



TAITEEN VOIMA

LASTENSUOJELUN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TEATTERI-
ILMAISUHARJOITTEIDEN KÄYTÖSTÄ TYÖSSÄ JAKSAMISEN
TUKEMISESSA



Emilia Lehmonen

Sosiaalitieteiden laitos

Valtiotieteellinen tiedekunta

Helsingin yliopisto

Sosiaalityön maisterityöntutkielma

Helmikuu 2020

Ohjaaja: Hanna Kara

Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta

Työn nimi: Taiteen voima- Lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia teatteri-ilmaisuharjoitteiden käytöstä työssä jaksamisen tukemisessa

Tekijä: Emilia Lehmonen

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Maisterityö

Sivumäärä: 76 + 5 liitettä

Vuosi: Kevät 2020

Tiivistelmä:

Tutkimus käsittelee lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia teatteri-ilmaisuharjoitteiden käytöstä työssä jaksamisen tukemisessa. Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat: mitkä asiat tukevat sosiaalitoimen työntekijöiden työssä jaksamista, millaisia kokemuksia lastensuojelun sosiaalitoimen työntekijöillä oli teatteri-ilmaisun työpajoista ja millä tavoin teatteri-ilmaisutyöpajat voivat tukea työssä jaksamista. Tavoitteena on saada lisätietoa taiteen mahdollisuuksista työhyvinvoinnin tukemisessa sekä selvittää lastensuojelun työssä jaksamisen kokemuksia. Työni keskeiset käsitteet ovat työhyvinvointi, työssä jaksaminen, taide ja teatteri-ilmaisun harjoitteet.

Tutkimus on laadullinen tutkimus ja tulokset on analysoitu sisällönanalyysillä. Tutkimusta varten rakennettiin teatteri-ilmaisuharjoitteita sisältävä työpaja, jonka osallistujia haastateltiin ryhmähaastatteluiden muodossa. Tämän lisäksi toteutettiin yksi yksilöhaastattelu teatteri- ja yhteisötyön ammattiohjaajalle. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautuu Deweyn taiteen kokemuksellisuudelle.

Tutkimustulosten mukaan lastensuojelun työntekijät ovat kehittäneet erilaisia tapoja työssä jaksamisen tueksi, mutta vaikuttavin tekijä on organisaatiosta lähtevät toimet. Työntekijät katsovat, että työmäärän rajausta, laadukas perehdytys ja osaava esihenkilötoiminta auttavat jaksamaan vaativassa toimessa. Teatteri-ilmaisuharjoitteiden kokemukset olivat positiivisia. Työntekijät kokivat toiminnan tuottavan iloa, rentouttavan olotilan sekä alentavan stressitasoja. Harjoitteiden avulla osallistujat oppivat työkavereista uusia yllättäviä puolia ja kokivat tämän tukevan työyhteisön vuorovaikutusta. Teatteri-ilmaisuharjoitteiden toiminnalle nähtiin mahdollisuuksia esimerkiksi osana työnohjaustapaamisia.

Teatteri-ilmaisutyöpaja rakennettiin tätä työtä varten, jolloin se toimi pilottina tällaiselle toiminnalle. Työpaja kesti noin kaksi kuukautta, jonka aikana tapaamisia oli yhteensä kolme ja ne kestivät puolestatoista tunnista kolmeen. Osallistujat kokivat toiminnan onnistuneeksi ja hyödylliseksi. Tutkimukseni perusteella taidetoiminnan käytöllä olisi mahdollista koskettaa sellaisia työssä jaksamisen alueita, mihin muut toiminnot eivät ulotu. Työn ohjaaminen perustuu kommunikointiin, mutta taideharjoitteet pureutuvat myös fysiikkaan ja sanoja pakoilevaan tunnetietoisuuteen. Lastensuojelussa työskennellään moniongelmaisten ja haastavien asiakkaiden ja tilanteiden kanssa, joten työn purkaminen moninaisin keinoin on välttämätöntä. Taiteen harjoittamisella on tieteellisesti todistettuja laajamittaisia vaikutuksia terveyden- ja hyvinvoinnin osana, joten sen on aika tulla osaksi työhyvinvoinnin rakenteita.

Avainsanat: työssä jaksaminen, teatteri-ilmaisuus, lastensuojelu, osallistava taide, kokemuksellisuus

Sisällys

1 JOHDANTO	1
2 RASKAAN TYÖN RAATAJAT JA TAITEEN VOIMA: TYÖSSÄ JAKSAMINEN SOSIAALITOIMESSA JA TAITEEN MAHDOLLISUUDET	5
2.1 KÄSITTEET HALTUUN: TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	5
2.2 SYNKKIÄ TILASTOJA JA KEHITTÄMISEN MAHDOLLISUUKSIA: KUORMITUSTEKIJÄT JA VOIMAVARAT SOSIAALITOIMESSA.....	8
2.3 TAITEEN OMINAISLAATUISUUTTA: MITÄ TAIDE ON JA KUINKA SE VAIKUTTAA?	14
2.4 TEORIA HALTUUN: TAITEEN KOKEMUKSELLISUUS.....	20
3 PALASET LOKSAHTAVAT PAIKALLEEN: TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	24
3.1 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	24
3.2 HULLUSTA AJATUKSESTA TODELLISEEN TOTEUTUKSEEN: TUTKIMUSAINEISTON HANKINTA JA AINEISTON ANALYYSI.....	25
3.3 EETTISYYS EDELLÄ	35
4 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA: TYÖSSÄ JAKSAMINEN POHDITUTTAA JA TYÖPAJA INNOSTAA	38
4.1 TYÖSSÄ JAKSAMINEN: ORGANISAATION TOIMET LUOVAT TYÖSSÄ JAKSAMISEN JA JAKSAMATTOMUUDEN	38
4.2 TEATTERITYÖPAJA: ALUSSA OLI KAUFU JA LOPUSSA NAUFU	46
4.3 TULEVAISUUDEN MAHDOLLISUUKSIA: TEATTERI-ILMAISUN HARJOITTEET OSANA SOSIAALITOIMEN TYÖHYVINVOINTIA	58
5 LOPPUNÄYTÖS: JOHTOPÄÄTÖKSET	63
LÄHTEET	67
LIITELUETTELO	77
LIITE 1. KYSELY	77
LIITE 2. SUOSTUMUSLOMAKE.....	78
LIITE 3: HAASTATTELURUNKO	81

1 JOHDANTO

Maisterintutkielmani käsittelee lastensuojelun työntekijöiden työssä jaksamista ja taidetoiminnan mahdollisuuksia sen tukemisessa. Tarkastelen lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia teatteri-ilmaisuharjoitteita sisältävästä työpajasta ja näkemyksiä työssä jaksamista tukevista asioista. Tutkimusta varten sosiaalitoimen lastensuojelun työntekijät osallistuivat teatteri-ilmaisun harjoitteita sisältävään työpajaan, jonka jälkeen he saivat tuoda kokemuksiaan esille ryhmähaastatteluissa. Teatteri-ilmaisun harjoitteet koostuivat erilaisista ryhmä- ja paritehtävistä, joissa nimittävinä tekijöinä olivat kontaktin ottaminen ja heittäytyminen.

Työn tarkoituksena on tuottaa tietoa taiteellisen toiminnan kokemuksista ja liittää se osaksi keskustelua luovien toimintamallien mahdollisuuksista työhyvinvoinnin tukemisessa. Pyrkimyksenä on myös tuoda esille lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia työssä jaksamista kuormittavista ja edistävästä tekijöistä. Tavoitteena on, että organisaatiossa toteutettu työpaja tuottaisi tarvittavaa tutkimusta taidemenetelmien uudeltaisesta käytettävyydestä ja näin ollen saattaisi innostaa luovan toiminnan käyttöönotossa. Tämän lisäksi organisaation on mahdollista hyödyntää työntekijöiden tuottamaa tietoa työhyvinvointia tukevista tekijöistä esimerkiksi ottamalla niitä käyttöön organisaatiossa. Oletuksena on, että kokemukset työpajaharjoitteista ovat positiivisia ja työssä jaksamista tukevia.

Taiteen fyysisistä ja psyykkisistä hyvinvointia edistävästä terveysvaikutuksista on vahvaa kansainvälistä ja kansallista näyttöä. Tutkimusten mukaan taiteen avulla on pystytty muun muassa poistamaan tai vähentämään potilaiden kokemia fyysisiä kipuja sekä taiteen harrastamisen on todettu vahvistaneen koettua onnellisuutta ja elämänlaatua. (Beck, Cesario, Yousefi & Enamoto, 2000; Berbel, Moix & Quintana, 2007; Clift & Hancox, 2015; Cohen, 2006;

Cuypers ym., 2012; Fancourt ym., 2016; Johansson, Konlaan & Bygren, 2001; Rönkä, Rantala & Korhonen, 2012.) Ajankohtaisin julkaisu on maailman terveysjärjestö WHO:n (World Health Organisation) vuoden 2019 vertaisarvioitu raportti, jonka mukaan taiteesta voi olla apua hyvinvoinnin edistämisessä sekä lukuisien sairauksien hoitamisessa. Raportti käsittää yli 900 tutkimusjulkaisua, joten se on tähän mennessä laajin selvitys taiteen terveysvaikutuksista. WHO:n julkaisussa tuodaan esille, miten taiteen keinoin on mahdollista esimerkiksi lievittää fyysisiä kipuja ja ennaltaehkäistä lääkärikäyntejä. (Fancourt & Finn, 2019.)

Lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuus ja työvoimapula ovat pitkäaikainen sekä yleisesti tiedostettu ongelma. Verrattuna muihin sosiaalialoihin ja auttamisammatteihin, lastensuojelun työssä jaksaminen on heikointa. Tähän vaikuttavat esimerkiksi korkea riski altistua sekundaaritraumatisoitumiselle, suuri valta ja vastuu sekä työntekijöiden vaihtuvuus. (Baldschun, 2018, s. 8; Coffey, 2004, s. 735–736; Salo ym., 2016, s. 24–25.)

Sosiaalialan työssä jaksamista on tutkittu paljon, toisin kuin taiteen moninaisia mahdollisuuksia. Todistetuista terveysvaikutuksista huolimatta taiteen työhyvinvointia edistäviä vaikutuksia on ryhdytty tutkimaan vasta viime vuosina, joten kansainvälistä tutkimusta on jonkin verran ja kansallista ei juuri ollenkaan. Tähän onkin toivottu muutosta. (Antal & Straus, 2013, s. 10; Rantala, 2011, s. 2; Von Brandenburg, 2017, s. 179, 132.) Tutkimuksen puutteen voidaan katsoa osittain johtuvan siitä, että taide ei ole juurikaan jalkautunut työpaikoille. Esimerkiksi Suomessa taide usein nähdään omana sektorina, luovien ihmisten toimintana, jolloin taiteen moninaisuus ja laajat mahdollisuudet jäävät huomioimatta. (Rantala, 2011, s. 19.) Tämä työ on tietävästi ensimmäinen maisterintutkielma, jossa tarkastellaan teatteri-ilmaisun mahdollisuuksia sosiaalialan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Suurin osa sosiaalitoimen

taidetoimintatutkimuksesta on painottunut tarkastelemaan asiakastyötä ja siinä käytettyjä taideperusteisia työkaluja (Känkänen, 2004; Känkänen, 2006; Känkänen & Rainio, 2010).

Työni aihe on lähtöisin omasta intohimostani teatterialaa kohtaan ja halustani kehittää sosiaalitoimen työhyvinvointia. Olen harrastanut teatteria lapsuudesta asti ja koen, että teatteri-ilmaisuharjoitteet tuottavat sellaista iloa ja energiaa, mitä ei muusta toiminnasta saa. Näkisin, että tämä erilainen energia kumpuaa teatteri-ilmaisuharjoitteiden kollektiivisuudesta eli yhdessä tekemisestä sekä taiteen ominaisesta tavasta kommunikoida ja resonoida. Teatteriharjoitteissa tekeminen on aina suhteessa johonkin toiseen, joten nimittävä tekijä on yhdessä luominen ja toimiminen. Taiteella on ainutlaatuinen, vain sille ominainen tapa viestiä ja puhutella, jolloin harjoitteilla hahmotetaan sanallisen maailman ulkopuolisia asioita (Bardy, 2007, s. 21). Päätin jo opiskeluiden alussa, että haluan luoda urani lastensuojelussa. Pohdin, että miten jaksan toimia niin kuormittavalla alalla, joten aloin tarkastelemaan erilaisia mahdollisuuksia tukea omaa työssä jaksamista.

Näen, että alati monimutkaistuneempi lastensuojelun ala kaipaa laatikon ulkopuolelta tulleita ajatuksia. Taiteen soveltaminen on jo otettu osaksi asiakastyötä, joten sillä olisi hyvä jatkumo siirtyä osaksi työssä jaksamisen rakenteita. Toki ymmärrän, että osa työssä jaksamisen ongelmista johtuvat rakenteellisista epäkohdista tai puutteellisista resursseista, mutta luovalla toiminnalla olisi annettavaa esimerkiksi rentoutumisen ja vuorovaikutuksen kohottamisessa eli käytännön toimissa.

Tarkastelunäkökulmani pääteorianana toimii Deweyn (1934) taiteen kokemuksellisuus. Dewey oli kasvatuspsykologi ja pragmatismifilosofi, joka kehitti pragmaattisen estetiikan teorian taiteen kokemuksellisuudesta. Deweylle taiteen keskiössä on sen

esteettinen kokemus, eikä esimerkiksi tuotanto tai kulutus (Dewey, 2010, s. 3). Olen ottanut huomioon, että Deweyn kokemuksellisuudessa puhutaan taitelijan taideteoksesta ja sen kokemisesta, kun taas tässä tutkimuksessa on kyse harjoitteiden tekijöistä eli ei mistään valmiista tuotoksesta. Näen kuitenkin, että teoriaa on mahdollista soveltamaan myös tällaiseen toimintaan, koska Deweyn tarkastelussa pääpaino oli taiteen ominaislaatuisuudessa eikä konkreettisen toiminnan yksityiskohdissa. Dewey itse kritisoi taiteen marginalisointia. Dewey oudoksui länsimaista tapaa omia kulttuuria ja nostaa se arjen yläpuolelle pelkäksi eliitin kulutustuotteeksi. (Dewey, 2010, s. 14 –17.) Niinpä Dewey saattaisi olla jopa otettu tämän tutkimuksen asetelmasta ja työpajasta, jossa pyrkimys on laajentaa taidetta ohi sen tavanomaisten käsitysten.

Tutkimuksen rakenne jakautuu viiteen lukuun. Ensin taustoitan työni aihetta esittelemällä sosiaalitoimen työssä jaksamista ja taiteen hyvinvointivaikutuksia. Tuon esille erilaisia tutkimuksia lastensuojelun työhyvinvoinnista ja taiteen mahdollisuuksista työssä jaksamisen osa-alueella. Samalla tuon esille työni keskeiset käsitteet, jotka ovat työhyvinvointi, työssä jaksaminen, taide ja teatteri-ilmaisun harjoitteet.

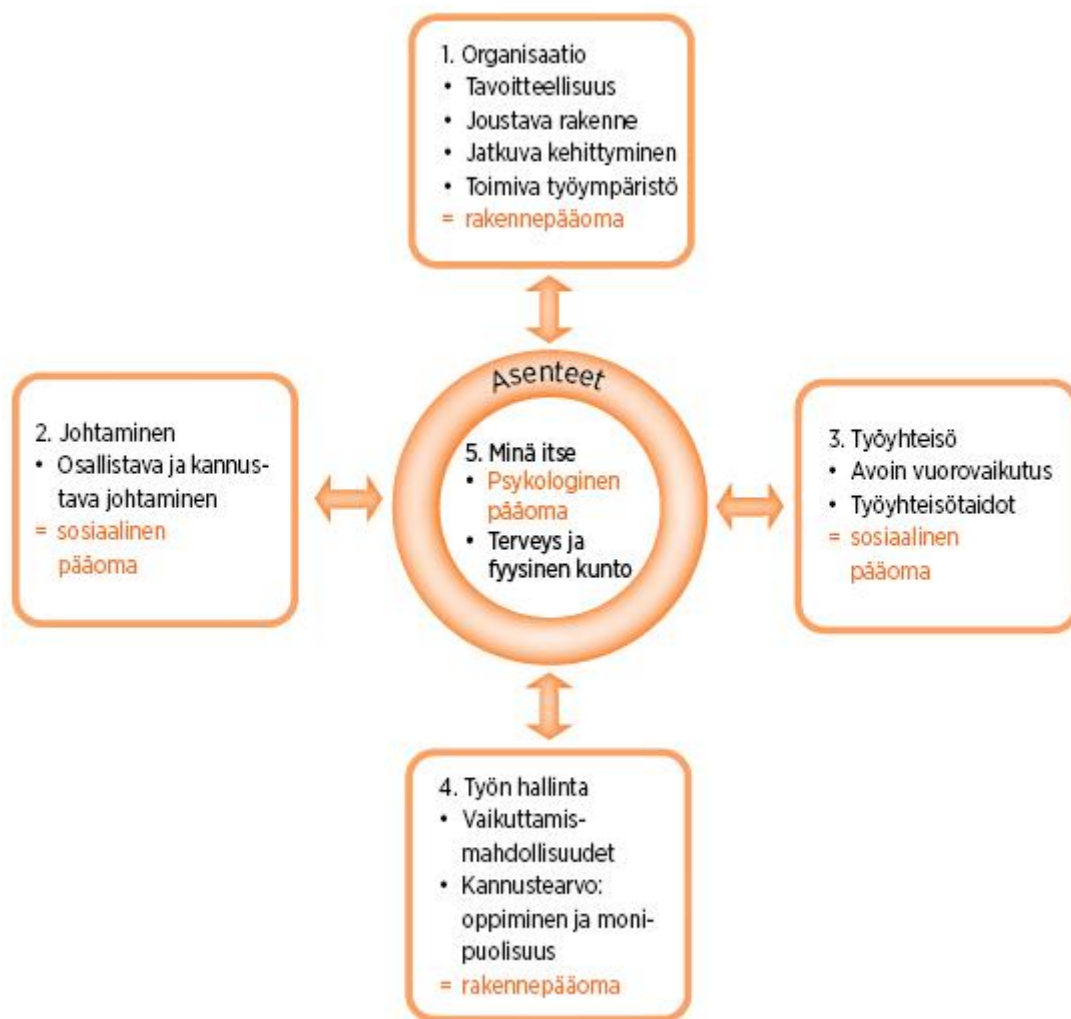
Taustoittavan luvun jälkeen kytken tutkimukseni teoreettiseen keskusteluun, jossa keskeisenä teoriana toimii Deweyn taiteen kokemuksellisuus. Kolmannessa luvussa esittelen tutkimustehtävän ja -kysymykset sekä käyn läpi tutkimusaineiston hankinnan ja siihen liittyvän matkan. Selostan työpajatoiminnan ja haastattelut sekä esittelen aineistoni analyysimenetelmän. Lopuksi käsittelen eettisyyteen liittyviä näkökulmia ja haasteita oman tutkimusaiheeni sekä aineiston hankinnan näkökulmasta. Neljännessä luvussa tuon esille aineistoni keskeiset tulokset ja viidennessä luvussa pohdin tutkimukseni antia sekä tarvetta jatkotutkimukselle.

2 RASKAAN TYÖN RAATAJAT JA TAITEEN VOIMA: TYÖSSÄ JAKSAMINEN SOSIAALITOIMESSA JA TAITEEN MAHDOLLISUUDET

Tässä kappaleessa käyn läpi työni kannalta keskeisimmät teoriat ja aikaisemmat tutkimukset. Ensin tuon esille työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteet, jonka jälkeen esitän tutkimuksia sosiaalityön ja etenkin lastensuojelun työhyvinvoinnista. Kolmannessa aluvussa käyn läpi taiteen määritelmää, taiteen vaikutuksia hyvinvointiin sekä aikaisemmat taidetyöpaja tutkimukset. Lopuksi esittelen työni kannalta keskeisimmän teorian.

