopintoihin. Laurea Ammattikorkeakoulun julkaisusarja C5.

Pusa Tiina (2012) Harmaa taide – Taiteen ja vanhuuden merkityssuhteita. Aalto-yliopiston julkaisusarja Doctoral dissertation 89/2012.

Pynnönen Katja, Törmäkangas T., Heikkinen R-L., Rantanen T.& Lyyra T-M. (2012) Does social activity decrease for institutionalization and mortality in older people? The Journal of Gerontology, Series B: Psychological and Social Sciences 10.

Rantala Päivi (2011) Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: prosessianalyysi. Teoksessa Rönkä Anu-Liisa, Kuhanen Ilkka, Liski Minna, Niemeläinen Saara & Rantala Päivi (2011) (toim.). Taide käy työssä, taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden Ammattikorkeakoulun julkaisu C 75. Lahti: N-Paino Oy. 16-29.

Rantala Päivi & Korhonen Satu-Mari (2012) Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61.

Ravelin Teija (2008) Tanssiesitys auttamismenetelmänä dementoituvien vanhusten hoitotyössä. Lääketieteellinen tiedekunta. Universitatis Ouluensis. D 986.

Räsänen Keijo (2007) Kehittämisoitteet: tutkimusavusteinen kehittämistyö ”käytännöllisenä toimintana”. Teoksessa Ramstad Elisa & Alasoini Tuomo (2007)(toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa - lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes raportteja 53. Helsinki. 40-66.

Rönkä Anu-Liisa, Kuhanen Ilkka, Liski Minna, Niemeläinen Saara & Rantala Päivi (2011) (toim.). Taide käy työssä, taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden Ammattikorkeakoulun julkaisu C 75. Lahti: N-Paino Oy.

Salin S., Stenberg P. & Aalto P. (2010) Akuuttisairaalan hoitotyön henkilöstöhallinnassa käytetyt tunnusluvut – systemaattinen katsaus. Hoitotiede 23 (4), 258-272.

Saresma Tuija (2002) Häivähdys kauneutta. Taide suomalaisen ajassa. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Soimakallio Essi & Väisänen Tanja (2012) Mitä minun vanhat silmäni näkevätkään. Kuvataiteen merkitys asukkaiden viihtyvyyteen palvelutalo Annakodissa. Mikkelin ammattikokeakoulu.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu (2008:3). Ikäihmisten palvelujan laatusuositus.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu (2013:11). Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi (lausuntokierroksella 2013 syyskuu).

Staricoff Rosalie, Duncan Jane & Wright Melissa (2003). A Study of the Effects of Visual and Performing Arts in Health Care. Chelsea and Westminster Hospital.

Staricoff Rosalie (2004) Arts in health: a Review of the Medical Literature. Research report 36. Arts Council of England.

Strandman-Suontausta Pia (2013) Vapautta vai vaikuttavuutta? Kuvataiteeseen perustuva palvelu hoitolaitosyhteisöille. Aalto-yliopisto. Taiteen ja suunnittelun korkeakoulu. Doctoral Dissertation 28/2013.

Suksi Ismo (2012) Taide ja työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Taustaraportti. Julkaisematon.

Särkämö Teppo, Tervaniemi Mari, Laitinen Sari, Forsblom Anita, Soinila S., Mikkonen M., Autti T., Silvennoinen H.M., Erkkilä J., Laine M., Peretz I. & Hietanen M. (2008) Music listening enhances cognitive recovery and mood after middle cerebral artery stroke. Brain. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.0/uk>)

Taipale Mona (2000) Narrin kaavussa. Neljän taiteilijan kokemuksia työskentelystä hoitoyhteisössä. Jyväskylän yliopisto.

Tedre Silva (2003) Hoiva ja vanhuus. Teoksessa Marin & Hakonen (toim.) Seniori- ja vanhustyö arjen kulttuurissa. Jyväskylä: PS-kustannus. 57-71.

Topo Päivi & Kotilainen Helinä (2009) Designing Enabling Environments for People with Dementia, Their Family Carers and Formal Carers. Teoksessa Topo & Östlund (ed.) Dementia, Design and Technology. IOS Press. 45-60.

Tuisku Katinka, Pulkki-Råback Laura, Ahola Kirsi, Hakanen Jari & Virtanen Marianna (2011) Cultural leisure activities and well-being at work: A Study among health care professionals. Journal of Applied Arts & Health. Vol.2. Number 3. 273-287.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2011) Hyvinvointialan työ- ja elinkeinopoliittinen kehittäminen – HYVÄ 2011 – 2015.

Työterveyslaitoksen tiedotteita (2007) Työtaturmat ja vanhustenhuollon työolot. Tiedote 25/2007.

Vakimo Sinikka (2003) Kulttuurista gerontologiassa – kulttuurigerontologisen identiteetin pohdintaa. Gerontologia 4 /2003, 196-201.

Van Delf Marjo (1998) Community Art – Implications for Social Policy. Themes from Finland 6. Stakes. Helsinki.

Varho Jenni & Lehtovirta Mauri (2010) Taidetta ikä kaikki, selvitys ikäihmisten hoivayhteisöjen

kulttuuritoiminnasta Helsingissä. Helsingin kulttuurikeskus.

Varsa Hannele (1998) Taide työpaikan kehittämisessä. Teoksessa Bardy Marjatta (toim.) Taide tiedon lähteenä. Stakes. Helsinki. 125-132.

von Brandenburg Cecilia (2003) Kuvataide työhyvinvoinnin ja työtoiminnan tukena- uusia näkökulmia ja käytännön esimerkkejä. Raporttisarja 2003/1. Työturvallisuuskeskus: Helsinki.

von Brandenburg Cecilia (2009) Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämässä. Verkkolehti Synnyt/Origins 2/2009.

von Brandenburg Cecilia (2012) Taiteen hyödyntämisestä hyvinvoinnin edistämässä. Teoksessa Honkasalo & Salmi (toim.)Terveyttä kulttuurin ehdoilla. Turun yliopisto. 243-266.

von Brandenburg Cecilia (2013) Metodien kehittäminen Arts Goes Work-projektissa. Novia publikation och produktion, serie R: rapporter 4/2013. Yrkehögskolan Novia. 21-52.

Väänänen Seppo (2006) Yhteisötaide käytäntönä ja osana opetussuunnitelmaa. Taideteollinen korkeakoulu.

Väänänen A., Murray M., Koskinen A., Vahtera J., Kouvonen A. & Kivimäki M. (2009) Engagement on cultural activities and cause-specific mortality: Prospective cohort study. Preventive Medicine, 49,142-147.

Wikström Britt-Maj (2003) Estetik och omvårdnad. Lund: Studentlitteratur.

Wrede Sirpa & Nordberg Camilla (toim.) (2010) Vieraita työssä - työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Palmenia -sarja 70. Helsinki: Hakapaino.

Ylä-Outinen Tuulikki (2012) Ikäihmisten arki – kotona asuvien ja palvelutaloon muuttaneiden ikäihmisten kertomuksia jokapäiväisestä elämästä. Publication of the University of Eastern Finland. No 48. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

## LUETTELO KUVIOISTA JA TAULUKOISTA

### Kuviot

Kuvio 1. Taiteilijoiden ja vanhustyön ammattilaisten yhteistyö hoivatyön ja hoivayhteisön osana

Kuvio 2. KULTA-tutkimuksen kehityssykli (mukailtu: Hyötyläinen ym. 2007)

Kuvio 3. Taide ja kulttuuri työhyvinvoinnin kehikossa

Kuvio 4. Taiteen mahdollisuuksia työelämässä (Suksi 2012)

Kuvio 5. Taiteen ja kulttuurin voimaannuttavat vaikutukset työhyvinvointiin (mukailtu työn vaatimusten ja voimavarojen malli: Hakanen 2009b)

Kuvio 6. Kulttuurin ja hyvinvoinnin ”timantti” (mukailtuna: Clift ym. 2009)

Kuvio 7. Positiivinen asenne työhön keskimäärin, %-osuudet, alkukysely helmikuussa 2012, loppu- eli seurantakysely helmikuussa 2013 (Annakoti)

Kuvio 8a. Koettu työhyvinvointi ja voimavarat; tarmokkuus (Annakoti, helmikuu 2012)

Kuvio 8b. Koettu työhyvinvointi ja voimavarat; omistautuminen (Annakoti, helmikuu 2012)

Kuvio 9. Työhyvinvoinnin (työn imun) muutokset vuoden 2012 helmikuusta vuoden 2013 helmikuuhun (Annakoti)