2.1 Käsitteet haltuun: Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Puhun ensin työhyvinvoinnista, koska se on eräänlainen kattokäsite työssä jaksamiselle. Työhyvinvointi voidaan ymmärtää monen teorian kautta. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, johon kuuluvat työn mielekkyys, hyvinvointi, turvallisuus ja terveys (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019). Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointia rakennetaan yhteistyössä organisaation, yhteistyötahojen ja työntekijän kanssa. Näistä jokaisen tulisi tuottaa oma panoksensa osaksi kokonaisuutta (Työterveyslaitos .2019). Käytän työssäni Mankan ja Mankan (2014) kehittämää mallia (Kuvio 1.), joka havainnollistaa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.



Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka, 2014, s. 76).

Manka ja Manka katsovat, että työhyvinvoinnin perustana toimivat organisaation toimintatavat ja kulttuuri (Manka & Manka, 2014, s. 78). Malli on jaettu kolmeen pääomaan: rakenteelliseen, sosiaaliseen ja psykologiseen. Rakennepääoma koostuu organisaation laajemmasta toiminnasta sekä työntekijän yksilökohtaisimmista tarpeista.

Organisaation tehtävä on huolehtia kokonaisuuden toimivuudesta ja jatkuvuudesta sekä turvattava työnhallinta. Esimerkiksi työntekijällä tulisi olla jonkinlainen mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja

työntekomalleihin. Sosiaalinen pääoma jakautuu työyhteisöön ja johtamiseen. Työyhteisön vuorovaikutusta on tuettava ja johtamisen tulee olla työntekijäjohtoista. Kaksi ensimmäistä pääomaa toimivat ulkoisina vaikuttimina, jolloin sisäisessä keskiössä on psykologinen pääoma. Siihen sisältyy henkilön oma terveys ja fyysinen kunto. (Manka & Manka, 2014, s. 76.) Manka ja Manka (2014, s. 77) huomauttavat, että kyseisessä mallissa ei oteta huomioon organisaation ulkopuolisia tekijöitä.

Lastensuojelussa työnantajan ja työntekijän työtä määrittävät vahvasti ulkopuoliset toimet, kuten kuntaorganisaatio ja vallitsevat lait. Päätöksissä on aina otettava huomioon laki sekä kyseisen kunnan tai kaupungin toimintatavat. Tämän lisäksi työhyvinvointiin saattaa vaikuttaa media, jonka artikkeleissa ruoditaan työntekijöiden ja työn vaikuttavuutta. Päädyin kuitenkin käyttämään Mankan ja Mankan-mallia, koska se käy yhteen lastensuojelun työhyvinvointitutkimusten kanssa. Katson, että malli tuo esille organisaation kohtia, missä voidaan tehdä muutoksia ilman isoja rakenteellisia toimia, kuten työmäärän rajoituksia tai palkkausta.

Työssä jaksaminen on osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja se on suhteellisen uusi käsite. Kummatkin käsitteet ovat osa laajempaa aihealuetta ja niiden määrittäminen riippuu monista tekijöistä sekä vertailukohteista, mutta usein työssä jaksaminen on sidottu osaksi yläkäsitettään työhyvinvointia. (Dolan, 2018, s. 111.) Bjerstedt (2001) katsoo, että työssä jaksamisella tarkoitetaan työntekijän henkempää ja mittaamattomampaa puolta, jolloin toisin kuin työkyvyttömyydessä, työntekoa ei estä mikään konkreettinen vamma tai sairaus. Työssä jaksamisen tulkinnanvaraisuus näkyy esimerkiksi siinä, että toisin kuin työkykyä, sitä ei ole kirjattu lakiin. (Bjerstedt, 2001, s. 6 – 7.)

2.2 Synkkiä tilastoja ja kehittämisen mahdollisuuksia: Kuormitustekijät ja voimavarat sosiaalitoimessa

Mediassa on viime aikoina kirjoitettu lastensuojelun työvoimapulasta sekä laiminlyödyistä asiakkaista (Apulaisoikeusasiamies jyrähtää laittomuuksista: Vammaisia ja lastensuojelulapsia riisutetaan sekä lukitaan eristykseen, vanhuksia sidotaan laitoksissa, 12.11.2018; Rovaniemen lastensuojelu sai oikeusasiamieheltä huomautuksen lasten sijaishuollon valvonnan laiminlyönnistä, 14.11.2019; Yle seurasi päivän lastensuojelun arkea – yllättävä tieto puhelimesta sai jähmettymään: “Onhan tämä työ henkisesti raskasta”, 9.10.2019; Vantaan lasten-suojelusta lähti kerralla useita avain-työntekijöitä, laitoksiin sijoitettujen 250 lapsen asioiden valvonta jäi kahdelle työntekijälle, 5.9.2019).

Viimeisimmät julkisuudessa suuremmin otsikoidut tapaukset olivat laajamittaiset lastensuojelulaitoksissa havaitut puutteet ja pääkaupunkiseudulla vallitseva sosiaalityöntekijöiden työvoimapula (Apulaisoikeusasiamies jyrähtää laittomuuksista: Vammaisia ja lastensuojelulapsia riisutetaan sekä lukitaan eristykseen, vanhuksia sidotaan laitoksissa, 12.11.2018; Pula lastensuojelun työn-tekijöistä kärjistyi Helsingissä – kolmesta yksiköstä ovat hävinneet lähes kaikki sosiaali-työntekijät, ja kaupunki anelee väkeä ylityö-talkoisiin, 12.10.2018; Rovaniemen lastensuojelu sai oikeusasiamieheltä huomautuksen lasten sijaishuollon valvonnan laiminlyönnistä, 14.11.2019; Vantaan lasten-suojelusta lähti kerralla useita avain-työntekijöitä, laitoksiin sijoitettujen 250 lapsen asioiden valvonta jäi kahdelle työntekijälle, 5.9.2019).

Apulaisoikeusasiamiehen määräämissä lastensuojelulaitoksiin tehdyissä lukuisissa yllätystarkastuksissa kävi ilmi, että esimerkiksi rajoitustoimenpiteissä on ollut ongelmia (Apulaisoikeusasiamies

jrähtää laittomuuksista: Vammaisia ja lastensuojelulapsia riisutetaan sekä lukitaan eristykseen, vanhuksia sidotaan laitoksissa, 12.11.2018). Muun muassa Helsingin Sanomat ja Helsingin Uutiset ovat uutisoineet vuoden 2019 aikana pääkaupunkiseudulla vallitsevasta työntekijäpulasta (Onko syy Helsingin 3600 e/kk -palkoissa? – Lastensuojelu joutui taas äkkikriisiin Vantaalla, 9.9.2019; Vantaan lasten-suojelusta lähti kerralla useita avain-työntekijöitä, laitoksiin sijoitettujen 250 lapsen asioiden valvonta jäi kahdelle työntekijälle, 5.9.2019).

Vaikka lastensuojelun uutisointi on osittain hyvin yksiulotteista ja osaltaan vaikuttanut negatiivisesti työn maineeseen (Sinko, 2004, s. 83 – 84), niin koen, että huomiolla on ollut myös hyvät puolensa. Media on tuonut näkyväksi alalla vallitsevan ahdingon. Tähän on reagoitu esimerkiksi palkkojen nostoilla ja lakialoitteilla. Monissa kunnissa ja kaupungeissa kuten Helsingissä on päätetty nostaa sosiaalityöntekijöiden palkkoja ja eduskuntaan on tehty esitys asiakasmäärän mitoituksesta (LA 104/2018 vp; Rovaniemen lastensuojelu sai oikeusasiamieheltä huomautuksen lasten sijaishuollon valvonnan laiminlyönnistä, 14.11.2019).

Sosiaalialan työllisyshaasteeseen saattaa vaikuttaa yleinen tieto alan kuormittavuudesta. Lukuisten tutkimusten mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on heikointa verrattuna muihin auttamisalojen ammatteihin. Sosiaalityöntekijät saivat suurimmat luvut työnkuormituksessa, vaihtohalukkuudessa sekä mielenterveysongelmissa. (Salo ym., 2016, s. 3; Yliruka, Karvinen-Niinikoski & Koivisto, 2009, s. 14.) Vuonna 2016 toteutetussa tutkimuksessa huomattiin, että sosiaalityöntekijöillä oli suurempi riski mielenterveydellisiin työpoissaoloihin. Selittäviä tekijöitä tälle olivat esimerkiksi työntekijöiden henkilökohtaisten resurssien puute kuten

oma psyykkinen sietokyky sekä toimimaton työyhteisö ja johtaminen. Vahvin vaikutin näytti kuitenkin olevan sosiaalityö itsessään eli työhön kuuluvat moniongelmaiset ja henkisesti kuormittavat tilanteet. (Salo ym., 2016, s. 23.) Vuoden 2012 tutkimus paljasti, että suomalaiset sosiaalityöntekijät olivat huomattavasti kuormittuneempia kuin muissa Pohjoismaissa työskentelevät kollegansa. Kuormittavuutta tuottivat esimerkiksi taloudellisten resurssien puute ja krooninen työntekijäpula. (Saarinen, Blomberg & Kroll, 2012, s. 413.)

Tutkimusten mukaan sosiaalialalla huonoimmassa asemassa on lastensuojelu, jonka työntekijöiden työssä jaksaminen oli maailmanlaajuisesti heikointa (Baldschun, 2018, s. 8; Coffey, 2004, s. 735 – 736). Lastensuojelun on katsottu olevan sosiaalityön aloista laajin ja kompleksisin (Kananaja & Ruuskanen, 2019, s. 24). Tutkimuksissa on tullut ilmi, että lastensuojelun kuormitustekijät eivät sinänsä eroa muista sosiaalialoista, mutta vaikutukset ovat voimakkaampia. Esimerkiksi vaihtuvuutta on enemmän ja riskit altistua sekundaaritraumatisoitumiselle ovat suuremmat (Salo ym., 2016, s. 24 – 25). Tutkimuksissa on todettu, että toisen henkilön kokeman trauman kanssa työskentely saattaa tuottaa psyykkisiä ja fyysisiä oireita työntekijöille itselleen (Figley, 1995, s. 10). Sekundaaritraumatisoitumisen riskiä lisäävät työn vaatimukset, riittämättömäksi koettu työnohjaus, järkyttävät asiakastilanteet ja psyykkinen kuormitus (Salo ym., 2016, s. 20).

Vuonna 2017 teetetyn lastensuojelun kuntakyselyn mukaan työntekijävaje on heikentänyt lastensuojelun laatua ja tehtävien hoitoa (Puustinen-Korhonen, 2018, s. 22 – 23). Sosiaalityöntekijät raportoivat, että ajan riittämättömyys esti heitä tekemästä eettisesti kestävästä työtä. Työntekijöillä ei esimerkiksi ollut riittävästi aikaa

luottamuksellisten asiakassuhteiden rakentamiseen, jolloin työn ydintehtävä eli muutokseen tähtäävä pitkäjänteinen työ ei toteutunut. Työntekijöiden aika riitti vain välttämättömiin lakisääteisiin toimenpiteisiin. (Kananaja & Ruuskanen, 2019, s. 24.)

Vuonna 2019 tehdyn laajan selvityksen mukaan kunnat ovat lisänneet rekrytointeja, mutta silti yli puolella työntekijöistä on enemmän kuin 30 asiakasta (Kananaja & Ruuskanen, 2019, s. 18, 63).

Palkkauspyrkimyksistä huolimatta sosiaalityöntekijöiden määrä on huomattavasti laskenut viimeisen viiden vuoden aikana. Yksi syy vaikeaan työtilanteeseen on ammattihenkilölain tiukennus. Vuonna 2016 astui voimaan sosiaalihuollon ammattihenkilölaki, jonka mukaan sijaiseksi kelpaa vain pakolliset harjoittelut suorittanut yliopisto-opiskelija. Näin ollen sosionomit eivät voi enää toimia sijaisina.

Selvityksen mukaan lakimuutoksen seurauksena lastensuojelu menetti osaavia työntekijöitä ja sai tilalle kokemattomia opiskelijoita.

(Puustinen-Korhonen, 2018, s. 22 – 23.) Vuonna 2019 eduskunnalle jätettiin lakialoite sosiaalityön asiakasmäärän mitoituksesta.

Aloitteessa ehdotetaan lastensuojelulain 13 b §:n muuttamista niin, että lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä saisi olla vastuullaan enintään 25 lasta. (LA 104/2018 vp.) Voi kuitenkin pohtia, onko tällaisista mitoitusmääräyksistä apua, jos ei ole työntekijöitä, joita palkata.

Lastensuojelun työntekijäpulassa merkittävä tekijä on suuri vaihtohalukkuus. Yhdysvalloissa ja Englannissa on tehty lukuisia tutkimuksia, joissa tarkastellaan lastensuojelun haasteita saada päteviä työntekijöitä tai pitää heidät alalla (Dickinson & Perry, 2002; Ellett & Leighninger, 2003; McCrae, 2015; Weaver, 2007). Yhdysvalloissa lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuus on ollut noin 30-40 prosenttia (U.S. General Accounting Office, 2003). Ruotsissa tehdyn

tutkimuksen mukaan 48 prosenttia työntekijöistä halusi vaihtaa alaa ja 54 prosenttia oli ollut työsuhteessa vain alle kaksi vuotta.

Vaihtohalukkuudessa merkittävimpiä syitä olivat organisaatioon ja johtamiseen liittyvät tekijät. (Tham, 2007.)

Näyttää siltä, että lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuus on myös Suomessa ongelma. Tutkimusten mukaan työntekijöitä ei saada pysymään alalla ja uusia on hankala rekrytoida. (Matela, 2011, s. 9.) Vuoden 2003 laajassa sosiaalityöntekijöitä koskevassa selvityksessä kävi ilmi, että vaihtohalukkuus oli suurinta nuorilla juuri uransa aloittaneilla. Kuitenkin 90 prosenttia vaihdosta tapahtui sosiaalialan sisällä. (Kananoja & Ruuskanen, 2005, s. 36.) Vuoden 2010 kunta-alan palkkatutkimuksessa päädyttiin samoihin tuloksiin ja vaihtuvuus nähtiin edelleen ongelmana (Jaakkola, 2011, s. 21).

Suurin osa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointitutkimuksesta keskittyy käsittelemään työn kielteisiä puolia, joka on ymmärrettävää, koska asioille halutaan ja tarvitaan muutosta. On kuitenkin tärkeää ongelmanratkaisun kannalta hahmottaa myös työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Asiaa voidaan tarkastella esimerkiksi yksilö -ja organisaatio näkökulmasta.

Tutkimusten mukaan sosiaalialan työntekijän yksilökohtaisia voimavaratekijöitä ovat oma henkinen hyvinvointi ja kokemus siitä, että on oikealla alalla (Matela, 2011, s. 26; Salo ym., 2016, s. 21, 25). Työterveyslaitoksen tutkimuksessa huomattiin, että tietoisuustaidot toimivat voimakkaimpana henkisen hyvinvoinnin suojaavana tekijänä ja tutkimuksessa ehdotetaan niiden laajempaa kehittämistä (Salo ym., 2016, s. 21, 25). Vuoden 2011 kyselytutkimuksen mukaan yksilötekijöistä merkittävin oli kokemus oikealla alalla olemisesta (Matela, 2011, s. 26).

Näyttää kuitenkin siltä, että keskeisimmässä asemassa työhyvinvoinnissa on työyhteisö ja organisaation toimet eli yksilöstä riippumattomat toiminnat (Forsman, 2010, s. 75, 128; Matela, 2011, s. 26; Mänttari-van der Kuip, 2015, s. 14, 40; Tham, 2007).

Kyselyhaastatteluiden mukaan työkavereiden tuki sekä toimiva työyhteisö ylläpitivät ja edesauttoivat työhyvinvointia sekä työssä jaksamista (Forsman, 2010, s. 75, 128; Salo ym., 2016, s. 3).

Toimivan työyhteisön katsottiin sisältävän muun muassa tiimityötä ja kollegiaalista tukea (Puustinen-Korhonen, 2018, s. 29). Organisaation toimista työssä pysymiseen ja työhyvinvointiin vaikuttivat muun muassa työn määrä, organisaation tuki, työn vaativuus, palaute ja palkka (Matela, 2011, s. 26). Myös työstä saadut kannustimet, työntekijästä välittäminen ja työntekijän terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen edesauttoivat työhön sitoutumista ja työviihtyvyyttä (Matela, 2011, s. 118; Tham, 2007).

Esiintuomieni aikaisempien tutkimusten ja selvitysten perusteella näyttää siltä, että lastensuojelun sosiaalityössä kuormittavin tekijä on työntekijäpula ja suurin voimavara puolestaan organisaation tuki. Valitettavasti kummatkin osa-alueet ovat huonoissa kantimissa Suomessa. Lastensuojelun haastava tai jopa kriittinen tilanne on ollut jo pitkään tiedossa, mutta siltikään poliittisia päätöksiä ei näytä tulevan. On totta, että asiakasmäärämitoitusta on ryhdytty ajamaan eteenpäin eduskunnassa, mutta lastensuojelu tarvitsisi tämän lisäksi vahvaa poliittista muutosvoimaa, kuten valtakunnallisia työntekijöiden palkankorotuksia sekä organisaatiomuutoksia.

Otan maisterityössäni huomioon tämän tilanteen. En näe, että teatteri-ilmaisun harjoitteilla tai millään muullakaan työhyvinvointitoimilla saataisiin itsessään aikaan kaikkea tarvittavaa muutosta. Todelliset muutostoimet pitäisi tehdä rakenteellisella tasolla. Työn tarkoitus on

tarkastella teatteri-ilmaisuharjoitteiden mahdollisuutta toimia työhyvinvointia edistävinä toimina, mutta käytäntö ei toimi, jos perustilanne on toivoton.

2.3 Taiteen ominaislaatuisuutta: Mitä taide on ja kuinka se vaikuttaa?

Taiteen määrittäminen on vaikeaa, eikä siihen ole tyhjentävää vastausta. Asiaa voidaan lähestyä monelta eri kantilta, kuten arvojen tai kokemusten kautta. Työni selkeyttämisen takia pyrin antamaan taiteelle jonkinlaisen konkreettisen määritelmän, mutta tuon esille myös siihen sisältyvän haasteellisuuden.

WHO:n taidehyvinvointiraportissa Fancourt ja Finn (2019) määrittelevät taiteen käyttämällä Oxfordin ja Merriam-Websterin sanakirjoja sekä filosofian professori Adajian (2005) artikkelia. Näiden koosteena todetaan, että vaikka taide on vaikea määritellä ja se kytkeytyy vahvasti vallitsevaan kulttuuriin, on mahdollista tuoda esille joitakin vallitsevia yhtäläisyyksiä. Ensiksikin taide tulisi nähdä sen yksittäisen tapahtuman tai olomuodon kautta eikä hyödykkeenä. Toiseksi taiteen tuottamista määrittää luovuus, omaperäisyys ja erityinen taito. (Adajia, 2018; Chilvers, 2009; Fancourt & Finn, 2019, s. 13; Merriam-Webster, n.2019.)

Koen tämän, kuten monen muun lukemani artikkelin määritelmän jokseenkin länsimaisen kulttuurin läpäisemäksi ja teoreettisesti kevyehköksi. Estetiikan tutkimuksessa on löydettävissä vahvempaa teoreettista pohjaa, mutta tällöin määrittely ei perustu tarkkaan kategorisointiin vaan laajempaan pohdintaan. Näen, että tätä kautta on siltikin järkevintä hahmottaa taide-sanana ydintä, koska

filosofiapainotteinen tarkastelutapa käy asiaa läpi pintaa syvemmältä. Esimerkiksi taiteenfilosofi Weitzin (1987) mukaan taide on alati muuttuvaa, koska sen ydinpyrkimys on muuntautua ja uudistua ajassa sekä paikassa. Näin ollen taiteelle ei voi antaa tarkkaa tai yleispätevää määritelmää, jolloin sitä ei voi myöskään lokeroida yhteen tarkkaan kategoriaan. (Weitz, 1987, s. 70 – 84.)

Estetiikan taidetutkimuksen pohdinnoissa otetaan huomioon institutionaalisuus ja arvosidonnaisuus. Taiteen määrittelyssä nämä ovat keskeisessä asemassa. Kuuluisin institutionaalisen määritelmän puolestapuhuja on yhdysvaltalainen filosofi Dickie (1974), joka kehitti institutionaalisen taideteorian. Sen mukaan taide määrittyy ympäristönsä ja olomuotonsa myötä, jolloin taiteen on ilmennyttävä jossain muodossa eli objektina ja sen on oltava osa jotain taideinstituutiota, kuten vaikka taidegalleriaa. (Dickie, 1974, s. 431.) Teoriaa on kritisoitu jälkepäin suppeaksi ja epäloogiseksi (Cohen, 1973). Dickie perusti näkemyksensä Danton (1964) esittämän taidemaailma-käsitteen pohjalle. Danto katsoi, että jos taide voidaan luokitella taiteeksi, vaatii se sille ominaisen ympäristön eli taidemaailman, joka sisältää muun muassa taiteen historian ja omanlaisensa kielen sekä katsomistavan. (Danto, 1964, s. 580.)

Institutionaalinen määritelmä kietoutuu osaksi taiteen arvokeskusteluja, koska siinä otetaan kantaa muun muassa siihen kuka saa tehdä taidetta ja missä kontekstissa. Valtion toimesta määrätyt instituutiot tai taiteen alalle vakiintuneet ammattilaiset, kuten taidegalleristit tai kriitikot, saattavat usein rajata taiteen ja taiteilijuuden. Esimerkiksi Suomen valtion opetus- ja kulttuuriministeriö jakaa taiteen ja kulttuurin alat viiteen eri ryhmään: audiovisuaalinen kulttuuri, esittävät taiteet, kirjallisuus, muotoilu ja arkkitehtuuri sekä visuaaliset taiteet. Nämä ryhmät jakautuvat vielä

omiksi alakategorioikseen. (ks. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019.) Suomessa taiteilijan palkkaa ja ammattiuskottavuutta ohjaavat muun muassa Suomen kuvataideakatemia tai näyttelijäliitto. Osa alalla tulkitsee liittoihin kuulumattomuuden merkiksi epäammattimaisuudesta ja harrastetason toiminnasta.

Tässä työssä katson taiteen ja taiteilijuuden määritelmää antropologista puolta tutkineen Dissanayaken (Dissanayake, 1996, s. 35) näkökulmasta, jonka mukaan jokainen osaa tehdä taidetta. Mielestäni taidetta tai sen tekijää ei voi vahvasti määritellä, koska se on ajassa ja kulttuurissa liikkuva asia. Tästä hyvänä esimerkkinä on graffititaiteen nousu marginaalista valtavirtaan. Suomessa monet työmaa-aidat ovat tarkoituksella luvallisia maalausseinä ja graffititaidetta ostetaan gallerioista. Tämä on oma ideologinen näkemykseni taiteesta, mutta työni selkeyttämisen kannalta pyrin antamaan jonkinlaisen konkreettisemmän määritelmän.

Lähimmäksi omaa tulkintaani taiteesta pääsee lastensuojelua ja taidetta tutkinut Bardy (2007), jonka mukaan taiteen eri keinoin on mahdollista työstää ja havainnoida maailmaa. Taiteen avulla peilataan todellisuutta, jaetaan ja luodaan merkityksiä ja sillä on ainutlaatuinen ja vain sille ominainen kyky panna ihmisen aistit, tunteet ja mieli liikkeeseen. (Bardy, 2007, s. 21.) Taidetyöpajan osalta tuon määritelmään lisäksi taiteen hyvinvointia laajalti tutkineen Von Brandenburgin (2007, s. 182) näkökulman, jonka mukaan taidetta voidaan katsoa arvollisesta, välineellisestä ja muuntavasta näkökulmasta. Taiteen arvollinen näkökulma tulee esille sen kyvykkyydessä lisätä hyvinvointia ja yleistä terveyttä (Johansson ym., 2001, s. 230). Välineellisestä näkökulmasta taide toimii työkaluna jonkin päämäärän saavuttamisessa kuten työympäristön kehittämisessä (Antal & Strauss, 2013, s. 9). Taiteen muuntavuudella

eli transformoivalla vaikutuksella tarkoitetaan sen kyvykkyyttä tuoda esille todellisuuden syvempi kerros niin sanottu henkisempi ja sanattomampi puoli (Von Brandenburg, 2007, s. 182). Koen, että nämä kaikki kolme näkökulmaa nousevat esille tutkimuksissa, joissa tarkastellaan taiteen vaikutuksia työhyvinvointiin ja terveyteen.

Päädyttiin määritelmässä mihin vain, on kansainvälisesti ja kansallisesti tutkimuksissa osoitettu, että taide edistää kokonaisvaltaisesti sekä fyysisistä että henkistä terveyttä (Cohen, 2006; Johansson ym., 2001; Rönkä ym., 2012). Tutkimuksia on lukuisia ja niissä esiintuodut vaikutukset laaja-alaisia. Uumajan lääketieteellisen tiedekunnan tutkimuksessa paljastui, että kulttuurilla ja taiteilla on merkittävä myönteinen vaikutus ihmisen terveydentilaan. Johansson ym. (2001) osoittivat mittauksillaan, että kulttuuritoimintaan osallistuminen nostaa muun muassa hyvinvointihormoniarvoja, laskee verenpaine arvoja ja vähentää psyykkisiä ongelmia. Beck ym. (2000) havaitsivat kuorolaulun vaikuttavan laulajien psyykkisiin ja fyysisiin toimintoihin, esimerkiksi muuttamalla kortisonin eritystä ja näin stressitasoja. Berbel ym. (2007) huomasivat lääketieteellisessä vertailututkimuksessa, että musiikki toimi verrokkina rauhoittaville lääkkeille ahdistuksen hoidossa. Eekelaar, Camic, & Springham (2012) tutkimuksessa tuli puolestaan ilmi, että taiteen katsominen helpotti dementian oireita.

Suomessa Hyyppä, Mäki, Impivaara ja Aromaa (2006) tutkivat Pohjanmaalla asuvien suomen- ja ruotsinkielisten miesten kansalaisaktiivisuuden- ja terveyden välistä suhdetta. Tutkimuksessa tuli esille, että kulttuurinen- ja sosiaalinen pääoma edistivät merkittävästi hyvinvointia, elämänlaatua ja terveyttä. (Hyyppä ym., 2006.) Nuorten taidetoiminnan vaikutuksia on myös tutkittu laajalti ja tulosten mukaan yhteisöllinen taidetoiminta voi toimia muun muassa

suojaavana tekijänä sosiaaliselle eristäytyneisyydelle ja tukea positiivisten sosiaalisten suhteiden rakentamisessa. Lukuisten tutkimusten mukaan taiteen on myös katsottu parantavan vuorovaikutustaitoja ja kehittävän empatiakykyä. (Averett, Crove & Hall, 2015; Secker, Loughran, Heydinrych & Kent, 2011; Siivonen, Kotilainen & Suoninen 2011; Vilmilä, 2016.)

Työyhteisöissä harjoitetun taidetoiminnan on todettu vaikuttavan työntekijöiden hyvinvointiin sekä työ- että siviilielämässä (Manning, 2007; Styhre, 2008). Antal ja Strauss (2013) tekivät laajan katsauksen kansainvälisiin taideinterventioiden tutkimuksiin ja selvittivät niiden keskeisimpiä tuloksia. Tutkimuksen mukaan taiteen harjoittamisella on laajoja yksilö- ja yhteisövaikutuksia. Yksilön näkökulmasta taiteen harjoittamisen katsottiin muun muassa kehittävän tietoisuustaitoja, laajentavan kyvykkyyttä nähdä erilaisten näkökulmien mahdollisuuksia sekä lisäävän oman toiminnan peilaavuutta. Yhteisötasolla huomattiin, että taide auttaa katsomaan asioita monelta eri kantilta, joka edesauttaa muun muassa uudenlaisten työtapojen käyttöönottoa. Näkökulman laajeneminen toi myös ymmärrystä erilaisia toimintatapoja ja tekijöitä kohtaan. (Antal & Strauss, 2013, s. 12; Barry & Meisiek, 2010; Eriksson, 2008; Sutherland, 2012.)

Acai, Mcqueen, Mckinnon & Sonnadara (2017) tutkivat kuva- ja esittävän taiteen kulutuksen vaikutuksia hoitohenkilökunnan työyhteisössä. Tutkimuksen mukaan taidemuseoissa ja teatterissa käyminen kasvatti työyhteisön arvostusta tiimityötä ja kommunikointia kohtaan. (Acai ym., 2017.) Theorell ym. (2013) taas huomasivat taidetoiminnan vähentäneen työntekijöiden masennus- ja uupumisoireita. Suomalaisessa tutkimuksessa Rönkä ym. (2012) haastattelivat esihenkilöitä taideinterventioiden kokemuksista ja kävi ilmi, että taidetoiminta oli muun muassa edistänyt työyhteisön

keskinäistä kommunikointia ja tuottanut uudenlaisia näkökulmia pidempiaikaisiin ongelmiin. (Rönkä ym., 2012, s. 13.) Rantalan ja Hiltusen (2013) toteuttamassa taidetyöpajatoiminnassa työntekijät kokivat taiteen harjoittamisen edesauttaneen yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä parantaneen yhteistyötä. Teatteri-ilmaisuharjoitteiden avulla työntekijät kokivat kohtaavansa ilman työrooleja, jolloin oli mahdollista tutustua henkilökohtaisemmalla tasolla.

Työorganisaatiossa huomattiin, että työntekijäsuhteiden laadullinen kohentuminen edesauttoi myös asiakassuhteiden laatua. (Rantala & Hiltunen, 2013, s. 32.)

Tarkemmin suomalaisessa sosiaalitoimessa työskentelevien taideinterventiokokemusten tutkimusta on hyvin vähän. Suurin osa tutkimuksista on opinnäytetyötasoisia tai ne eivät tutki suoraan sosiaalityöntekijöiden kokemuksia teatteri-ilmaisuharjoitteista. Lähimpänä aihetta on tutkimus, jossa sosiaalihuollon työntekijöiden tuli harrastaa taideaineita valitun ajan ja raportoida sen tuomista vaikutuksista. Haastatteluissa kävi ilmi, että taiteen harjoittaminen laajensi erilaisten näkökulmien mahdollisuuksia, helpotti tunteiden paikantamisessa ja alensi stressitasoja. Osa vastaajista jatkoi vapaaehtoisesti taiteen harrastamista. (Huet & Holttum, 2016.)

Mielenkiintoista on, että samanlainen tutkimusasetelma rakennettiin sairaanhoitajille. Tuisku, Pulkku-Råbak ja Virtanen (2016) tutkivat miten kulttuuritoimintojen harrastaminen vaikutti terveydellisesti sairaanhoitajiin ja tutkimuksessa kävi ilmi, että muun muassa työhön sitoutuneisuus sekä luovuus lisääntyivät. Stressitasoissa ei kuitenkaan huomattu muutosta, toisin kun Huet ja Holttumin tutkimuksessa. (Huet & Holttum, 2016; Tuisku ym., 2016.)

Esitettyjen tutkimusten mukaan taidetoiminta näyttää parantavan työyhteisön kommunikointia ja yhteistyötä. Monessa tutkimuksessa

tuodaan esille, kuinka taiteen avulla on mahdollista laajentaa omia näkökulmia. Henkilöiden reflektiokyky lisääntyi ja uudenlaisten työtapojen käyttöönotto helpottui. Taiteen avulla on mahdollista nähdä toiminnan ja vuorovaikutuksen erilainen ulottuvuustaso. Taiteella on paljon terveydellisiä vaikutuksia, mutta tämän työn kannalta on myös tärkeää pyrkiä verbalisoimaan taidetta, sen filosofisempaa ja abstraktimpaa puolta.

2.4 Teoria haltuun: Taiteen kokemuksellisuus

Dewey on yksi 1900-luvun merkittävimpiä kasvatustutkijoita ja pragmatismifilosofeja. Deweyn (1934) teos ”Taide kokemuksena” oli ensimmäinen pragmaattisen estetiikan teoria ja antoi näin pohjan seuraaville tulkinnoille. Dewey purkaa taiteen kokemuksellisuutta tuomalla esiin sen omakohtaisuuden. Taide on aina ainutkertainen kokemus, koska se muokkautuu kulloisenkin tekijän ja kokijan kokemuksen mukaan. Jokainen ihminen näkee taiteen omasta subjektiivisesta kokemuksestaan käsin. Usein taideteoksella tarkoitetaan vain sen fyysistä olomuotoa, kuten patsasta tai rakennusta, vaikka se on jo muovautunut ennen fyysistä olomuotoaan ja jatkaa olemista myös sen jälkeen. Toisin sanoen taide on alati muuttuvaa. (Dewey, 2010, s. 11, 135.)

Deweyn lisäksi erinäiset tutkijat ovat pohtineet taiteen kokemuksellisuutta. Taiteen estetiikasta kirjoittanut Hagman (2005) katsoo, että subjektiivisuus on estetiikan kokemisen ydin. Tapahtumassa yhdistyy ihmisen siihen asti eletyn elämän kokonainen kokemushistoria, joka sisältää yksilöllisen tavan vastaanottaa asioita, toimia vuorovaikutuksessa ja prosessoida tietoa. (Hagman, 2005, s. 15 – 16.) Deweyn mukaan kokemus muodostuu kerrostumista aikaisempia tapahtumia ja tilanteita, jotka kaikki ovat läsnä

yksittäisessä kokemuksessa. Tämän lisäksi tilanne muodostaa sarjan tapahtumia, joista jokainen tulee osaksi kokonaisuutta. Esimerkiksi ihmisten suhde toisiinsa tai ikä vaikuttavat molemmat kokemuksen laatuun. (Dewey, 2010, s. 50, 60.) Taidehistorioitsija ja -kriitikko Read (1967) katsoo, että taidekokemuksen kerroksellisuuden avulla on mahdollista yhdistää henkiset arvot fyysiseen maailmaan. Read näkee, että taide pitää tuoda osaksi jokapäiväistä arkeamme, koska se auttaa tasapainottamaan yksilön oman toiminnan ja yhteisen hyvän. (Read, 1967, s. 13, 15.)

Taiteen kokemuksellisuuteen vaikuttavat henkilön yksityinen ja yhteisöllinen identiteetti. Henkilön taiteentuntemus, ennako-oletukset ja identifioitumisen aste vaikuttavat kokemuksen laatuun (Chatterjee, 2013, s. 140 – 141; Cupchik, 2013, s. 80 – 81). Psykologi Cupchik havaitsi, että henkilöt, jotka kokivat taiteen osaksi omaa narratiiviaan, uppoutuivat intensiivisemmin teokseen. Huomattiin myös, että yhteisössä muokkautunut identiteetti vaikutti kokemuksen näkökulmaan. (Cupchik, 2013, s. 80 – 81.) Dissanayake tuo esille, kuinka vallitseva kulttuurimme määrittää taidearvostuksen painotuksen. Esimerkiksi länsimaisessa kulttuurissa taidokkaasti tehdyt esineet ja maalaustaide ovat arvossa, kun taas Aasiassa tanssitaide sekä kehon dekoratiivisuus ovat suuremmassa merkityksessä. (Dissanayake, 1996, s. 54.)

Taiteen kokemista voidaan myös lähestyä biologisesta näkökulmasta. Hagmanin mukaan estetiikka on elämälle yhtä elintärkeää kuin esimerkiksi seksi, nälkä tai aggressio. Hagman kuvaa, että ilman estetiikkaa elämä olisi muodotonta. (Hagman, 2005, s. 1.) Dissanayake on samoilla linjoilla ja kokee, että taide on osa biologista tarve- ja toimintajärjestelmää, aivan kuten ravinto. Dissanayake tuo mielenkiintoisesti esille eri taidelajien evolutiivisen tarpeellisuuden.

Esimerkiksi musiikki helpotti tylsien asioiden suorittamista, kuten paimentamista. Kuvien piirtämisen avulla voitiin kommunikoida ilman laajempaa sanavaraston hallintaa ja tanssilla oli mahdollista herättää vastakkaisen sukupuolen mielenkiintoa. (Dissanayake, 1996, s. 33, 37.) Tällainen hyötykäyttö näyttäytyy edelleen, esimerkiksi musiikin kuuntelun muodossa. Käytämme musiikkia rentoutumiseen tai vaikka urheilusuorituksen helpottamiseen.

Suomalainen filosofi Alhanen on käsitellyt kattavasti Deweyn ajatusmaailmaa teoksessaan ” John Deweyn kokemusfilosofia”. Alhasen mukaan Dewey näkee taiteen viestintäkeinot ainutlaatuisina, nimittäin taiteen avulla on mahdollista kommunikoida välittömämmin kuin millään muulla tavalla. Tämä poikkeuksellinen tapa viestiä tuottaa sen, että taiteen kautta on mahdollista oppia toisten kokemuksista, asettua toisten asemaan ja ymmärtää toisenlaisia lähtökohtia. (Alhanen, 2013, s. 190.) Alhanen tuo esille, että Deweylle taiteen kokemisen perusta on juuri sen muuntavassa vaikutuksessa. Dewey näkee, että taiteen avulla ihmisen on mahdollista rikkoa kaavamaisia rutinoituneita tapojaan käsittää ja havainnoida maailmaa, koska se tuottaa erilaisen tavan nähdä itsensä ja ympäristönsä. (Alhanen, 2013, s. 188 – 189.)

Samasta asiasta puhuu Dissanayake tuodessaan esille taiteen epätavanomaisuuden. Esitystaiteessa eivät päde samat lainalaisuudet kuin normaalissa arjessamme, jolloin esittäessä voit olla mitä vain ja unohtaa tavalliset käytöskoodit. (Dissanayake, 1996, s. 43.) Normien rikkominen on Deweyn mukaan yksi taiteen tehtävä, koska sillä tuodaan esille vakiintuneissa käytännöissä piilevät epäkohdat. Taiteen tulee heikentää moraalista arkuutta. (Dewey, 2010, s. 31.) Monissa näytelmissä pyritään purkamaan arkeen pinttyneitä tapoja ja käytänteitä tuomalla esiin niiden mielettömyys ja epäloogisuus.

Dissanayake puhuu esiintymistilanteen tuomasta mahdollisuudesta heittäytyä roolin vietäväksi, mutta sama asia on läsnä harjoitteita tehdessä. Aikuisilla on lupa tai jopa vaade leikkiä ja toimia käytöskoodien vastaisesti.

Taiteen muuntavaan puoleen sisältyy sen ominainen tapa tuoda esille maailman syvempi puoli. Taiteen avulla on mahdollisuus hahmottaa oma ykseys osana suurempaa kokonaisuutta. (Dewey, 2010, s. 238.) Itse tulkitsen Deweyn tarkoittavan taiteen ominaisuutta saattaa ihminen intensiiviseen ja vuorovaikutukselliseen vahvasti nykyhetken tiedostavaan tilaan. Taidetta kokemalla on samanaikaisesti sekä läsnä tilanteessa, että kiinnittynyt muuhun ympäristöönsä. Deweyn mukaan olento voi olla kokonaisvaltaisesti hetkessä kiinni vain silloin, kun sitä ei vaivaa menneisyyden paino tai tulevaisuuden vaatavuus. Taide tuo kokemisen hetkeen nykyisyyden ja menneisyyden, mutta vain niin, että menneisyys syventää nykyhetkeä ja nykyhetki tuo esille tulevaisuuden. (Dewey, 2010, s. 29.) Tulkitsen Deweyn tarkoittavan taiteen mahdollisuutta kirkastaa nykyhetken avulla tulevaisuuden mahdollisuuksia, säilyttämällä menneisyyden viisauden.

3 PALASET LOKSAHTAVAT PAIKALLEEN: TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä kappaleessa käyn ensin läpi tutkimustehtäväni ja tutkimuskysymykset, jonka jälkeen siirryn kuvaamaan toteutusvaihetta ja aineiston analysointia. Lopuksi kirjoitan tutkimusetiikasta. Tutkimukseni on laadullinen tutkimus ja toteutan tutkimuksen teoriasidonnaisesti, jolloin otan huomioon sekä aineiston että teorian.