Kuvio 10. Asenteet taiteen ja työn yhteensovittamiseksi, keskiarvot alkukyselyssä 2012 ja seurantakyselyssä 2013 (0–5) (Annakoti)

Kuvio 11. Asenteet taiteen ja työn yhteensovittamiseksi, %-osuudet kaikista vastauksista yhteensä, 2012-2013 (Annakoti)

Kuvio 12. Positiivinen asenne työhön keskimäärin, %-osuudet, alkukysely marraskuussa 2012, seurantakysely marraskuussa 2013 (Ruskahovi)

Kuvio 13a. Koettu työhyvinvointi ja voimavarat; tarmokkuus (Ruskahovi, marraskuu 2012)

Kuvio 13b. Koettu työhyvinvointi ja voimavarat; omistautuminen (Ruskahovi, marraskuu 2012)

Kuvio 14. Työhyvinvoinnin (työn imun) muutokset vuoden 2012 marraskuusta vuoden 2013 marraskuuhun (Ruskahovi)

Kuvio 15. Asenteet taiteen ja työn yhteensovittamiseksi, keskiarvot, alku- ja seurantakyselyissä (Ruskahovi) (0–5)

Kuvio 16. Asenteet taiteen ja työn yhteensovittamiseksi alku- ja seurantakyselyissä, kaikki vastaukset yhteensä, %-osuudet (Ruskahovi)



Kuvio 17. Annakodin (N=42) ja Ruskahovin (N=28) henkilökunnan asenteet taiteen ja työn yhdistämisen mahdollisuuksista akukyselyissä, %-osuudet

Kuvio 18. Annakodin ja Ruskahovin henkilökunnan asenteet taiteen ja työn yhdistämisen mahdollisuuksista seurantakyselyssä, %-osuudet

Kuvio 19. Taiteen ja hoivatyön yhdistämisen vaikutukset työhyvinvointiin

## **Taulukot**

Taulukko 1. Henkilökunnan kulttuuriharrastaminen (Annakoti)

Taulukko 2. Henkilökunnan taide- ja kulttuuritoimintaan osallistumishalukkuus Annakodissa, seurantakysely 2013

Taulukko 3. Työn imun pisteet ja keskiarvot Annakodissa helmikuussa 2012 (N=42) ja 2013 (N=29) (0-4)

Taulukko 4. Asenteet taidetoiminnan lisäämiseksi työhön helmikuussa 2012 (N=40) ja 2013 (N=27), keskiarvot ja erot (Annakoti)

Taulukko 5. Henkilökunnan kulttuuriharrastaminen (Ruskahovi)

Taulukko 6. Henkilökunnan taide- ja kulttuuritoimintaan osallistumishalukkuus Ruskahovissa, seurantakysely 2013

Taulukko 7. Työn imun pisteet ja keskiarvot Ruskahovissa marraskuussa 2012 (N=27) ja 2013 (N=24) (0-4)

Taulukko 8. Asenteet taidetoiminnan lisäämiseksi työhön marraskuussa 2012 (N=27) ja marraskuussa 2013 (N=24), keskiarvot ja erot (Ruskahovi)

Taulukko 9. Työn imun pistemäärä Annakodin (N=42) ja Ruskahovin (N=28) alku- ja seurantakyselyissä (N=29; N=24)

Taulukko 10. Taiteen tuominen palvelutaloon prosessina

**LIITE 1.**

**Etelä-Savon Kulttuurirahasto/H-LL**

**2012/2013**

**KULTA-hanke (Kulttuuria ja taidetta ikäihmisille)**

**KYSELYLOMAKE 1. (taide ja työhyvinvointi)**

---

Kysely on täysin luottamuksellinen. Lomakkeisiin tutustuu vain tutkija Hanna-Liisa Liikanen. Tiedot jäävät hankkeen käyttöön vain yhteenvetoina, joista yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa. Kyselyssä jokaisen kysymyksen kohdalla lasketaan keskiarvo. Kyselyn tulos voidaan esittää myös graafisesti.

Kyselyssä taide- ja kulttuuritoiminnalla tarkoitetaan joko eri taiteen lajien harrastamista tai osallistumista kulttuuritoimintaan, kulttuuritilaisuuksiin tai työpajoihin yms.

**Lue jokainen kysymys huolellisesti ja ympyröi itseäsi ja omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Täydennä avoimet kohdat. Palauta lomake suljetussa kirjekuoressa \_\_\_\_\_ 2012 mennessä palautelaatikkoon.**

**KIITOKSET!**

**1. HENKILÖTIETOJA**

Sukupuoli     nainen                       mies

Ikä                      \_\_\_\_\_ vuotta

Koulutus         kansakoulu tai peruskoulu     keskikoulu tai lukio     yo-tutkinto  
                          ammattikoulu tai -opisto                       korkeakoulututkinto

Ammattinimike \_\_\_\_\_

Olen ollut alalla \_\_\_\_\_ vuotta

Työ                       päivätyö     vuorotyö     osa-aikatyö     muu, mikä \_\_\_\_\_

Toimin omahoitajana:         kyllä                       en

Kirjaan hoito- ja palvelusuunnitelmaan asiakkaan taide- ja kulttuuritarpeet:                       kyllä     en

Huomioin muutoin asian, miten? \_\_\_\_\_

---

## 2. HARRASTUKSET

**2.1. Seuraavassa on lueteltu eräitä harrastamista kuvaavia vaihtoehtoja. Ympyröi sinua parhaiten kuvaava vaihtoehto. Harrastan: 1. Päivittäin 2. Viikottain 3. Kuukausittain 4. Muutaman kerran vuodessa tai harvemmin 0. En koskaan.**

Näytteleminen	1	2	3	4	0
Runonlausunta	1	2	3	4	0
Videokuvaaminen	1	2	3	4	0
Laulaminen	1	2	3	4	0
Soittaminen	1	2	3	4	0
Kuvataide	1	2	3	4	0
Puutarhanhoito	1	2	3	4	0
Valokuvaaminen	1	2	3	4	0
Tanssi	1	2	3	4	0
Kirjoittaminen	1	2	3	4	0
Lukeminen	1	2	3	4	0
Käsityöt, puutyöt yms.	1	2	3	4	0
Liikunta	1	2	3	4	0
Muu, mikä _____	1	2	3	4	0

**2.2. Seuraavassa on lueteltu eräitä taiteen muotoja ja kulttuuritilaisuuksia, joissa käyntejä tai seuraamista kuvaavat vaihtoehdot ovat: 1. Päivittäin tai lähes päivittäin 2. Viikottain 3. Kuukausittain 4. Muutaman kerran vuodessa tai harvemmin 0. En koskaan.**

Elokuvat	1	2	3	4	0
Teatteri	1	2	3	4	0
Konsertit	1	2	3	4	0
Taidemuseot ja näyttelyt	1	2	3	4	0
Muut museot	1	2	3	4	0
Tanssiesitykset ja baletti	1	2	3	4	0
Ooppera	1	2	3	4	0
Taide- ja kulttuuriohjelmat TVssä	1	2	3	4	0
Muut, mikä _____	1	2	3	4	0

### 3. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN VOIMAVARAT (mukaeltu Hakanen 2009)

**Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Rengasta sopiva vaihtoehto: 1. Päivittäin, 2. Kerran tai pari viikossa, 3. Muutaman kerran kuukaudessa, 4. Muutaman kerran vuodessa, 0. En koskaan,**

Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	1	2	3	4	0
Työni on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus	1	2	3	4	0
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	1	2	3	4	0
Olen innostunut työstäni	1	2	3	4	0
Voin toteuttaa itseäni työssäni	1	2	3	4	0
Ennen työvuoroa minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	1	2	3	4	0
Olen ylpeä työstäni	1	2	3	4	0
Olen täysin uppoutunut työhöni	1	2	3	4	0
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	1	2	3	4	0
Koen työni asiakkaan palvelutehtävänä	1	2	3	4	0
Voin kehittää työtäni itsenäisesti	1	2	3	4	0

**Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi, ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä? En lainkaan 1, vain vähän 2, jonkin verran 3, melko paljon 4, erittäin paljon 5.**

### 4. TYÖHÖN JA TAIDETOIMINTAAN LIITTYVIÄ VÄITTÄMIÄ

**KULTA-hankkeen tavoitteena on lisätä ikäihmisten aktiivisuutta ja harrastamisen mahdollisuuksia hoitoyksiköissä. Taidetta ja kulttuuritoimintaa lisätään Annakodin päivittäiseen elämään yhdessä taiteilijoiden ja henkilökunnan kanssa kuluvan kevään aikana. Rengasta väittämät, jotka mielestäsi kuvaavat ajatuksiasi taiteesta ja kulttuuritoiminnasta osana hoitotyötä (5. Erittäin myönteinen, 4. Melko myönteinen, 3. Ei myönteinen eikä kielteinen, 2. Melko kielteinen, 1. Erittäin kielteinen) :**