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimustehtäväni on tarkastella teatteri-ilmaisuharjoitteiden käyttökokemuksia ja niiden toimivuutta työhyvinvoinnin välineenä. Olen kiinnostunut sosiaalitoimen työssä jaksamisesta ja mahdollisuudesta kehittää siihen uudenlaisia, innovatiivisia toimintamuotoja. Keskeiset työni teemat ovat lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden työssä jaksaminen sekä teatteri-ilmaisullisten harjoitteiden käytettävyys työhyvinvoinnin osa-alueella. Sosiaalitoimen työssäjaksaminen on laajalti tutkittu sekä ajankohtainen aihe, kun taas teatterityöpajojen vaikuttavuuden ja käytettävyyden potentiaali on jäänyt vähemmälle huomiolle.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- 1) Mitkä asiat tukevat sosiaalitoimen työntekijöiden työssä jaksamista lastensuojelun sosiaalitoimessa?

2) Millaisia kokemuksia lastensuojelun sosiaalitoimen työntekijöillä oli teatteri-ilmaisun työpajoista?

3) Millä tavoin teatteri-ilmaisutyöpajat voivat tukea työssä jaksamista lastensuojelussa?

3.2 Hullusta ajatuksesta todelliseen toteutukseen: Tutkimusaineiston hankinta ja aineiston analyysi

Tutkimus toteutettiin Etelä-Suomessa sijaitsevassa lastensuojelun sosiaalitoimessa ja se rakentui kahdesta eri osasta, teatteri-ilmaisun työpajasta sekä haastatteluista. Tutkittavat osallistuivat ensin teatteri-ilmaisun harjoitteita sisältävään työpajaan, jonka jälkeen oli mahdollista ottaa osaa ryhmähaastatteluihin, joissa sai kertoa kokemuksia työpajasta sekä työssä jaksamisesta. Työpajoihin osallistui kahden eri tiimin työntekijöitä ja mukaan sitoutuivat myös tiimien esihenkilöt. Työntekijät olivat joko sosiaalityöntekijöitä tai erityissosiaalihojaajia.

Keväällä 2019 aloitin työni esittelemällä tutkimukseni idean organisaation esihenkilöille. He olivat hyvin innokkaita osallistumaan projektiini, joten hain tarvittavat tutkimusluvut ja sain ne kesällä 2019. Päätin tehdä työpajan itse, joten kesä meni pajan rakentamisessa ja tulevan työn suunnittelussa. Samalla kartoitin työpajan toimitilaa, joka oli mahdollista varata ilmaiseksi organisaation toimitilapalvelusta. Edellytyksenä oli, että tila on sopivan kokoinen ja tarpeeksi lähellä osallistujieni työpaikkaa. Teatteri-ilmaisuharjoitteita varten tilan pitää olla sopivan intiimi sekä muiden katseilta suojasta. Harjoitteet vaativat heittäytymistä, joten tuntemattomien katseet ja liian iso alue saattavat haitata tekemistä. Esihenkilö toivoi, että paikka olisi mahdollisimman

läheltä työpaikkaa, mieluiten kävelymatkan päässä. Haasteena oli tilojen varattavuus, mutta lopulta löytyi toimintaan sopiva paikka kohtuullisen matkan päästä työpaikalta. Tila osoittautui hyvin toimivaksi ja sai kiitosta sen sijainnista. Työntekijät kokivat, että työasioista oli helpompi irrottautua, kun toiminta ei ollut työpaikalla.

Toiminnan koostaminen tuotti enemmän työtä maisterintutkielmaa ajatellen, mutta halusin itse ideoida toimintaa ja samalla saada lisäkokemusta ohjaajana toimimisesta. Toisaalta toimin myös käytännön pakosta, koska tiedossani ei ole, että Suomessa olisi aikaisemmin toteutettu vastaavaa työpajakonseptia., joten valmiita haastateltavia ei ollut olemassa. Koostin työpajan harjoitteet käyttämällä alan kirjallisuutta, erilaisia sähköisiä tietolähteitä (Improaapinen, 2019; Routarinne, 2004) ja omaa tietotaitoani. Olen ollut teatterin harrastaja kohta 25 vuotta sekä ohjannut lasten- ja aikuisten teatterityöpajoja. Näin ollen minulle on kertynyt suhteellisen laaja tietämys ja kokemus harjoituksista.

Harjoitukset vaihtelivat hyvin paljon, mutta yhteisiä nimittäviä tekijöitä niissä oli ryhmäytyminen, toiseen tutustuminen, luottamuksen rakennus, heittäytyminen ja paneutuminen nykyhetkeen. Käytin vain sellaisia harjoitteita, joita olen itse aikaisemmin tehnyt ja ohjannut, jotta minulla olisi jonkinlainen alustava käsitys siitä, miten ryhmä mahdollisesti reagoi asioihin ja mikä saattaisi olla haastavaa. Suurin osa harjoitteista tehtiin joko yhdessä tai yhtä aikaa pareittain, joten esiintymistä oli suhteellisen vähän. Joitakin yksittäisiä juttuja esitimme toisillemme. Toisen katseen alla tekeminen saattaa olla hyvin haastavaa ja ahdistavaakin, joten pyrin välttämään sellaista. Pohdin paljon harjoitteiden sopivuutta ja toimivuutta sekä testasin joitakin omassa työpaikassani. Halusin, että kokonaisuus on tasapainossa haastavuudessa ja helppoudessa.

Harjoitteita olivat esimerkiksi ”Sokea kulkija” tai ”Katse kiertää”. Sokeassa kulkijassa jaoin ryhmän pareiksi. Tämän jälkeen heidän piti päättää, kumpi on A ja kumpi B. A:n silmät sidottiin, jolloin B:n tehtävä oli kuljettaa paria tilassa äänensä avulla. Tämän jälkeen puolet vaihtuvat, jolloin A opasti vuorostaan B:tä. Tämän harjoitteen tarkoituksena on kasvattaa luottamusta ja antautua toisen ohjeistettavaksi. Katse kiertää-harjoituksessa ryhmä asettui ympyrän muotoiseen muodostelmaan, jossa lähdettiin kierrättämään katsetta järjestyksessä osallistujasta toiseen. Katseiden kohdatessa piti vaihtaa äänettömästi paikkoja ja tärkeää oli pitää katse kiinni vaihtoparissa. Tämä harjoite antaa tunteen siitä, miltä tuntuu olla intensiivisen katseen alla ja kasvattaa läheisyyttä. Usein tekijät kokevat, että silmiin tuijottaminen on hyvin intensiivistä ja henkilökohtaista.

Teatterihistoriani lisäksi hyödynsin tietouttani lastensuojelun toimialasta, nimittäin toimin itse sosiaalityöntekijänä lastensuojelussa. Työnkuvan tuntemus on työpajan ohjaajalle suuri voimavara, koska yhteisen kokemuspohjan avulla ohjaaja ja osallistujat saattavat ymmärtää helpommin toisiaan (Rantala, 2011, s. 22). Katsoin, että omakohtaisen kokemukseni avulla ymmärsin paremmin työn tuottamat äkilliset aikataulumuutokset sekä työntekijöiden kohtaamat paineet. Otin osallistujien työnkuvan huomioon toiminnan rakentamisessa ja harjoitteiden valinnassa. Työpajasuunnitelma oli tarkka ja yksityiskohtainen, mutta muuntautumiskykyinen. Pyrin siihen, että pystyn muokkaamaan seuraavaa kertaa edellisen perusteella. Harjoitteiden kohdalla halusin keskittyä heittäytymiseen ja iloon, vastapainoksi usein kuormittaville ja surullisillekin asiakastapauksille.

Valitsemassani organisaatiossa taidelähtöinen toiminta oli uutta, joten oletuksena oli, että työmuoto koettaisiin vieraana tai jopa

vastenniellisenä. Aikaisemmissa taidetyöpaja-hankkeissa on huomattu, että alkuun koetaan suurta vastustusta, joka kuitenkin vaihtuu tekemisen kautta innostuneisuudeksi (Rantala, 2011, s. 24). Työpajan rakennuksessa ja toiminnan esittelyssä otin huomioon mahdollisen vastustuksen ja ennakkoluulot. Annoin työpajaan osallistujille alussa mahdollisuuden vaikuttaa pajan tulevaan toimintaan sekä tuoda esille mahdollisia pelkoja (Liite 1.).

Rakensin työpajan niin, että ensin lähdettiin vuorovaikutuksen ja luottamuksen rakentamisesta, jonka jälkeen pystyttiin siirtymään haastavampiin ja yksilöllisempiin harjoitteisiin. Pyrin siihen, että ensimmäisellä kerralla ihmiset rentoutuisivat, jolloin mahdolliset pelkotilat tai ennakkoluulot hälvenisivät. Käytin paljon aikaa työpajakokonaisuuden rakentamiseen esimerkiksi pohtimalla erilaisia teemoitettuja kokonaisuuksia. Näen, että toiminnassa oli kyse eräänlaisesta matkasta tai esityksestä, jossa piti olla alku, keskikohta ja loppu.

Alkusyksystä 2019 pidin työpajan esittelytilaisuuden työntekijöille. Kerroin itsestäni, maisterintyöstäni, teatteritaustastani ja tulevasta työpajasta. Jaoin työntekijöille kevyen kyselyn, joka toimi työpaja suunnittelun taustamateriaalina (Liite 1.), jossa tiedustelin tulevan toiminnan tunnelmia ja halukkuutta osallistua tutkimuksen haastatteluihin. Selitin harjoitteiden sisältöjä ja toiminnan näkökulmaa.

Sovimme, että työpajat toteutetaan työajalla ja esihenkilöt ovat myös velvoitettuja osallistumaan. Työajalla tehdyllä toteutuksella pyrin siihen, että mahdollisimman moni osallistuisi toimintaan. Taidelähtöisissä työpajoissa on tärkeää koko tiimin osallistuminen, koska tämä luo yhtenäisyyttä sekä yhteistä ymmärrystä harjoitteiden

käytöstä. Poisjäänti saattaa tuottaa ulkopuolisuuden kokemusta ja eriyttää työyhteisöä. (Rantala, 2011, s. 21.)

Työpajoihin osallistuminen oli pakollista ja esihenkilöt toivat esille, että pajoista saisi olla pois vain painavasta syystä. Eettiseltä kannalta on hieman kyseenalaista pakottaa ihmisiä tekemään asioita, mutta koen, että tällainen omalta mukavuusalueelta poispäin vievä toiminta ei välttämättä toimi vapaaehtoisuuden logiikalla. Ihmiset harvoin haluavat haastaa omia rajojaan tai tehdä epäilyttäväksi koettuja asioita. Katsoin myös, että käytännössä työntekijöiden oli mahdollista myös jäädä pois vetoamalla akuutteihin työasioihin.

Teatterityöpajan ensimmäinen kerta oli syyskuun lopulla. Samaan aikaan tiimeissä aloitti jonkin verran uusia työntekijöitä, joten ajattelin työpajojen tulevan juuri oikeaan aikaan. Työntekijät saivat tutustua toisiinsa harjoitteiden avulla. Tarkoituksena oli, että työpajat kestäisivät puolitoista tuntia kerralla ja niitä olisi yhteensä viisi. Pohdin, että viisi kertaa riittäisi syvemmän kokemuksen luomiseen ja harjoitteiden vaikuttavuuteen. Taiteellista työpajatoimintaa on hyvä tehdä pidemmällä aikavälillä, sillä harjoitteet ovat pitkiä ja alussa aikaa tarvitaan luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin muodostukseen. Valitettavasti sosiaalitoimen työstä johtuvista seikoista jouduimme perumaan kaksi työpajakertaa, jolloin lopulta kokoonnuimme kolme kertaa. Työpajasta oltiin kuitenkin hyvin innostuneita, joten viimeinen tapaaminen päätettiin pitää puolet pidempänä eli kolme tuntisena.

Tapaamiset peruttiin usein päivää ennen, joten jouduin suhteellisen nopeasti muuttamaan aiottuja suunnitelmia. Koen, että esihenkilö ei tehnyt tätä huolimattomuuttaan, vaan yritti viimeiseen asti saada tapaamiset toimimaan. Myöhemmin ajattelin, että olisin voinut

ehdottaa pienemmän kokoonpanon tapaamisia, mutta ymmärsin, että työyhteisössä haluttiin mahdollistaa koko porukan osallistuminen. Peruuntumiset harmittivat ja haastoivat minua vaihtamaan suunnitelmia sekä pohtimaan toiminnan vaikuttavuutta. Mietin, pääsemmekö tekemään haastavampia harjoitteita ja jääkö toiminnan ydin saavuttamatta. Lähdin nimittäin hyvin matalan kynnyksen toiminnasta ja ensimmäisellä kerralla teimmekin vain lämmitysharjoitteita. Minulla oli kova innostus näyttää, miten intensiiviseksi toimintaa on mahdollista kuljettaa.

Myöhemmin ajateltuna työpaja meni juuri niin kuin sen pitikin ja molempien teemojen mukaisesti. Teatteri- ja sosiaalialalla asiat muuttuvat lennosta, ja aina pitää hieman improvisoida. Harvoin päivät menevät suunniteltujen aikataulujen mukaan. Sain myös haastettua itseäni ohjaajana ja ihmisenä. Huomasin, että oma osaamiseni ryhmien vetämisestä ja syvällinen tietotaito harjoitteista mahdollisti pikaisetkin suunnitelmien muutokset. Pystyin muuttamaan suunnitelmiani ja mukautumaan tilanteen tuomiin haasteisiin. Työn prosessi oli hyvä muistutus siitä, kuinka tärkeää on opetella hylkäämään ennakoituja suunnitelmia ja sopeutua uusiin toimintamalleihin.

Jokaisella työpajakerralla oli sama rakenne, mutta vaihtuva teema, kuten luottamus tai yhdessä tekeminen. Alussa kävimme läpi paikallaolijat ja kyseisen kerran aiheen. Tämän jälkeen virittäydyimme tunnelmaan tekemällä yhden tutustumisharjoituksen sekä joitakin lämmittelyharjoituksia. Alkulämmittelystä siirryimme kyseisen kerran teemaharjoituksiin, joihin käytimme suurimman osan ajastamme. Lopuksi kävimme läpi yleisiä tunnelmia pareittain ja yhdessä.

Ensimmäisellä pajakerralla teimme vain lämmittelyharjoituksia/leikkejä, koska halusin tutustuttaa osallistujat teatterin maailmaan ja rakentaa yhteistä luottamusta. Toisen kerran teemana oli luottamus ja se sisälsi pariharjoitteita sekä intensiivisempiä tehtäviä. Kolmannella eli viimeisellä kerralla keskityimme kommunikointiin ja asiakastilanteisiin. Kehotin kaikkia osallistumaan ja kukaan ei kieltäytynyt harjoitteista. Palaute jokaisen kerran jälkeen oli positiivista. Toisen tapaamisen jälkeen mietin, saattoiko kritiikin puute johtua kohteliaisuudesta ja haluttomuudesta antaa negatiivista palautetta, joten päätin kysyä toiveita vielä seuraavia pajakertoja varten. Joitakin ehdotuksia tuli ja pyrin ottamaan ne huomioon viimeisessä tapaamisessa.

Tein etukäteen laajan hahmotelman jokaista kertaa varten ja muokkasin sitä edellisen pajan perusteella. Koin, että pajan piti elää osallistujiensa mukana. Valitsin esimerkiksi harjoitteiden luovuuden ja haastavuuden tason osallistujien tekemisten ja ryhmän toimivuuden mukaan. Suunnitelmani oli turvata jokaisen ryhmän jäsenen omantasoinen tekeminen. Jouduin kuitenkin viimeisellä kerralla hieman luopumaan tästä ideasta, koska yllättäen tapaamiseen tuli niin monta uutta osallistujaa.

Viimeiselle kerralle olin järjestänyt haastavampia ja luottoa vaativia tehtäviä. Tällaiset harjoitteet eivät usein toimi ensimmäisellä tapaamiskerralla. Päätin kuitenkin, että menen enemmistön mukaan eli aikaisemmin tehneiden ehdoilla. Halusin hieman haastaa ryhmää ja sen osallistujia, jolloin otin tietoisesti riskin uusien osallistujien kohdalla. Kävimme lopuksi yhdessä fiilisringin, mutta uusia tulokkaita olisi voinut vielä jututtaa henkilökohtaisemmalla tasolla.

Viimeisen työpajakerran jälkeen haastattelin työpajoihin osallistuneita. Kaikki osallistuneet suostuivat haastateltaviksi, joten lopulliset ryhmät valikoituivat aikataulujen perusteella. Aikatauluista sovittiin sähköpostilla ja suullisesti. Työntekijät koostivat ryhmät itse. Yhdessä ryhmässä oli kolme ja toisessa neljä haastateltavaa. Ryhmissä oli sosiaalityöntekijöitä sekä erityissosiaalihojajia. Toisessa ryhmässä oli johtava sosiaalityöntekijä, joka toimi toisen tiimin esihenkilönä. Oman esihenkilön läsnäolo saattoi vaikuttaa haastateltavien puheeseen, mutta koin ilmapiirin erittäin avoimeksi ja sallivaksi.

Työntekijöiden lisäksi päätin haastatella Q-teatterissa työskentelevää Jaana Taskista, joka on ammattiohjaaja ja- opettaja. Taskinen vetää monissa sosiaalitoimen hankkeissa toiminutta teatterityön ammattilaisista koostuvaa tarinateatteri Hyvä Kätilöä. Ryhmää on tilattu esimerkiksi sosiaalitoimen työntekijöiden tyhy-päiville. Tarinateatteri on hieman erilaista kuin tässä tutkielmassa käyttämäni työpajatoiminta, koska osallistujat ovat katsojia eivätkä toiminnan tekijöitä. Tarinateatterissa improvisoidaan esitys tai kohtauksia yleisön ajatusten ja tarinoiden perusteella (Suomen Tarinateatteri-verkkoyhdistys Ry, 2019). Ryhmän perustoiminta on kuitenkin linjassa työni kanssa, joten Taskiselta oli mahdollista saada ammattilaisen ja pitkään alalla toimineen näkökulmaa.

Haastattelut olivat tutkimukseni kannalta hyödyllisin tiedonkeruumenetelmä, koska taiteen käytettävyydestä työelämässä ei ole kovinkaan paljon kansallista tutkimusta ja haastateltavilla oli ensisijaista tietoa käyttäjäkokemuksesta. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1997, s. 201 –202) katsovat, että haastattelua on hyvä käyttää, jos aihe on esimerkiksi hieman tuntemattomampi, tieto halutaan sitoa osaksi laajempaa tutkimusta tai koetaan, että henkilöllä on merkityksellistä tietoa tutkimuksen kannalta.

Päätin toteuttaa haastattelut teemahaastatteluilla ryhmähaastattelun ja yksilöhaastattelun muodoissa. Työpajaan osallistuneita työntekijöitä haastattelin ryhmähaastatteluilla ja Taskista Q- teatterin tiloissa puolistrukturoidulla yksilöhaastattelulla. Teemahaastattelussa tai puolistrukturoidussa haastattelussa edetään ennalta pohdittujen teemojen kautta, mutta kysymyksiä ei tarvitse esittää ennakkoon suunnitellussa järjestyksessä (Ruusuvoori & Tiittula, 2005, s. 11). Katson, että taide ja sen kokeminen on sen verran abstrakti aihe, että ennakkoon valitut tarkat kysymykset eivät olisi välttämättä toimineet haastatteluissa. Ruusuvoori ja Tiittula katsovat, että itseasiassa haastattelun muodolla ei ole niinkään väliä, vaan sillä, että kaikki haastattelunosapuolet osallistuvat tiedon tuottamiseen (Ruusuvoori & Tiittula, 2005, s. 11). Teemojani haastattelussa olivat ensireaktiot taiteellista työpajaa kohtaan, työssä jaksaminen, työpajan tuomat kokemukset ja harjoitteiden mahdollinen jatkokäyttö.