Taidetoimintaa tarvitaan lisää hoitoyksikköömme	5	4	3	2	1	Ei tarvita lisää
Näen taidetoiminnan erittäin tärkeänä hoitotyössä	5	4	3	2	1	Ei ole mitään merkitystä
Osallistun mielläni yhteiseen taidetoimintaan	5	4	3	2	1	En haluaisi osallistua ollenkaan
Taidetoiminta auttaa minua työssä	5	4	3	2	1	Ei ole mitään apua
Aina löytyy aikaa kulttuurille ja taiteelle työssä	5	4	3	2	1	On tarpeeksi kiire muutenkin

Työpäivää voi järjestellä uudelleen taidetoiminnalle	5 4 3 2 1	Työpäivää ei voi muuttaa
Huomaan, että asiakkaat arvostavat taidetoimintaa arvostusta	5 4 3 2 1	En ole huomannut
Taiteilijat sopivat hyvin työskentelemään hoitoyksikössä	5 4 3 2 1	Eivät sovi ollenkaan
Otan mielelläni taiteilijat mukaan työyhteisöön työyhteisöni	5 4 3 2 1	En halua taiteilijaa
Olen halukas työskentelemään taiteilijan parina työpariksi	5 4 3 2 1	En halua taiteilijan
Taidetoiminta on lisännyt työssä jaksamistani jaksamiseen	5 4 3 2 1	Ei ole vaikuttanut
Taidetoiminta on tuonut lisää yhteisöllisyyttä yhteisöllisyyttä	5 4 3 2 1	Ei ole lisännyt
Olen saanut myönteisiä taide-elämyksiä työssäni mitenkään	5 4 3 2 1	Taide ei liikuta minua

**5. Jos voisit...** (vastauksiin voit käyttää myös lomakkeen kääntöpuolta)

5.1. Minkälaisia taidekokemuksia ja elämyksiä haluaisit tarjota asiakkailleen?

5.2. Saatko asiakkailta tai omaisilta taiteisiin liittyviä toiveita? Millaisia?

5.3. Mitä taide- ja kulttuuritoiminta hoitoyksikössäsi mielestäsi edellyttäisi käytännössä? (Esim. aika ja ajankohta, tila, resurssit, asiantuntemus, oma osaaminen, työn uudelleen organisointia jne.)

**Kiitokset ajastasi ja ajatuksistasi!** Jos on kysyttävää, ota yhteyttä: Hanna-Liisa Liikanen, 040-7083296. Assi.liikanen@gmail.com

## LIITE 2.

Etelä-Savon Kulttuurirahasto

2013

### KULTA-hanke

#### KYSELYLOMAKE 2. Tämä on jatkoa helmikuussa 2012 tehdylle alkukyselylle.

---

Kysely on täysin luottamuksellinen. Lomakkeisiin tutustuu vain tutkija Hanna-Liisa Liikanen. Tiedot jäävät hankkeen käyttöön vain yhteenvetoina, joista yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa. Kyselyssä jokaisen kysymyksen kohdalla lasketaan keskiarvo. Kyselyn tulos voidaan esittää myös graafisesti.

Kyselyssä taide- ja kulttuuritoiminnalla tarkoitetaan joko eri taiteen lajien harrastamista tai osallistumista kulttuuritoimintaan, kulttuuritilaisuuksiin tai työpajoihin yms.

**Lue jokainen kysymys huolellisesti ja ympyröi itseäsi ja omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Täydennä avoimet kohdat. Palauta lomake suljetussa kirjekuoressa mennessä palautelaatikkoon. KIITOKSET!**

#### 1. HENKILÖTIETOJA

Sukupuoli     nainen                       mies

Ikä                      \_\_\_\_\_ vuotta

Koulutus         kansakoulu tai peruskoulu     keskikoulu tai lukio     yo-tutkinto

ammattikoulu tai -opisto                       korkeakoulututkinto

Ammattinimike \_\_\_\_\_

Olen ollut alalla \_\_\_\_\_ vuotta

Työ                       päivätyö     vuorotyö     osa-aikatyö     muu, mikä \_\_\_\_\_

Toimin omahoitajana:         kyllä                       en

Kirjaan hoito- ja palvelusuunnitelmaan asiakkaan taide- ja kulttuuritarpeet:                       kyllä     en

Huomioin muutoin asian, miten? \_\_\_\_\_

---

## 2. OSALLISTUMINEN ANNAKODIN TAIDETOIMINTAAN VUONNA 2012

**2.1. Seuraavassa on lueteltu Annakodin taidetyöpajat ja muu toteutunut taidetoiminta. Muistele, mihin itse osallistuit ja miten arvioit kokemuksesi. Ympyröi sinua parhaiten kuvaava vaihtoehto. 1. Erittäin myönteinen kokemus, haluan osallistua jatkossakin, 2. Melko myönteinen kokemus, joskin on parannettavaa, 3. Tuntui samantekevältä, 4. Melko kielteinen kokemus, enkä halua enää osallistua, 0. En osallistunut ollenkaan.**

Vapaudu minuutissa. Tanssitaide 1. 1 2 3 4 0 (Osiot ovat erilaiset eri palvelutaloissa)

Vapaudu minuutissa. Tanssitaide 2. 1 2 3 4 0

Väriä tuokio. Musiikkimaalaus 1. 1 2 3 4 0

Väriä tuokio. Musiikkimaalaus 2. 1 2 3 4 0

Väriä tuokio. Musiikkimaalaus 3. 1 2 3 4 0

Tarina workshop. Draama 1. 1 2 3 4 0

Tarina workshop. Draama 2. 1 2 3 4 0

Tarina workshop. Draama 3. 1 2 3 4 0

Puuntyöstö. Kuvataide 1. 1 2 3 4 0

Savityö. Kuvataide 2. 1 2 3 4 0

Taidenäyttely 1 2 3 4 0

Jokin muu taidetapahtuma tai toiminta, mikä? \_\_\_\_\_

1 2 3 4 0

**2.2. Alla on lueteltu muutamia taiteen ja kulttuurin harrastamisen mahdollisuuksia. Mieti, haluaisitko itse olla vetämässä kulttuuritoimintaa Annakodissa, yksin tai yhdessä toisen kanssa:**

**kyllä    mielummin toisen kanssa    ei kiinnosta**

Järjestämässä yhteislaulua                    x                    x                    x

Laulamassa Annakodin kuorossa            x                    x                    x

Vetämässä tanssi- tai liikuntaryhmää    x                    x                    x

Ohjaamassa taide- tai käsityöryhmää    x                    x                    x

Järjestämässä kulttuuritilaisuuksia    x                    x                    x

Vetämässä muisteluryhmää                x                    x                    x

Mitä muuta vastaavaa haluaisit osana työtäsi tehdä? \_\_\_\_\_

### 3. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN VOIMAVARAT

**Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Rengasta sopiva vaihtoehto: 1. Päivittäin, 2. Kerran tai pari viikossa, 3. Muutaman kerran kuukaudessa, 4. Muutaman kerran vuodessa, 0. En koskaan,**

Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	1	2	3	4	0
Työni on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus	1	2	3	4	0
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	1	2	3	4	0
Olen innostunut työstäni	1	2	3	4	0
Voin toteuttaa itseäni työssäni	1	2	3	4	0
Ennen työvuoroa minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	1	2	3	4	0
Olen ylpeä työstäni	1	2	3	4	0
Olen täysin uppoutunut työhöni	1	2	3	4	0
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	1	2	3	4	0
Koen työni asiakkaan palvelutehtävänä	1	2	3	4	0
Voin kehittää työtäni itsenäisesti	1	2	3	4	0

**Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi, ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä? En lainkaan 1, vain vähän 2, jonkin verran 3, melko paljon 4, erittäin paljon 5.**

### 4. TYÖHÖN JA TAIDETOIMINTAAN LIITTYVIÄ VÄITTÄMIÄ

**KULTA-hankkeen tavoitteena on lisätä ikäihmisten aktiivisuutta ja harrastamisen mahdollisuuksia hoitoyksiköissä. Taidetta ja kulttuuritoimintaa lisättiin viime vuonna Annakodin päivittäiseen elämään yhdessä taiteilijoiden ja henkilökunnan kanssa. Rengasta väittämät, jotka mielestäsi kuvaavat ajatuksiasi taiteesta ja kulttuuritoiminnasta osana hoitotyötä (5. Erittäin myönteinen, 4. Melko myönteinen, 3. Ei myönteinen eikä kielteinen, 2. Melko kielteinen, 1. Erittäin kielteinen)**