Ryhmähaastattelut tuovat puheen lisäksi tietoa ryhmän kommunikointitavoista, jolloin on mahdollista saada tietoa muun muassa siitä millaisia ajatuksia ryhmässä jaetaan ja miten ryhmä tuottaa erilaisia kuvauksia aiheesta (Pietilä, 2017, s. 88). Ryhmähaastatteluissa jokaisen haastateltavan subjektiivisia tietoja ja kokemuksia peilataan ja haastetaan yhdessä käytyjen keskusteluiden avulla (Wilkinson, 1998). Voidaan katsoa, että haastattelut olivat osa työpajan kokonaisuutta, jolloin ne tavallaan toimivat sen päätöstilaisuutena. Osallistujat pääsivät jakamaan sekä kertomaan mielipiteitä ja kokemuksia koetuista tapahtumista.

Haastattelumetodissa, kuten kaikissa metodeissa, on omat haasteensa. Haastateltavat saattavat usein vastata sosiaalisesti hyväksytyllä tavalla (Hirsjärvi, ym., 1997, s. 201 – 202.) Tässä tutkimuksessa tutkija toimi samalla työpajan ohjaajana, ja se saattoi myös osaltaan vaikuttaa

siihen, millä tavoin osallistujat pajaa haastatteluissa kommentoivat. Voi olla, että kritiikkiä oli vaikeampi tuottaa, koska en ollut vain suhteellisen tuntematon tutkija, vaan olin jakanut heidän kanssaan yhteisiä kokemuksia. Haastateltavat saattoivat vältellä loukkaamasta tunteitani. Toisaalta voi olla, että yhteisen historian takia oli helpompi puhua asioista. Tarkkailin aihetta haastattelutilanteessa ja verrattuna aikaisempiin haastattelukokemuksiini, tilanne oli lämminhenkisempi ja kaverillisempi. Koen kuitenkin, että arvosteluakin uskallettiin ilmaista. Palautetta annettiin rakentavasti kertomalla ensin perusteet ja tämän jälkeen vielä mainitsemalla positiiviset asiat. Tällainen sensitiivinen puhe ei kuitenkaan välttämättä johtunut yhteisestä historiasta vaan enemmänkin haastateltavien työkuvasta. Lastensuojelun asiakastyössä kommunikointi on varovaista ja huomioivaa.

Haastatteluiden jälkeen litteroin ääninauhat. Poistin kaikki tunnistetiedot, joten jätin kirjoittamatta henkilöiden nimiä tai muita henkilöllisyyden paljastavia asioita. Analysoin aineiston käyttämällä sisällönanalyysimenetelmää. Sisällönanalyysi on systemaattinen tekstin analysointitekniikka, jolla on mahdollista hahmottaa tekstistä ilmeisten sisältöjen lisäksi myös piilevämpiä sisältöjä. Tekstiä käydään lukuisia kertoja läpi, jonka jälkeen on mahdollisuus hahmottaa esimerkiksi kategorioita tai teemoja. Aineistoa tutkitaan jopa niin perusteellisesti, että se omalla tavallaan laajenee käytössä. (Kohlbacher, 2005; Woods, 2006, s. 32.) Löysin paljon erilaisia teemoja, joita olivat esimerkiksi yksilölliset työtä tukevat tekijät, organisaation toimet, työpajan fyysiset kokemukset ja työpajan tulevaisuus. Tuotin analyysia teoriaohjaavasti, jolloin aineistoni pohdintaa tuki ennalta hankkimani teoria. Vertasin kirjallisuus katsauksessa esittämiäni aikaisempia tutkimuksia omaan työhöni ja pohdin Deweyn kokemuksellisuutta osana työntekijöiden kokemuksia. Pyrin suhtautumaan analysointiin luovalla ja

refleksiivisellä tavalla, joka on esimerkiksi sisällönanalyysia kritisoineen Salon (2015) mukaan tarkoituksena menetelmien soveltamisessa (Salo, 2015, s. 187).

Aloitin aineiston analysoinnin tulostamalla litteroidun aineiston ja lukemalla sitä lukuisia kertoja läpi. Jokaisella lukukerralla tein tekstiin merkintöjä lyijykynällä sekä kirjoitin muistiin mahdollisia kategorioita ja ajatuksia. Katsoin, löytyykö sieltä joitakin teemoja, jotka saattaisivat yhdistyä teorian kanssa. Nostin haastatteluista kategorioita, joita ryhmittelin piirrosten ja kaavioiden avulla. En käyttänyt tietokoneohjelmia, koska hahmotan asioita paremmin piirtämällä. Koen, että tämä sopi taideteemaan hyvin. Piirrosten ja kaavioiden pohjalta koostin kategoriat seinän kokoiseen mietekarttaan, jonka avulla oli mahdollista hahmottaa teorian ja aineiston yhteyksiä. En kokenut analysointia haastavaksi, koska haastattelut kulkivat hyvin käsi kädessä teorian kanssa.

3.3 Eettisyys edellä

Tutkimuksen ensisijainen vastuu on aina tutkimuksen tekijällä, vaikka tutkimuksen tieteellistä käytäntöä valvovat erilaiset organisaatiot, kuten tutkimuseettinen neuvottelukunta (Kuula, 2011, s. 24) ja ohjaavia periaatteita on kirjattuna laeissa (kt. Henkilötietolaki, 1999; Suomen perustuslaki, 1999). Tutkimuseettisyys ei koske vain yhtä tutkimuksen osa-aluetta, vaan kaikkia prosessin vaiheita (Kuula, 2011, s. 9).

Sosiaalityön maisteritutkielman tekijänä noudatin myös sosiaalialan ammattieettisiä ohjeita, joissa keskeisessä asemassa ovat ihmisarvot, ihmisoikeudet ja oikeudenmukaisuus. Tarkemmin työni kannalta koen

käsitteleni ammattieettisten ohjeiden teemaa: ihmisen voimavarojen ja vahvuuksien huomioimista. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, 2017, s. 6–7.) Läpi tutkimuksen olin tarkka ja huolellinen tulosten keräämisessä, tallentamisessa ja analysoinnissa. Varmistin tiedon tuottamisen avoimuuden ja muiden tutkijoiden kunnioituksen viittaamalla asianmukaisin tavoin sekä erottamalla tekstistä oman ja toisten tuottaman tiedon. Hankin asianmukaiset tutkimusluvut ja katsoin, että haastateltavilla oli kaikki mahdollinen tieto toimintaan osallistumisesta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6.)

Sain tutkimusluvan kesällä 2019, jonka jälkeen toteutin työpajaan kuuluvan esitietokyselyn sekä itse työpajan. Haastattelut toteutettiin työpajojen jälkeen ja niihin osallistuminen oli vapaaehtoista. Ilmoittautuminen tapahtui joko kirjallisella ja suullisella ilmoituksella. Haastatteluiden aluksi osallistujat saivat suullisesti ja kirjallisesti tietoa tutkimuksesta sekä haastattelukäytännöistä (Liite 2).

Otin huomioon ryhmähaastattelumuodon ja esihenkilön osallistumisen. Ryhmähaastatteluisa haastattelijan rooli on hieman erilainen, koska hän toimii enemmänkin puheenvuorojen jakajana ja katsoo, että kaikki saavat esitettyä näkökulmansa. Ongelmia saattaa tuottaa ryhmän ilmapiiri ja dynamiikka. Henkilöt eivät välttämättä uskalla tuoda esille mielipiteitään asioista ja saattaa olla, että keskustelut ja tulkinta jäävät yksipuoliseksi joidenkin puhujien hallitessa puheenvuoroja. (Pietilä, 2017, s. 90–91.) Kerroin haastatteluiden aluksi, että aion tarvittaessa jakaa puheenvuoroja ja olin varustautunut haastamaan ryhmää keskustelemaan. Työpajan aikana opin kuitenkin jo tuntemaan ihmisiä ja huomasin, että heillä ei ollut ongelmia esimerkiksi mielipiteen ilmaisemisessa tai keskustelutaidoissa.

Sovin haastateltavien kanssa, että nauhoitan haastattelut puhelimella ja tabletilla. Heti haastatteluiden jälkeen siirsin aineiston sähköiseen salasanoilla turvattuun muotoon ja tuhosin nauhat alkuperäisistä nauhureista. Tulen tuhoamaan kaikki nauhat viimeistään toukokuussa 2020. Litteroinnissa jätin pois tunnistetiedot. Säilytin kaikkea keräämääni aineistoa asianmukaisin keinoin salasanoin turvatussa tietokoneessa tai lukollisessa kaapissa (Henkilötietolaki, 1999).

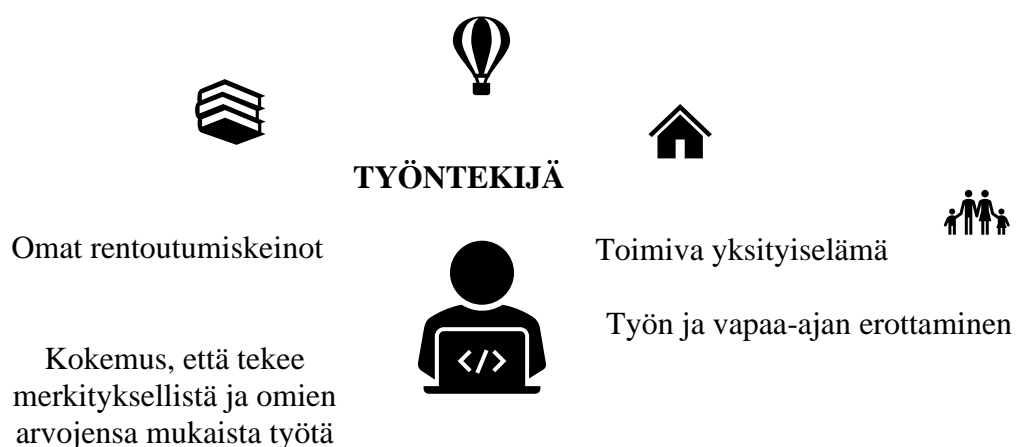
Työni kannalta keskeisin tutkimuseettinen pohdinta kohdistui omaan rooliini, taidesuhteeseeni sekä työssä jaksamisen sensitiivisyyteen. Toimin työpajan ohjaajana, haastattelijana sekä aineiston analysoijana, joten pohdin, että osaanko olla tarpeeksi objektiivinen asioiden tulkinnassa ja analysoinnissa. Olin kuitenkin itse rakentanut työpajan ja tunsin jo haastateltavat. Otin myös huomioon ennako-oletukseni tuloksista sekä vahvan henkisen siteeni teatteriin ja sen keinoihin työssä jaksamisessa. Tiedostin nämä kaikki ennakoajatukseni ja oletukseni sekä pyrin jatkuvasti refleктоimaan niitä kirjoittaessani. Oman vahvan osallisuuteni lisäksi eettisen pohdinnan alla oli työssä jaksamisen tematiikka. Työntekijöiden tuli kertoa omasta jaksamisestaan ja mahdollisista organisaation puutteista. Tämä saattoi olla haastavaa ja jopa pelottavaa. Esihenkilö oli myös mukana haastatteluissa ja koen, että johtavassa asemassa epäkohtien esiin saattaminen saattoi olla hyvinkin haastavaa. Kirjoittaessani tutkimuksesta häivyttiin tekstistä kaikki tunnistettavuuteen viittaavat asiat. Annoin haastateltaville mahdollisuuden olla minuun yhteydessä sähköpostilla heitä askarruttavissa asioissa.

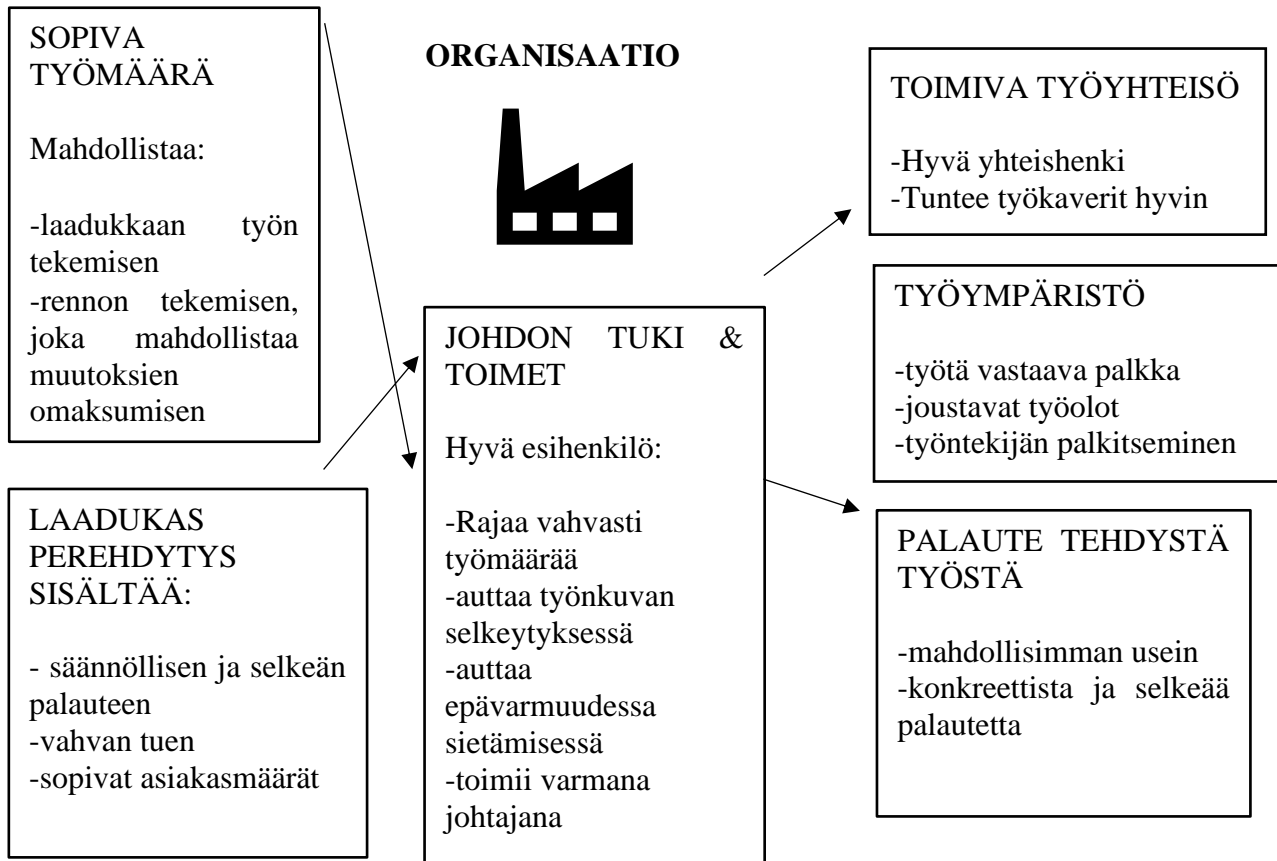
4 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA: TYÖSSÄ JAKSAMINEN POHDITUTTAA JA TYÖPAJA INNOSTAA

Seuraavaksi käyn läpi tutkimukseni tulokset. Ensin tuon esille työntekijöiden näkemyksiä työssä jaksamista edistävästä tekijöistä, jonka jälkeen käsittelen työntekijöiden kokemuksia teatterityöpajan toiminnasta ja näkemyksiä sen mahdollisista tulevaisuuden käyttömahdollisuuksista työhyvinvoinnin osana.

4.1 Työssä jaksaminen: Organisaation toimet luovat työssä jaksamisen ja jaksamattomuuden

Työssä jaksamisen pohdinta oli hyvin moninaista ja se herätti paljon keskustelua. Aihe oli selvästikin tärkeä ja kaikilla oli siitä jotain sanottavaa. Alla olevan kuvion kautta havainnollistan analyysini tuloksia. Työssä jaksamista tukevat tekijät jakautuivat työntekijästä ja organisaatiosta lähteviin. Organisaation toimissa pääpaino oli johtoportaan toimissa.





Kuvio 2: Työssä jaksamista tukevat tekijät

Työntekijöiden näkökulmasta katsottuna työssä jaksamista tukevat toimiva vapaa-aika, työn ja vapaa-ajan erottaminen sekä erilaiset työasioiden unohtamisen keinot.

”...tää on aika raskasta työtä, niin siin pitää olla sellanen vastapaino... Jos perhees menee hyvin, niin kyl se työki siin sit sujuu...”

”Mä orientoiduin töihin tullessa. Istuin puoli tuntia autossa ja meditoitin itseni työntekijäksi. Sit taas toisinpäin, kun tulee kotiinpäin. Sit oli sellanen aivan täydellinen nollaus.”

Kuormittavassa työssä vapaa-aika on tärkeässä asemassa ja haastateltava katsoo, että työt sujuvat, kun yksityiselämä on kunnossa. Työ ja vapaa-aika pyrittiin vahvasti erottamaan toisistaan erilaisilla keinoilla, kuten työmatkalla. Työntekijöiden puheissa työmatkat rakentuivat eräänlaisiksi välitiloiksi, jossa sisäistettiin ja ulkoistettiin työrooli. Tähän käytettiin apuvälineinä musiikkia ja äänikirjoja, joten taidelähtöiset toiminnot olivat jo monilla käytössä. Yksi kertoikin käyttävänsä musiikkia mielialojen muuntamiseen esimerkiksi kuuntelemalla iloista musiikkia huonolla hetkellä. Moni toi haastatteluissa esille, että liian kovat työpaineet vaikeuttivat haluttua vapaa-ajan ja työn erotusta.

Aikaisemman tutkimuksen ja työssä käyttämäni ryhmähaastatteluiden perusteella lastensuojelutyössä, kuten monissa muissa auttamistöissä, yksityiselämä- ja työelämä kulkevat käsi kädessä toinen toisiaan haitaten ja tukien. Esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden suurempi riski altistua mielenterveysongelmille heijastuu myös vapaa-ajalle (Salo ym., 2016, s. 3; Yliruka ym., 2009, s. 14). Haastateltavat toivat esille konkreettisia asioita, joilla pyrittiin purkamaan työstä aiheutunutta kuormitusta. Näitä olivat muun muassa lukeminen, musiikin kuuntelu, elokuvat, taidemuseossa käyminen, yksin oleminen, liikunta, silitys ja matkustelu. Yksi työntekijä toi esille työn merkityksellisyyden.

”...Se auttaa raskaassakin hetkessä, että tietää, että työ mitä tekee, on merkityksellistä. On äärettömän arvokasta ja tärkeätä työtä...”

Hän katsoi, että työn tärkeyden tiedostaminen auttaa kestämaan haastavimpiakin hetkiä. On mielenkiintoista, että vain yksi osallistuja puhui aiheesta, sillä Forsman (2010, s. 108, 55) on sosiaalitoimen työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessaan esittänyt, että yksi lastensuojelun työssä jaksamista edistävä elementti on työn

vaikuttavuuden tunnustaminen ja tunnistaminen. Joko haastateltavat eivät tiedostaneet työnsä merkittävyyttä tai sitten he eivät vain katsoneet tarpeelliseksi puhua siitä. Kukaan ei kuitenkaan vahvemmin innostunut kommentoimaan tai keskustelemaan aiheesta.

Haastatteluiden tunteellisin ja pisin osio koski organisaation toimia. Haastatteluissa tuli esille aikaisempien tutkimusten ja teorian tukema näkemys siitä, että vaikuttavimmat työssä jaksamista tukevat tekijät ovat organisaation toiminta ja seillä toimiva työyhteisö (Forsman, 2010, s. 75, 128; Matela, 2011, s. 26; Mänttari-van der Kuip, 2015, s. 14, 40; Tham, 2007). Tämä ei koske vain sosiaalitoimea, vaan kaikkia työaloja. Esimerkiksi Mankan ja Mankan (Manka & Manka, 2014, s. 76) työhyvinvointi- mallissa vain yksi osa-alue käsittää työntekijästä lähteviä ominaisuuksia, kun loput neljä koskevat organisaation toimia.

Organisaatiossa tapahtuvien toimien koettiin vaikuttavan suoraan työntekijän työssä jaksamiseen. Työmäärä, palaute, johtaminen, perehdytys, työyhteisö ja työympäristö olivat työssä jaksamista edistäviä asioita. Katsottiin, että sopiva työmäärä pitää paineen ja stressin tasapainossa, kun taas liiallinen työmäärä aiheutti esimerkiksi eettisiä ristiriitoja ja vei jaksamista. Kovassa aikapaineessa työntekijät eivät ehtineet tavata tarpeeksi asiakkaitaan tai paneutua tapauksiin siihen vaaditulla intensiteetillä. Palaute koettiin keskeiseksi asiaksi ja koettiin, että sitä eivät saa uudet eivätkä vanhat työntekijät. Toivottiin, että palautetta annettaisiin mahdollisimman useasti, selkeästi ja konkretiaan perustuen. Yksi haastateltava katsoi, että henkilökohtainen työnohjaus olisi tarpeellista.

”...Ei täs työssä kyl hirveesti palautetta saa. Noilt meijän asiakkailta on turha sitä odottaa, niinku ainakaan mitään positiivista, hyvin harvoin. Mutta tota et päinvastoin sieltä tulee sitte toisenlaist palautetta. Mutta tota sellain niinku mä oon ollu

[aikaa]täällä ja nii en tiedä et, miten on menny, et se vois vähän auttaa siihen.”

”Sama, sama, vaikka olet [aikaa]”

”Tyylin just et ”No kaikkihan teistä tykkää..kaikki tietää”. Niinku ketkä kaikki? Siis niinku mitä?! Missä? Milloin? ”

Lastensuojelun asiakkaat eivät anna palautetta ja jos antavat, niin se ei ole positiivista. Ilman esihenkilötason palautetta työntekijöiden on vaikea hahmottaa omaa osaamistaan. Palautteen puutteesta puhuivat uudet sekä vanhat työntekijät. Kolmannessa sitaatissa tulee ilmi, että jos palautetta saa, niin se ei aina ole selkeää tai ymmärrettävää. Palaute ei yleensä kohdistu tehtyyn asiaan tai henkilöön vaan se jää hyvin yleiseksi. Matela (2011, s. 26) tuo esille, että sosiaalitoimen työhyvinvointitutkimuksessa palaute oli yksi merkittävimpiä syitä työssä pysymiseen ja jaksamiseen.

Palautteen puute nähtiin osana johtajuuden heikentymistä, joka oli myös heijastunut työpaikan yhteisöllisyyteen. Työpaikalla ei enää esimerkiksi tehty yhteisiä tempauksia. Lastensuojelun sosiaalitoimen tutkimuksissa työntekijän työssä jaksamisen tukemisessa esihenkilön toiminta on keskeisessä asemassa (Tham, 2007; Westbrook, Ellis & Ellett, 2006) ja sama tuli esille tämän tutkimuksen haastatteluissa. Monet organisaation työssä jaksamista tukevat tekijät kytkettiin esihenkilöiden toimintaan ja siihen liittyviin odotuksiin. Edellä esitetyn palautteen lisäksi toivottiin vahvaa työn rajaamista, perehdytystä ja suunnan näyttämistä.

”Toi työn rajaaminen se ei voi pelkästään jäädä meidän kontolle. Se oikeesti itsessään aiheuttaa jo valtavan stressin ja ahdistuksen, et jos työn rajaaminen on vain meidän kontolla...”

Omatoiminen työn rajaaminen koettiin kuormittavaksi. Katsottiin, että esihenkilön tulisi rajoittaa työntekijän asiakaskontakteja esimerkiksi määräämällä konkreettisia päiväkohtaisia asiakasmääriä. Yksi työntekijä kertoi, että aikaisemmalla työpaikalla tällainen käytäntö ei ollut toiminut. Tosin siellä kontaktien määrät laitettiin kaikkien nähtävälle taukokuoneen seinälle ja tämä koettiin ahdistavaksi sekä tuloshakuiseksi.

Työntekijät peräänkuuluttivat laadullista perehdyttämistä. Osa pelkäsi puutteellisen perehdyttämisen aiheuttavan mahdollisia irtisanoutumisia. He näkivät, että heikentynyt johtaminen oli syynä huonoon perehdyttämiseen. Haastatteluissa tuotiin esille monia konkreettisia toimia, jolla työnaloitusta olisi mahdollista tukea.

”Jos miettii...työntekijänä, niin työhyvinvointi kyllä itellä koostuu, että ois tukea tarjolla riittävästi, sopivat asiakasmäärät, ois sellanen fiilis, ettei jää yksin täs duunissa...Ihan perusjuttuja, mihin tää homma rakentuu.”

Työntekijät puhuivat perehdyttämisen ydinasioista kuten riittävästä tuesta ja sopivasta työmäärästä. Etenkin tuen tarvetta korostettiin, mikä onkin ymmärrettävä monitahoisessa lastensuojelussa.

”...Mut täs on niinku tullu niin paljon uutta, et semmonen epävarmuuden sietäminen on kyl mulla sellanen yks isoin asia mikä syö sitä työhyvinvointia...”

Uuden tiedon omaksumisen koettiin luovan epävarmuutta.

Haastatteluissa katsottiin, että epävarmuus ei poistu työvuosien lisääntyessä ja se kasvaa oman jaksamattomuuden mukana.

”Ku sä koet, että se oma jaksaminen ei oo parhaimmasta päästä tällä hetkellä, nii se on se, et se luo itelle epävarmuutta oman toiminnan suhteen. Sä oot, epäilet kaikkee, ei ole oikein tai pohdit tosi paljon sitä. Sit se tulee mukaan kotiin ja yöuneen...”

Heikentynyt jaksaminen tuotti epävarmuutta omia ratkaisuja ja valintoja kohtaan. Tilanteiden pohtiminen vaikutti työstä palautumiseen ja vapaa-aikaan. Työntekijä pohti työasioita kotona ja jatkoi käsittelyä unissa. Lastensuojelun työhön kuuluu paljon pohdintaa ja aivotyötä, joten saattaa olla haasteellista hiljentää ajatuksia tai estää niitä haittaamasta yöunta. Tällöin työntekijä on tavallaan koko ajan töissä, eikä näin ollen pysty missään vaiheessa palautumaan.

Työntekijät toivat esille monenlaisia ratkaisuja organisaation ongelmiin. Yksi niistä liittyi työntekijöiden vaihtuvuuteen. Työntekijöiden sitouttamistoimiksi ehdotettiin esimerkiksi työajalla sallittua urheilua, kulttuuriseteleitä ja luottamuksen osoitusta. Luottamusta lisättäisiin muun muassa joustavilla etätyö- ja työaikamahdollisuuksilla. Mankan ja Mankan (2014) työhyvinvointimallin rakennepääomakeroissa eli työnhallinnassa ja organisaation toiminnassa mainitaan samoista asioista. Kannustimet ja toimiva työympäristö sekä sen jatkuva kehitys ovat työhyvinvoinnin rakennuspalikoita. (Manka & Manka, 2014, s. 76.)

Vaikka organisaation toimissa nähtiin tarvetta parannuksille, sai se myös positiivista palautetta. Työilmapiiri nähtiin auttavana ja sallivana.

”... Tääl on kyl saanu nauraa ja tänne on helppo tulla työntekijänä...Ihmiset ottaa vastaan, kyselee ja on kiinnostuneita. Se on ihan tosi tärkeetä. Hyvä työporukka...”

Uudet työntekijät otettiin työyhteisössä hyvin vastaan ja kaikki pyrkivät auttamaan omien mahdollisuuksiensa mukaan. Osalle haastateltavista työntekijöiden tunteminen oli tärkeää, kun taas osa suhtautui tällaiseen neutraalisti.

Työyhteisön toimivuus on hyvin tärkeässä osassa työssä jaksamista, joten on mielenkiintoista huomata, kuinka vähän työntekijät lopulta puhuivat työyhteisöstään. Keskustelu painottui organisaation toimii tai toimimattomuuteen. Ehkäpä tällainen haastattelutilanne koettiin mahdollisuutena purkaa turhautumista sekä kertoa kehitysideoista. Haastattelutilanteessa heille avautui tällainen mahdollisuus. Ohjaaja Taskinen pohti haastattelussamme sosiaalitoimen halukkuutta kehittää työssä jaksamisen välineitä.

Taskinen: ”...Mut mä en oo vielä toistaseks nähny samanlaista kehitystä tapahtuvan juuri siinä, että miten miten työntekijöistä pidettäis huolta ja ymmärrettäis se, että miten sitä kuormittavuutta voidaan purkaa...mitä mä kuulen työntekijöiltä, nii se tietyllä tavalla, se eettinen ohjeistus on kyllä sillee hyvin selvä, mut että siin ei paljon sitä työntekijän omaa kuormitusta kauheesti työtä tehdessä ajatella...”

Taskinen katsoo, että sosiaalitoimen eettiset ohjeistukset ymmärretään hyvin asiakastyössä, mutta ei työhyvinvoinnin osa- alueella. Eettinen pohdinta rajoittuu vain asiakkaiden kanssa tehtävään työhön, mutta ei esimerkiksi työntekijöihin kohdistuviin toimiin. Taskinen näkee, että työntekijöiden työssä jaksaminen ei ole niin isolla huomiolla tai prioriteetilla kuin asiakkaiden ongelmat. Tämä on mielestäni juurtunut ongelma sosiaalitoimessa ja itseasiassa juuri heikentää asiakastyön laatua. Työssä jaksamaton työntekijä ei välttämättä jaksa hoitaa laadukkaasti asiakasasioita tai saattaa jopa irtisanoutua. Asiakkaan kannalta, näistä kumpikaan ei ole hyvä asia.

4.2 Teatterityöpaja: Alussa oli kauhu ja lopussa nauru

Haastatteluissa tuli ilmi, että kokemukset työapajasta perustuivat mielikuviin eli alkureaktioihin ja todellisiin kokemuksiin eli käytäntöön. Alussa oli paljon epätietoisuutta ja epäilyjä, jotka kuitenkin lopulta kääntyivät innostukseksi ja iloksi.

ALKU VERSUS TOTEUTUS

En kai joudu näyttelemään?

Pakollisuus ahdisti

Ajankohta mietitytti

Haluttiin auttaa opiskelijaa

**Draamaleikit kummittelivat
tai innostivat**

Oli kiva päästä tekemään



Rentoutumista

Hervotonta naurua

**Oppi toisesta uusia
asioita**

Peruutukset harmittivat

Stressitasot laskivat

Kuvio 3: Työpajan ennakkoajatuksia ja toteutuksen jälkeisiä tunnelmia.

Aluksi teatterityöpaja herätti osittaista kollektiivista vastustusta. Vastustusta herätti ajankohta, epätietoisuus tulevasta toiminnasta ja pakollisuus.

”Varmaan alkuun melko suurta vastustusta, sen takia, että ajankohta oli sellainen, että oli, tuntu siltä, että oli liikaa jo muutenkin. Et sitten pitää vielä irroittaa tällaiseen työpajaan aikaakin sieltä omasta kalenterista, niin jotenkin. Varmaan oli alkuunkin aika suurikin vastustus.”

”Joo ja ehkä sellanen vähän kollektiivinen vastustus. Tai jotenkin semmonen, niinku ”Mikä tää nyt niin, ku on? En halua mitään näytellä.” Ehkä semmosta vähän.”

Työntekijöillä oli tunne, että työtä oli muutenkin jo liikaa, joten oli vaikea antaa aikaa tällaiselle ylimääräiselle toiminnalle. Ajasta ei kuitenkaan enää puhuttu itse työpajan kokemuksissa, joten näkisin, että aikaa ei haluttu antaa turhille asioille. Koen, että jokaisella alalla ja etenkin sosiaalitoimessa on aikapainetta, joten on ymmärrettävää, että työntekijät vastustavat toimintaa, jolle ei nähdä hyötyä tai tarkoitusta.

Teatteri-ilmaisupaja koettiin vieraaksi, jolloin se aiheutti epäluuloisuutta ja pelkoja mahdollisesta esiintymisen pakosta. Pelot näkyivät myös teettämässäni alkukartoituksessa (Liite 1). Kaksi vastaajista toivoi, että ei tehtäisi mitään liian vaikeita tai jännittäviä asioita, mutta toisaalta kaksi erityisesti toivoi näyttelemistä ja improvisaatiota. Toisin sanoen, näyttää siltä, että esiintymistä sekä odotettiin että vierastettiin. Samanlaista kahtiajakoa esiintyi työpajan pakollisuuteen liittyen.

”...Ku mä oon muutenkin vastarannan kiiski, niin se, että mut pakotetaan tekemään jotain, mikä menee mun mukavuusalueen ulkopuolelle, nii siinä tulee jo tavallaan niin monessa kerroksessa jo lähtökohtainen vastustaminen...”

”Jos se ois ollu vapaaehtoinen, nii en mä ois sinne tullu varmaa ikinä, varmaa. Mä oon vähä sit sellanen, et mä jään sinne, puuhasteleen työhuoneeseen tai meen asiakastapaamisii varaamaan sinne.”

Pakollisuus itsestään koettiin luotaantyöntävänä. Työpajaan osallistuminen tarkoitti mukavuusalueelta pois menemistä ja siihen

vielä velvoitettiin työnantajan toimesta. Tällainen pakottaminen saattoi tuntua kohtuuttomalta jo muutenkin paineistetussa työaikataulussa. Toisaalta toinen työntekijä pohti, että ei olisi välttämättä osallistunut ollenkaan, jos toiminta olisi ollut vapaaehtoista. Koen, että tässä tulee hyvin esille pakollisuuden erilaiset näkökulmat. Pakottaminen johonkin toimintaan luo automaattista vastarintaa, mutta myös toisaalta sitouttaa osallistumaan. Katson, että ilman pakollisuutta moni olisi jättänyt tulematta, koska harva haluaa haastaa itseään ja alkuun ihmisiä pitää vaatia osallistumaan. Taidetoiminnan idea avautuu vasta konkretiassa, joten se pitää fyysisesti kokea. Asian olemus ei tule esiin sanojen kautta.

”Se oli huvittavaa, siin tilanteessa, ku sä olit kertomassa, et osasta näki, et ”Ei never, et en tuu” ja sit osa oli sillai et ”Aaa, tää on ihan hauskaa”. Se jako ihan selkeesti kahtia. ”

”Ehkä vähä tuli semmonen, ku sit aika monet oli vähä sillai näki ilmeestä ja eleistä et oli semmonen, onks niinku lupa jotenki sillee olla innoissaan. Et ehkä tuli sit et joku saatto tulla sanomaan ”Mä en siis todellakaan mee, mut sä näytit olevan tosi innoissaan” Tai tieks tuli vähä semmonen et ”No, haittaaks se, että tykkää niinku?”

Vaikka vastustuksen sanottiin olevan kollektiivista, niin haastateltujen puheissa mielipiteet näyttäytyivät jakautuvan kahtia. Osa oli hyvin innostuneita, kun taas osa vastusti toimintaa. Työntekijät lukivat toistensa ilmeistä, ketkä olivat mukana toiminnassa ja kenelle tällainen oli epämieluisaa. Jotkut työpajaa odottavista kokivat, että positiivista suhtautumista joutui jotenkin perustelemaan tai peittelemään. Suurin osa haastateltavista kuitenkin kertoi kuuluneensa innostuneiden joukkoon. Tämä oli mielenkiintoista, nimittäin oliko mielipiteiden salaaminen osa työyhteisön kulttuuria vai johtuiko se vain taidetoiminnasta. Teatterillinen toiminta saattaa herättää niin vahvoja tunteita, että toisen näkökulmaa on vaikea hahmottaa.

Vaikuttavin tekijä teatterityöpajan innostuneisuuteen näytti olevan aikaisemmat positiiviset kokemukset taidetoiminnasta. Hyvät muistot taidepedagogisista menetelmistä tuottivat odotusta, kun taas negatiiviset aiheuttivat vastustusta. Tässä tulee esille taiteen ja ylipäättään kokemuksen teoria, jonka mukaan kokemus perustuu yksilön omaan historiaan ja siinä tapahtuneisiin kohtaamisiin. Dewey (2010) ja Hagman (2005) tuovat esille, että taiteen kokeminen on aina subjektiivinen tapahtuma, joten vaikuttavia tekijöitä ovat eletty elämä ja aikaisemman tiedon kautta muodostunut tulkintatapa. Taiteen kokemukseen vaikuttavat muun muassa taiteen kuluttamisaste ja aikaisemmat kohtaamiset. (Dewey, 2010, s. 50; Hagman, 2005, s. 15–16.)

Aikaisemman tutkimuksen perusteella (Rantala, 2011, s. 24) odotinkin alun vastarintaa ja oletin sen olevan vielä suurempaa.

Esittelytilaisuudellani yritin hälventää suurempia ennakkoluuloja, mutta näin ei käynyt, vaan mielipide muuttui vasta tekemisen kautta eli ensimmäisellä pajakerralla. Taskisen pitämässä pajoissa reaktiot ovat olleet samanlaisia. Alkuun ihmiset kokevat toiminnan ikävänä, mutta jälkikäteen palaute on ollut erittäin positiivista.

Taskinen: ” Kun lukee ohjelmassa, että tarinateatteria tulossa, ihmisiä hirvittää, että en kai mä joudu leikkimään mitään ja minähän en näyttele...”

Taskinen tuo esille, että vaikka heille on vain tullut positiivista palautetta, niin varmasti on ollut myös negatiivisia kokemuksia. Näin saattoi olla myös teettämässäni työpajassa. Voi olla, että haastateltaviksi tuli vain positiivisten kokemuksen omaavia, mutta toisaalta kaikki osallistujat suostuivat ottamaan osaa haastatteluihin ja lopulliset henkilöt valikoituivat aikataulullisten syiden takia.

Kaiken kaikkiaan haastatteluiden mukaan tunteet työpajaan tuloa kohtaan olivat suurimmaksi osaksi innostuneita ja osittain neutraaleja. Vastaukset käyvät yhteen esittelytilaisuudessa toteuttamani kyselylomakkeen (Liite 1) kanssa. Suurin osa oli innostuneita tulevasta toiminnasta eikä kukaan ilmoittanut täysin vastustavansa. Lomakkeissa ei tuotu esiin haastateltavien haastatteluissa kertomaa vastarintaa, joten ihmettelin asiaa ääneen haastatteluiden aikana. Kukaan ei ottanut kantaa asiaan, enkä alkanut enempää asiaa avaamaan. Jälkeenpäin ajateltuna minun olisi kannattanut kysyä suoraan tarkentavia kysymyksiä, koska nyt en saanut haastateltavien mielipidettä. Ehkä lomakkeisiin ei haluttu tuoda negatiivisia kommentteja tai kahvikeskusteluissa ei jostain syystä uskallettu näyttää yleistä innostuneisuutta.

Ennako-oletusten jälkeen siirryttiin konkreettiseen toimintaan eli käytännön kokemuksiin. Käänteentekevä asia oli ensimmäinen tapaamiskerta, koska siellä selvisi työskentelytapa ja näin ollen asiasta pystyi muodostamaan kokonaisavaltaisemman kuvan.

”Mutta toisaalta sitten taas, aika niinku heti ne häviää ne pelot, just sen ekan kerran jälkeen...”

Haastateltavat kokivat, että pelot ja ennako-oletukset poistuivat asioiden konkretisoiduttua. Nyt tiedettiin, mitä pajassa tehtiin. Myös työpajaa vastustanut koki, että vasta ensimmäinen kerta muutti suhtautumista. Hän oli tullut aluksi mukaan vain myötätunnosta omaa ryhmäänsä kohtaan.

”Perusluonto on äärimmäisen velvollisuudentuntonen ja mä oon luotettava ihminen. Et jos mä lupaudun, niin sit mä pidän siitä kiinni. Et tykkäsin tai en, mä pidän siitä kiinni... Yks kaikkien ja kaikki yhden puolesta...”

Ensimmäisen kerran jälkeen moni innostui työpajasta ja peruuntumiset koettiin ikäviksi. Työpajaan pyrittiin innostamaan vielä siellä käymättömiä ihmisiä ja toiminnasta alettiin puhua myös työpaikan ulkopuolella.