Taidetoimintaa tarvitaan lisää hoitoyksikköömme	5	4	3	2	1	Ei tarvita lisää
Näen taidetoiminnan erittäin tärkeänä hoitotyössä	5	4	3	2	1	Ei ole mitään merkitystä
Osallistun mielelläni yhteiseen taidetoimintaan	5	4	3	2	1	En haluaisi osallistua ollenkaan



Taidetoiminta auttaa minua työssä jaksamisessa	5 4 3 2 1	Ei ole mitään apua
Aina löytyy aikaa kulttuurille ja taiteelle työssä muutenkin	5 4 3 2 1	On tarpeeksi kiire
Työpäivää voi järjestellä uudelleen taidetoiminnalle	5 4 3 2 1	Työpäivää ei voi muuttaa
Huomaan, että asiakkaat arvostavat taidetoimintaa arvostusta	5 4 3 2 1	En ole huomannut
Taiteilijat sopivat hyvin työskentelemään hoitoyksikössä	5 4 3 2 1	Eivät sovi ollenkaan
Otan mielelläni taiteilijat mukaan työyhteisöön työyhteisöni	5 4 3 2 1	En halua taiteilijaa
Olen halukas työskentelemään taiteilijan parina työpariksi	5 4 3 2 1	En halua taiteilijan
Taidetoiminta on lisännyt työssä jaksamistani jaksamiseen	5 4 3 2 1	Ei ole vaikuttanut
Taidetoiminta on tuonut lisää yhteisöllisyyttä yhteisöllisyyttä	5 4 3 2 1	Ei ole lisännyt
Olen saanut myönteisiä taide-elämyksiä työssäni mitenkään	5 4 3 2 1	Taide ei liikuta minua

**5. Viime vuoden aikana oli tarjolla taiteilijoiden työpajoja ja muuta kulttuuritoimintaa. (vastauksiin voit käyttää myös lomakkeen kääntöpuolta)**

5.1. Muuttiko viime vuosi käsitystäsi taiteen ja kulttuuritoiminnan mahdollisuuksista hoivatyössä? Miten?

5.2. Vaikuttiko taidetoiminta työssä viihtymiseesi? Miten?

5.3. Onnistuiko taide- ja kulttuuritoiminta hoitoyksikössäsi? Miten kehittäisit toimintaa?

5.4. Oletko itse muuttanut työtapojasi taidetoiminnan myötä? Miten?

5.5. Saitko palautetta taidetoiminnasta asiakkailta ja/tai omaisilta. Millaisia?

**Kiitokset ajastasi ja ajatuksistasi!** Jos on kysyttävää, ota yhteyttä: Hanna-Liisa Liikanen, 040-7083296. Assi.liikanen@gmail.com

### LIITE 3.

#### KULTA-hankkeen taidetyöpajat, taiteilijat ja niihin osallistunut henkilökunta

##### Annakoti (kevät 2012)

Taidelaji	Taiteilija/taiteilijat	Osallistunut henkilökunta, lkm. yht.
Tanssitaide - kaksi työpajaa	Saila Reiniö Jukka Ristolainen	15
Musiikki ja kuvataide - kolme työpajaa	Anna Siiriäinen Jendrek Prusak	18
Draama ja tarinankerronta - kaksi työpajaa	Aapo Repo	15
Puutyöpaja ja savityöpaja	Juha Lahtinen	10
Taidenäyttely	Kaija-Leena Hänninen Tuomo Kukkonen	20

##### Ruskahovi (kevät ja syksy 2013)

Taidelaji	Taiteilija/taiteilijat	Osallistunut henkilökunta, lkm. yht.
Tanssitaide - kaksi työpajaa	Saila Reiniö Jukka Ristolainen	24
Teatteri ja ilmaisutaito - kolme työpajaa	Risto Kopperi	36
Kuvanveisto - kaksi puutyöpajaa - kaksi savityöpajaa	Juha Lahtinen	26
Nukketeatteri	Aapo Repo	6
Yhteislauluja	Jendrek Prusak	8 (n. 45 osallistujaa)
Rautavaara-konsertti	Risto Kopperi	(n. 60 osallistujaa)