”...Sit huomas et vapaa-ajallaki kerto muillekki, et meillä on ollu tällöinen. Et tavallaan niinku siit tuli hyvä fiilis ja halus sitä viestiä jotenki viedä. Ja huomasin just, tiimille, joka siellä ei niin usein ehkä sitte oo käynny, niin huomas, että piti, et halus kauheesti tuoda ”Et siis tulkaa! Se on ihan super kivaa, älkää nyt, se on tosi kivaa”. Et piti kauheesti perustella, et miks teijän täytyy nyt tähä osallistua ja että saatte tämän kokemuksen niinku tästä. Että halus jotenki, että muutki saa niinku, et niil ei jää se tietty ajatus, vaan ne saa sen niinku oikeesti sen kokemuksen mikä siitä...”

Toiminnan tuottamaa hyvää olotilaa haluttiin jakaa muillekin. Työpajoissa käymättömiä pyrittiin innostamaan osallistumaan toimintaan esimerkiksi tuomalla esille siellä koettua iloa. Heidänkin haluttiin saavan konkreettinen kokemus pelkän mielikuvan sijaan. Haluttiin, että kaikki saisivat kokea tämän mukavan asian.

Jännitin todella paljon ensimmäistä työpajaa ja pelkäsin, että harjoitteet koetaan lapsellisiksi ja ärsyttäviksi. Ensimmäisellä kerralla teetätin pelkästään alkulämmittelyleikkejä, jotka teatterimaailmassa toimivat esitysten tai harjoitusten toiminnan virittäjinä. Oletin niiden olevan vain yhdentekeviä ryhmäharjoituksia, joten yllätyin kovasti, kun ne saivat monia mainintoja haastatteluissa. Muistan kyllä, että ne toimivat hyvin ja olin otettu ryhmän kyvystä heittäytyä ja käyttää luovuutta.

Haastatteluissa tuli ilmi, että kaksi työpajan kannalta edesauttavaa tekijää olivat minun asemani opiskelijana ja esihenkilön luotsaava toiminta. Päätötyöntekijää kohtaan tunnettiin sympatiaa ja toista

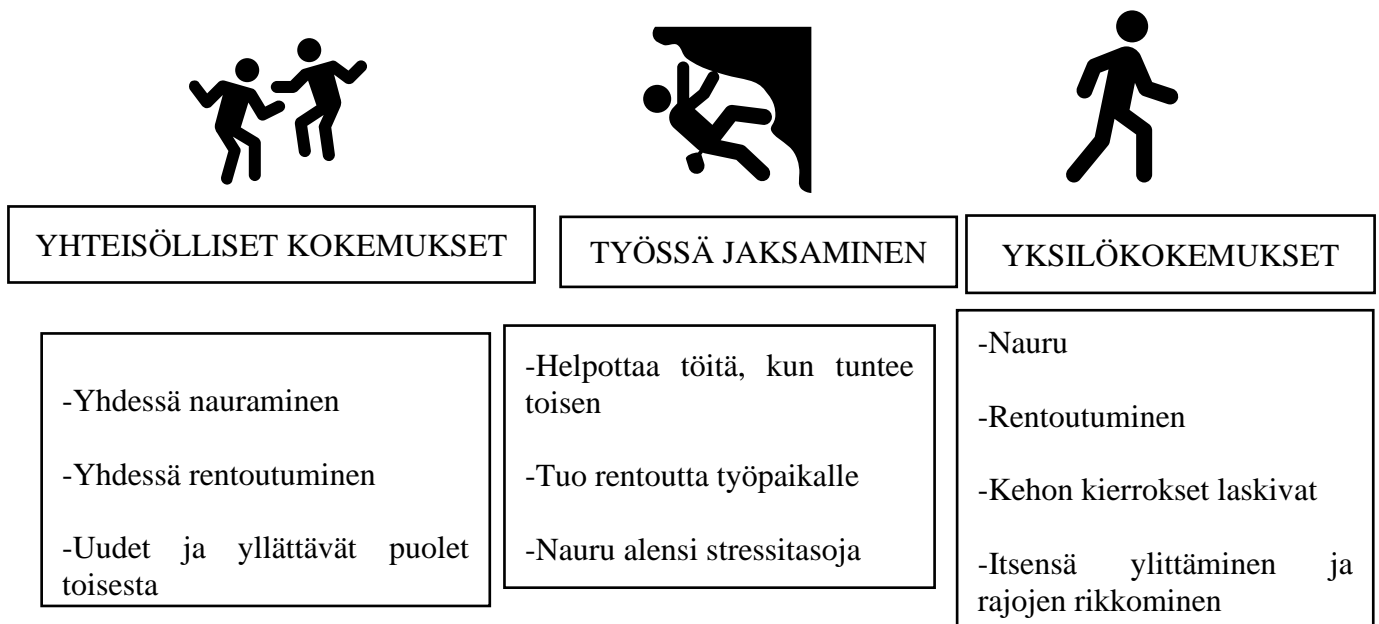
haluttiin auttaa opiskeluiden loppuun saattamisessa. Tosin vaikutti siltä, että asemani opiskelijana edesauttoi ensimmäiselle kerralle osallistumisessa, mutta ei ollut enää tämän jälkeen tärkeässä asemassa. Esihenkilön toiminta vaikutti koko prosessin ajan. Hän muun muassa piti työntekijöitä ajan tasalla aikataulullisista muutoksista, pyrki järjestämään korvaavia pajakertoja ja varmisti kuljetukset itse työpajapaikalle.

”Esihenkilö X on toiminut sellasena tosi kovana agitaattorina meillä täällä toimistolla sun pajan puolesta...”

”Autto sua varmaan paljon, ku se oli tosi aktiivinen, niin kyl siel oli porukkaa. Et jos ei esihenkilö vedä sitä porukkaa, niin kyl sit helposti porukka vaa. Sit ku tää on sellasta työtä, täältä on vaikee saada porukkaa mukaansa, ku ne on niin kiireisiä...”

Esihenkilö innoitti ihmisiä osallistumaan ja veti työntekijöitä mukaan toimintaan. Työpajan toimivuuden kannalta onkin erittäin tärkeää, että esihenkilö sitoutuu työskentelyyn ja osallistuu itse harjoitteisiin. Ilman tällaista esimerkkiä työntekijöillä saattaa olla haasteita sitoutua tai ottaa toiminta vakavissaan. (Antal & Strauss, 2013, 21; Rantala, 2011, s. 21.)

Kokonaisuudessaan työpaja sai haastateltavilta hyvin positiivista palautetta ja sille nähtiin paikka työssä jaksamisen tukijana. Kokemuksia koettiin yksilö- ja yhteisötasolla.



Kuvio 4: Työntekijöiden kokemukset työpajasta

Yhteisö- ja yksilönäkökulmasta merkittävimpiä kokemuksia olivat nauraminen, rentoutuminen ja työkavereihin tutustuminen. Näiden kaikkien katsottiin tuottavan työyhteisön toimivuutta eli edistävän työssä jaksamista. Pajan harjoitukset rentoutuivat henkilö- ja yhteisötasolla. Nauru muistutti ilon merkityksestä ja siitä, että ylipäättään on sallittua nauraa. Nauru tuotti myös rentoutta ja kokemusta stressitasojen laskusta.

”...sieltä sai sen nauramisen, minusta se oli jotenkin tosi vapauttavaa ja sellaista, mitä välillä olen jo unohtanu, et työpaikalla voi nauraa...”

”...tommonen, missä pääsee ihan hervottomasti nauramaan työkavereitten kanssa, oppii uusii juttuja niistä ja sit ihan erilainen rentous, mikä täällä on, ku kaikki juoksee ja ollaan niin, ku aika vakavien asioiden kanssa niinku koko ajan tekemisissä. Niin siitä

irrottautuminen sellaseen paikkaan, niitten ihmisten kanssa, jotka jakaa sen saman arjen työpaikalla, niin must se teki tosi hyvää...”

Työpajassa oli mahdollisuus pysähtyä hetken äärelle ja se tuotti vapautunutta olemista. Irrottautuminen työkavereiden kanssa hauskuuden ja rentouden tilaan koettiin merkitykselliseksi. Oli mielestäni mielenkiintoista ja ihanaa, että ilo oli näin isossa osassa kokonaisuutta. Aikaisemmissa teatteritoiminta tutkimuksissa nauru ei saanut näin vahvaa jalansijaa. Näen kuitenkin, että ilon tunne on keskeinen osa teatteriharjoitteiden toimintaa ja se tuli tässä hyvin esille. Leikkeihin heittäydettiin ja kuten yksi haastateltava sanoi, ”naurettiin hervottomasti”. Taskisen mukaan myös heidän toiminnassaan on usein itketty ja naurettu.

Taskinen:” ... On nauranut ja on itkeny, eikä oo siinä hetkessä tarvinnu suorittaa mitään muuta, joka kieltäisi ne tunteet esimerkiks, niin se on puhdistanu, eli sille on luotu myös merkitys. Sille, että tämmönen hetki oli. Niin must se taide sallii sen ja se ei tunnu kummalliselta tai jotenki omituiselta tai väärältä...Sitä ei voi suorittaa samalla tavalla ...ilman sitä taidetta, se puoli meistä ei ehkä tuu esiin justiinsa, joka kaipaa, vaikka naurua...Ei se ainakaan samalla lailla sallittuna tuu esille, jos puhutaan työkontekstista, niin minkään muun kautta, tai se on musta ainakin helpoin tapa.”

Taskisen katsoo, että taide antaa mahdollisuuden kokea ilon tunteita ja kutsuu esiin sen tarpeellisuuden. Ohjaajan mukaan taidetta ei voi suorittaa ja se sallii sellaisia tunteita, joita saatamme normaalissa arjessa tukahduttaa. Taidetoiminnassa tunteiden kokemiselle on luotu salliva paikka ja se on koettu puhdistavaksi. Lastensuojelun työntekijät kohtaavat paljon tunteita, mutta joutuvat tukahduttamaan niitä asiakkaiden takia. Teatteriharjoitteiden avulla on mahdollista purkaa kerrostuneita tunteita ja se antaa mahdollisuuden hullutella ja nauraa. Dissanayake näkeekin, että pohjimmainen syy tehdä taidetta on sen kyky tuottaa hyvää oloa. Taiteen kuluttaminen, olkoon se sitten

musiikki tai teatteritaide, tuottaa ilon kokemuksia. Dissanayaken mukaan hyvän olon tunteminen on ihmiselle elinehtoista. Me koemme mielihyvää asioista, jotka ovat biologisesti välttämättömiä. Näin ollen taide on essentialista ihmiselämälle. (Dissanayake, 1996, s. 32, 24.)

Tunnepuolen lisäksi toinen merkittävä kokemustekijä oli työyhteisö. Työpajaan osallistuneet kertoivat tutustuneensa paremmin työkavereihinsa ja löytäneensä heistä yllättäviäkin uusia puolia. Osa sanoi olleensa mukavuusalueensa ulkopuolella ja koen, että tämä tuotti erilaista olemista. Työrooleista poistuminen ja toisenlainen tekeminen toi esille tutusta poikkeavaa toimintaa. Meissä ihmisissä on kuitenkin hyvin erilaisia puolia, mutta tilanteet eivät välttämättä mahdollista niiden esiin tuomista. Taide sallii ja kutsuu esiin kaikenlaista olemista.

”...Mutta tää teatteri-ilmasu menee sinne mun siviilipersonan puolelle tietyllä tavalla. Mä en ollu siellä työntekijänä pyörimässä vaan mä olin siellä [oma nimi] pyörimässä. Silloin ollaan siellä mun henkilökohtaisella alueella ja mä oon siitä aika arka. Ja se on ehkä se, mikä mua kaikkein eniten jännitti. Juuri se, että mä tulen sinne omana epävarmana itsenä.”

”Joskus on hyvä niit rajoja kokeilla, niit harvemmin tulee, niin sit vähän tämmökses joutuu... olihan se ylipäätänsä mukavuusalueelta astumista, ku mä tuln mukaan tähän...”

”...panssarit pikkasen pois, mitä huomaamattaan työpaikalla kantaa, vaikka ei täällä hirveesti semmosia oo. Työroolia raotetaan tommosissa. Pitää heittäytyä, näyttää sitä haavoittuvuutta, mikä meis kaikissa kuitenkin on ja päästää ihmiset, ottaa se riski...”

Asiakastyöluonteen takia moni sosiaalitoimen työntekijä pyrkii pitämään henkilökohtaisen elämän ja tunteensa salattuna. Vaikka vain

asiakastyö vaatii sitä, saattaa tällainen toimintamalli jäädä päälle työyhteisön vuorovaikutuksessa. Työpajassa ei voinut olla työroolissa ja monissa harjoitteissa tuli esille ihmisten henkilökohtaisia ominaisuuksia. Leikkimisessä ja heittäytymisessä piti jättää aikuisena oleminen ja vain tehdä asioita hetkessä. Tällaisessa toiminnassa ollaan herkällä alueella, koska ihmiset paljastavat itsensä ja näin laittavat oman minänsä alttiiksi. Tässä tulee esille yksi osa taiteen muuntavasta vaikutuksesta, josta puhuvat esimerkiksi Von Brandenburg (2007, s. 182) ja Dewey (Alhanen, 2013, s. 188 –189). Taiteen avulla on mahdollista rikkoa rajojaan, koska sen luoma ympäristö sallii sen ja jopa ruokkii sitä.

”mun mielestä oli huikeeta löytää ihmisistä uusia puolia. Semmosia mitkä ei niinku näy täällä toimistolla ja semmosia aika yllättäviäki puolia, ei pelkästään se, että me tehtiin harjoitteita missä kerrottiin joku yksityiskohta itsestä, kyllähän me kerrotaan täällä aika rajattomasti välillä kaikenlaisia juttuja, mutta tavallaan se että, siellä tuli semmoisia yllättäviä persoonia... (kertoo harjoitteesta toisen työntekijän kanssa) sit mä ajattelin et hitsi tässä mennään, et tästä kaverista löytyyki tämmönen puoli. Siel oli tämmösiä hauskoja löytöjä, mitkä helpottaa taas täällä töissä, niinkun kontaktin ottamista, kun on nähnyt sen toisen puolen tavallaan sieltä.”

Uudenlainen kanssakäyminen tuotti erilaista olemista ja näin lähensi yhteisöä. Toiminnan harjoitteet toivat esille sellaisia piirteitä, mitä verbaalinen kommunikointi ei ollut paljastanut. Haastateltava kertoi, kuinka paljon yllättyi harjoitetta tehdessä toisen työntekijän tavasta heittäytyä. Tällainen erilainen lähentyminen auttoi kontaktinottoa töissä ja lisäsi ymmärrystä toisesta henkilöstä. Sama ilmiö on tullut hyvin esille sekä aikaisemmissa työpajatutkimuksissa että taiteen teoriassa. Alhanen tuo esille Deweyn näkemyksen, jonka mukaan taiteen avulla on mahdollista ymmärtää erilaisia tapoja ja toimia. Taide myös tuo esille itsestämme erilaisia puolia. (Alhanen, 2013, s. 188 –189, 190.) Aikaisemmissa työpajoissa on huomattu, että taiteen

avulla on mahdollista kohdata työkavereita ilman rooleja ja se edesauttaa kommunikointia (Antal & Strauss, 2013, s. 12, 27).

Haastateltavat eivät tuoneet esille kritiikkiä työpajaa kohtaa, mutta pyydettyä he katsoivat, että harjoitteita olisi voinut enemmän yhdessä purkaa. Pohdittiin, että jokaisen harjoitteen jälkeen olisi ollut mukava auki avata kokemuksia. Nyt purkaminen tehtiin vasta jokaisen kerran päätteeksi. Keskustelua herätti myös harjoitteiden taso. Osa haastateltavista mietti, että olivatkohan viimeisen kerran tehtävät liian vaikeita uusille osallistujille. He aavistivat, että joitakin tekeminen saattoi ahdistaa, joten katsottiin, että henkilökohtainen purku olisi ollut hyvä asia. Haastateltavat itse eivät kokeneet harjoitteita liian vaativiksi.

Viimeisellä kerralla oli paljon uusia osallistujia, joka yllätti minut ohjaajana. Ajattelin, että kaikki olivat jo käyneet työpajassa. Suunnittelin viimeisen pajan vaativammaksi, koska halusin haastaa osallistujia. Pohdin alkuperäisen suunnitelmani muuttamista, mutta päädyin toimimaan aikaisempien osallistujien ehdoilla. Halusin viedä heidän harjoitustaan pidemmälle, mutta silloin tietoisesti riskeerasin uusien osallistujien mukavuudentunteen. Päätökseen vaikutti myös olemassa oleva materiaali. Kaikki pohtimani vaihtoehtoharjoitukset olivat jokseenkin haastavia ja en halunnut toistaa aikaisempien kertojen harjoitteita. Koen, että ratkaisu oli oikea, mutta minun olisi pitänyt lopussa purkaa toimintaa keskustellen kokemuksista.

4.3 Tulevaisuuden mahdollisuuksia: Teatteri-ilmaisun harjoitteet osana sosiaalitoimen työhyvinvointia

Kaikki haastateltavat katsoivat, että työpajalla on käyttömahdollisuuksia tulevaisuuden työssä jaksamisessa. Osa puhui asiasta neutraalisti, kun taas jotkut innostuivat paljonkin aiheesta. Alla olevan kuvion avulla tuon esille toiminnan mahdollisuuksia sekä haasteita.



Kuvio 5: Taidetoiminta käytännön työssä jaksamisessa

Haastateltavat kokivat taidetoiminnan hyödylliseksi ja näkivät siinä potentiaalia. Esihenkilö koki, että toiminnalla voi luoda ja edesauttaa tiimihenkeä. Tällaista voisi tehdä esimerkiksi työnohjauksellisissa

tapaamisissa. Myös työntekijät ja ohjaaja Taskinen näkivät työpajatoiminnan mahdollisuuden työssä ohjaamisen osana.

Taskinen: ” Kyl mä ajattelen, että työnohjauksen yhtenä muotona tai työnohjauksen syventäjänä. Ei tarvii olla joko tai vaan sekä että. Kaikkeen ei sovi. Mutta monessa sopii; kuormituksessa, yhteisen tiedon jakaminen, toinen toistemme tukeminen...”

” ...työnohjauksen yhteydessä, jollakin sellasena metodina elementtinä, varmasti olis hyvä.”

Taskinen kokee, kuten työntekijät ja esihenkilö, että taidetoiminta voisi olla yksi osa työnohjausta. Taskinen tuo esille, että taide ja työnohjaaminen eivät ole toistensa vastakohtia vaan voivat täydentää toinen toisiaan.

Teatterityöpajan haasteena olivat sosiaalitoimen työntekijöiden työnkuva, työntekijöiden vaihtuvuus ja organisaation resurssit. Intensiivinen työtapa tuotti haasteita ja vaihtuvuus oli suurta.

”Tää on hyvin haasteellista järjestää tämmöstä pajaa, tässä meidän työssä. Sen ajan puskuroiminen, niinku huomasit, se vaati aika paljon työtä, että saatiin porukkaa ees jollain tapaa. Ja sit ku sanoit, tässä työssä on paljon yllättäviä ja akuutteja tilanteita, vaihtelee päivästä viikosta toiseen. Mä ymmärrän hyvin et se on, tää sitoutuminen on ollu hankalaa. Tällaisen työmuodon ottaminen näin intensiivisenä, niin on oma haasteensa.”

Työpajan aikatauluttaminen työntekijöiden työaikaan oli haasteellista. Lastensuojelun työntekijöiden työnkuva on hektinen, joten peruuntumiset olivat väistämättömiä. Työssä on paljon ennalta-arvaamattomia tilanteita, joihin on pakko reagoida, joten sitoutuminen on haastavaa.

”Sitte tää sun juttuki tuli siihen kohtaan et vähän työntekijät alko katoilee täs syksyn aikana. Kai seki vaikuttaa tässä näin. Asiakaspainetta.”

Haastatteluissa tuli esille, että työpajan aikana työntekijöitä joko irtisanoutui tai irtisanottiin. Sosiaalitoimessa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, joten tämä tulisi ottaa huomioon mahdollisessa työpajatoiminnassa. Laajemman kokonaisuuden tarkastelussa haasteena on organisaation resurssit ja etenkin niiden rajallisuus.

Taskinen: ”...Ei myöskään oo resurssia sillä tavalla. Ensin kokeillaan ja sitten huomataan, että jotain järkeä tässä on. Sosiaalialalla sitä kakkua on jakamassa niin moni. Hataralla se, että mitä taiteen merkitys voisi olla...”

Taskinen katsoo, että sosiaalialalla monet eri tahot taistelevat rahallisista voimavaroista, joten saattaa olla hankala saada taloudellista tukea taiteelliselle toiminnalle. Taiteen hyödyllisyyttä on vaikea hahmottaa ja usein se tulee näkyväksi vasta toiminnan kautta, kuten tämän tutkimuksen teatteri-ilmaisupajassa. Taskinen kokee, että toteuttamani paja vaatii aikaa ja esimerkiksi heidän omassa toiminnassaan se ei ole ollut mahdollista. Taskisen johtama tarinateatteri tilataan lyhyeksi ajaksi, esimerkiksi tyhy-päivän osaksi. Taskinen näkee, että tämä johtuu yleisestä näkökulmasta, jonka mukaan rahalliset tuet pyritään kohdentamaan asiakkaille eikä työntekijöille. Haastatteluissa pohdittiinkin sitä, miten työpaja asettuisi osaksi jo olemassa olevia työntekijän työssä jaksamisen tukitoimia.

” Työhyvinvointi päivänä tai joku semmonen vähän intensiivisempi joku pidempi aikajänne ja sit oltais vähän pidempää. Mä mietin vaan, et mihin se istuu, ehkä kerran kuussa voisi olla, mut ku meill on niis rakenteissa monenlaisia erilaisia juttuja. On niinku työnohjaus omansa ja sit on ehkä työhyvinvointiin liittyviä omia

juttujansa, ja sit on rakenteellisia työkoukousia. Ja monenlaisia semmosta. Et liian montaa ei voi olla taas sitten. Tai sitte mun mielestä sopis kaikkein parhaiten tiimiyttämiseen tai ryhmäyttämiseen. Semmoseen, ehkä työohjaukselliseen sessioon, jossa ennaltaehkäistään pahimpia klikkejä, saatais puuttumaan sen työhyvinvointiin, sen tiimin ja sen toimiston. Tällä sallittiin semmosta. Sillä voitais ylläpitää semmosta hyvää tiimihenkeä, hyvää yhteisöhenkeä.”

Sosiaalitoimen rakenteissa on jo paljon työhyvinvointiin liittyviä toimia, joten haastatteluissa pohdittiin, että miten tällainen uusi asia asettuisi osaksi kokonaisuutta. Työpajan mahdollisuus nähtiin osana jo olemassa olevia menetelmiä, joten sillä voitaisiin täydentää niitä sekä tuoda ratkaisuja tarkemmin määrättyihin haasteisiin, kuten ryhmäyttämiseen ja yhteisöhengen luomiseen.

Haastatteluiden tulevaisuuspohdinnassa yllätti työntekijöiden ehdotus johtoportaan työpajatoiminnasta. Työntekijät katsoivat, että seuraavassa teatteri-ilmaisun työpajassa voisi olla ylemmän tason esihenkilöitä joko keskenään tai heidän kanssaan. Koettiin, että tällaisessa työpajassa voitaisiin vaihtaa rooleja, heittäytyä sekä tutustua toisiinsa.

”Ja tommonen, mikä ei liity tähän työhön vaan tästä työstä ihan irrallaan, niin se just tois ne. Ihmiset kohtaa ihan eri tasolla, ei semmosella asiantuntijana tai hierarkkisena, vaan ihan ihmisenä...”

Nähtiin, että työpajassa esihenkilöt ja työntekijät kohtaisivat toisensa ilman työrooleja, joka saattaisi helpottaa työpaikalla tapahtuvaa kanssakäymistä ja kommunikointia. Koettiin myös, että tällaisella toiminnalla saattaisi tutustua etäiseksi jääneeseen työnjohtoon. Näen tämän hyvänä ideana, koska monilla työpaikoilla rivityöntekijöiden ja johtajien kohtaamattomuus haittaa organisaation toimivuutta.

Yhteinen tutustuminen ja hassuttelu saattaisi purkaa jännitteitä ja luoda yhteisöllisyyttä.

Haastateltaville jäi positiivinen kokemus teatteri-ilmaisutyöpajasta ja sille toivottiin jatkoa. Toiminnan mahdollisuudet nähtiin osana työnohjausta, mutta pohdittiin myös sitoutumisen haasteellisuutta. Sosiaalitoimessa on paljon vaihtuvuutta ja työ on hektistä sekä alati muuttuvaa. Toisaalta työhyvinvoinnin rakenteita on jo valmiina, joten järjestelmää ei tarvitse erikseen rakentaa.

5 LOPPUNÄYTÖS: JOHTOPÄÄTÖKSET

Talvella 2018 aloin pohtia maisterintutkielmaani ja halusin sisällyttää siihen taidetoimintakokemuksiani. Mietin ensin, että olisin tutkinut näyttelijäntyön ja sosiaalityöntekijän ammattiyhtäläisyyksiä, mutta lastensuojelussa tehdyn harjoittelun jälkeen halusin soveltaa tietotaitoani osaksi työhyvinvointia. Innostuin lastensuojelun alasta, mutta pohdin, että jaksanko henkisesti kuormittavassa toimessa. Aloin pyöritellä mielessäni mahdollisuuksia tuoda teatterin voimaannuttava vaikutusta osaksi sosiaalitoimen työhyvinvointia. Näin lähti idea teatteri-ilmaisuharjoitteiden työpajasta.

Tutkimuskysymykseni muokkautuivat matkan varrella. Alun alkaen työni tarkastelun pääpaino piti olla taiteen kokemuksellisuudessa, mutta haastattelut inspiroivat painottamaan vahvemmin työssä jaksamista. Huomasin, että työntekijöillä oli kova tarve saada kertoa tilanteesta ja he pyrkivät tuomaan esille erilaisia ratkaisuehdotuksia. Koen, että työntekijöiden esiin tuomat näkökulmat työssä jaksamisesta loivat pohjaa taiteen mahdollisuuksien tarkastelulle. Katson, että aineistolla on vastattu tutkimuskysymyksiini ja ne ovat linjassa esittämäni teoria kanssa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu samanlaisia tuloksia aikaisiksi ja moni haastateltava puhui kuin Deweyn suulla kokemuksista.

Aineistoni on analysoitu sisällönanalyysillä ja materiaali koostuu yksilö- ja ryhmähaastatteluista, joihin osallistui ammattiohjaaja Taskinen sekä teatteri-ilmiasupajan osanottajia. Sain hankittua aineistoa hyvin ja koen, että se on eettisesti tuotettua. En johdatellut haastateltavia tai pyrkinyt manipuloimaan heidän vastauksiaan. Keskustelut käytiin sallivassa ja avoimessa ilmapiirissä.

Maisterityöni vaiheista haastavimmaksi koin aineiston analysoinnin, koska pelkäsin tekeväni sitä väärin. Jälkikäteen katsottuna, katson

onnistuneeni tuomaan tietoa tärkeästä, mutta vähän tutkitusta aiheesta sekä opin paljon tutkimuksen teosta. Yleisesti koko prosessi oli minulle miellyttävä kokemus ja pysyin kaikissa asettamissani aikatauluissa.

Maisterityöni on poikkeus verrattuna moniin muihin yliopistolla tehtyihin lopputöihin. En kirjoittanut vain tutkimusta, vaan rakensin konkreettisen toimintamallin. Näen kuitenkin, että toiminta ja tutkimus täydentävät ja tarvitsevat toisiaan, ja tämän takia halusin tehdä tällaisen maisterintutkielman. Halusin oppia tutkimuksenteosta, mutta myös luoda työkaluja työelämän kannalta.

Tutkimukseni tukee aiemmin tutkittua tietoa lastensuojelun työntekijöiden työssä jaksamisesta sekä taiteen mahdollisuuksista. Työpajatoiminnan aikana tuli konkreettisesti esille lastensuojelun työntekijäpulan merkittävin ongelma eli työntekijöiden runsas vaihtuvuus (Jaakkola, 2011, s. 21). Jo kahden kuukauden työpajatoiminnan kuluessa tiimeissä aloitti ja lopetti työntekijöitä. Rakenteelliset tekijät näyttäytyivät myös haastatteluissa ja tukivat näkemystä siitä, että organisaation toimet ovat merkittävin tekijä työssä jaksamisessa työyhteisön rinnalla (Forsman, 2010, s. 75, 128; Matela, 2011, s. 26; Mänttari-van der Kuip, 2015, s. 14, 40; Tham, 2007). Johdon katsottiin olevan avainasemassa. Haastateltavat peräänkuuluttivat aikaisempien tutkimusten kaltaisia toimia, kuten palautetta, palkkaa kannustimia ja työntekijän hyvinvoinnista välittämistä (Matela, 2011, s. 26, 118; Tham, 2007). Mielenkiintoista oli, että haastateltavat eivät tuoneet yhtä vahvasti esille työyhteisön tärkeyttä, vaikka sen on katsottu olevan samalla tasolla organisaation toimien kanssa (Matela, 2011, s. 26; Mänttari-van der Kuip, 2015, s. 14, 40).

Työntekijöiden tuottamat kokemukset teatteri-ilmaisutoiminnan työpajasta tukivat olettamusta taiteen terveyttä edistävästä toimista. Työssäni ei tehty lääketieteellisiä mittauksia (Beck. ym, 2000; Berbel

ym., 2007), mutta osallistujat kokivat rentoutuneensa sekä stressitasojen laskevan. Työn kannalta työntekijät katsoivat teatteri-ilmaisuharjoitteiden lisäävän keskinäistä kommunikointia sekä näyttäneen uusia puolia työkavereista. Taiteen on katsottu edistävän vuorovaikutuksen harjoittamista sekä työroolien purkua (Rantala & Hiltunen, 2013, s. 32; Rönkä ym., 2012, s. 13).

Deweyn teoria taiteen kokemuksellisuudesta tuli kattavasti esille aineistosta. Haastatteluissa taidetoiminta nähtiin subjektiiviselta kannalta (Dewey, 2010, s. 11, 135) ja siihen vaikuttavat vahvasti aikaisemmat kokemukset taideharjoitteista (Hagman, 2005, s. 15 –16). Etenkin Deweytä viehättänyt taiteen muuntavuus näkyi harjoitteissa (Alhanen, 2013, s. 188 –189), nimittäin työntekijät kokivat tekevänsä ennenkokemattomia asioita sekä näkevän toisista sellaisia puolia, mitä eivät uskoneet olevan olemassa.

Tutkimushaastatteluissa tuotiin esille työssä jaksamisen haasteita, joihin teatteri-ilmaisutyöpaja työskentelyllä on mahdollisuudet vastata. Työntekijät kokivat johdon tuen ja tarpeen tärkeänä osana jaksamista, joten he ehdottivatkin yhteistä toimintapajaa heidän kanssaan. Haastatteluissa tuli työntekijöiden tarve eräänlaiseen työasioista puhdistautumiseen ja tämä saavutettiin työpaja harjoitteilla. Työntekijät kokivat taakan poistuvan harteilta.

Katson, että taidetoiminnan vaikuttavuus ja kokemuksellisuus kaipaavat jatkotutkimusta. Toiminnasta on hyvin vähän tutkittua tietoa. Näkisin, että jatkotutkimuksessa pyrittäisiin pidempiaikaiseen tarkasteluun, joka esimerkiksi toteutettaisiin vertaistutkimuksen muodossa. Tutkittavilta voitaisiin mitata esimerkiksi erilaisia stressitasoja ja haastella tuntemuksia työssä jaksamisesta. Tämän jälkeen noin vuoden ajan toteutettaisiin teatteri-ilmaisun harjoitteita sisältävä työpaja työnohjauksen tapaamisilla ja katsottaisiin, minkälaisia lukemia ja palautteita saataisiin aikaan.

Maisterintyöni on tärkeä keskustelunavaus taidetoiminnan mahdollisuuksista osana työssä jaksamisen tukikeinoja. Koen, että etenkin kuormittava lastensuojelu on otollinen paikka tällaisen toiminnan käyttöönottoon. Työntekijät ovat päivittäin tekemisissä tunteiden eli kehon toiminnan kanssa, joten on tärkeää saada tähän erilaisia purkukeinoja. Teatteri-ilmaisuharjoitteet ovat fyysisissä ja niissä kehon toiminta on pääosassa.

Lastensuojelun työssä jaksaminen tulisi ottaa huomioon valtion päättäjätasolla, koska työntekijät tekevät äärettömän arvokasta ja yhteiskunnallisesti merkittävää työtä. Sosiaalitoimessa tehtävän työn tarve vain kasvaa moniongelmaisessa maailmassa, jossa yhteiskunnalliset ongelmat ovat alati haastavampia. Nykyisen vaihtuvuuden ja työntekijäpulan takia asiakkaat eivät saa tarvittavia palveluita tai laadukasta ja suunnitelmallista muutokseen tähtäävää henkilöohjausta. Lastensuojelu on ollut jo pitkään kriisissä ja näyttää siltä, että päättäjätasolla tämä on jäänyt näkemättä. Olisi aika panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja ottaa käyttöön uusia innovatiivisia keinoja.

LÄHTEET

Acai, A. Mcqueen, S., Mckinnon, V. & Sonnadara, R. (2017). Using art for the development of teamwork and communication skills among health professionals: A literature review. *Arts & Health*, 9(1), s. 60 – 72. Haettu 2.12 .2019 osoitteesta doi:10.1080/17533015.2016.1182565

Adajian, T. (2005). On the Prototype Theory of Concepts and the Definition of Art. *Journal of Aesthetics and Art Criticism*, 63(3), s. 231 – 236. Haettu 2.12 .2019 osoitteesta doi:10.1111/j.0021-8529.2005. 00203.x

Alhanen, K. (2013). *John Deweyn kokemusfilosofia*. Helsinki: Gaudeamus.

Antal, A. & Strauss, A. (2013). Artistic interventions in organizations: Finding evidence of values-added. *Creative Clash Report*. Berlin: WZB.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry (2017) *Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Haettu 20.1.2020 osoitteesta <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet>

Art (päiväämätön). *Merriam-Webster online-sanakirja*. Haettu 2.12 .2019 osoitteesta <https://www.merriam-webster.com/dictionary/art>

Averett, P., Crove, A. & Hall, C. (2015). The Youth Public Arts Program: Interpersonal and Intrapersonal Outcomes for At-Risk Youth. *Journal of Creativity in Mental Health*, 10(3), s. 306 – 323. Haettu 12.12 .2019 osoitteesta doi:10.1080/15401383.2015.1027840

Baldschun, A. (2018). *The occupational well-being of child protection social workers: Theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers*. (Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto). Haettu 18.8 .2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2829-0>

Bardy, M. (2007). Taiteen paluu arkeen. Teoksessa M. Bardy, R. Haapalainen, M. Isotalo & P. Korhonen (toim.), *Taide keskellä elämää* (s. 21 – 35). Helsinki: Like.

Barry, D. & Meisiek, S. (2010). Seeing More and Seeing Differently: Sensemaking, Mindfulness, and the Workarts. *Organization Studies*, 31(11), S. 1505 – 1530. Haettu 18.8 .2019 osoitteesta doi:10.1177/0170840610380802

Beardsley, M. C. (1975). *Aesthetics from classical Greece to the present: A short history*. Tuscaloosa, Alabama: University of Alabama Press.

Beck, R.J., Cesario, T.C., Yousefi, A. & Enamoto, H. (2000). Choral singing, Performance Perception, and Immune System Changes in Salivary Immunoglobulin A and Cortisol. *Music Perception*, 18 (1), s. 87 – 106.

Berbel, P., Moix, J. & Quintana, S. (2007). Music versus diazepam to reduce preoperative anxiety: A randomized controlled clinical trial. *Revista española de anestesiología y reanimación*, 54(6), s. 355 – 358.

Bjerstedt, K. (2001). Työssä jaksamisesta ja työmarkkinoiden muutoksesta. *VATT-keskustelualoitteita*. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Chatterjee, A. (2013). *The Aesthetic Brain: How We Evolved to Desire Beauty and Enjoy Art: How We Evolved to Desire Beauty and Enjoy Art*. Oxford: Oxford University Press.

Chilvers, I. (2009). *The Oxford Dictionary of Art and Artists*. Oxford: Oxford University Press.

Clift, S. & Hancox, G. (2010). The significance of choral singing for sustaining psychological wellbeing: findings from a survey of chorister in England, Australia and Germany. *Music Performance Research* 3 (1), s. 79 – 96.

Coffey, M. (2004). Stress in Social Services: Mental Wellbeing, Constraints and Job Satisfaction. *The British Journal of Social Work*, 34(5), s. 735 – 746.

Cohen, G. D. (2006). The Impact of Professionally Conducted Cultural Programs on the Physical Health, Mental Health, and Social Functioning of Older Adults. *The Gerontologist*, 46(6), s. 726 – 734.

Cohen, T. (1973). *Aesthetic/Non-aesthetic and the concept of taste: A critique of Sibley's position*. *Theoria*, 39(1-3), s. 113 –

152. Haettu 20.8 .2019 osoitteesta doi:10.1111/j.1755-2567.1973.tb00633.x

Cuypers, K., Krokstad, S., Holmen, T.L., Knudtsen, M.S., Bygren, L.O. & Holmen, J. (2012). Patterns of receptive and creative cultural activities and their association with perceived health, anxiety, depression and satisfaction with life among adults: the HUNT study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 66 (8), s. 698 – 703.

Cupchik, G. (2013). I am, therefore I Think, Act and Express both in Life and in Art. Teoksessa R. Tone & J. Lang (toim.), *Art and Identity: Essays on the Aesthetic Creation of Mind* (s. 67 – 92). Amsterdam: Editions Rodopi.

Danto, A. (1964). *The Artworld*. *The Journal of Philosophy*, 61(19), s. 571 – 584. Haettu 22.11 .2019 osoitteesta doi:10.2307/2022937

Dewey, J. (2010). *Taide kokemuksena*. Tampere: Niin & näin.

Dickie, G. (1974). *Art and the aesthetic: An institutional analysis*. Ithaca, New York: Cornell University Press.

Dickinson, N. & Perry, R. (2002). Do MSW graduates stay in public child welfare? Factors influencing the burnout and retention rates of specially educated child welfare workers. *Journal of Health and Social Policy* 15 (3-4), s. 89 – 103.

Dissanayake, E. (1996). *Homo aestheticus: Where art comes from and why* (2nd pr.). Seattle: University of Washington Press.

Dolan, P. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), s. 94 – 122.

Drisko, J. W. & Maschi, T. (2015). *Content analysis*. New York: Oxford University Press.

Fancourt, D. & Finn, S. (2019). *What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review*. Kööpenhamina: WHO Regional Office for Europe, 2019 (Health Evidence Network (HEN) synthesis report 67).

Fancourt, D., Perkins, R., Ascenso, S., Carvalho, L., Steptoe, A. & Williamon, A. (2016). Effects of Group Drumming Interventions on Anxiety, Depression, Social Resilience and Inflammatory Immune Response among Mental Health Service Users. *PLoS ONE* 11 (83), s. 1 – 16.

Figley, C. R. (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. New York: Brunner-Routledge.

Forsman, S. (2010). Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa-Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. *Tutkimushankkeen loppuraportti*. Tampere: Tampereen yliopisto.

Eekelaar, C., Camic, P. & Springham, N. (2012). Art Galleries, Episodic Memory and Verbal Fluency in Dementia: An Exploratory Study. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 6(3), s. 262 – 272. Haettu 22.12 .2019 osoitteesta doi:10.1037/a0027499

Ellett, A-J. & Leighninger, L. (2006). What Happened? An Historical Analysis of the De-professionalization of Child Welfare with Implications for Policy and Practice. *Journal of Public Child Welfare*, 1 (1), s. 3 – 34.

Eriksson, M. (2008). *Vilken effekt har en intervention baserade på konst och kultur på arbetsplatsen? En studie av Skådebanan Västra Götalands projekt AIRIS år 2007*. Göteborg: Institute for Management of Innovation and Technology (IMIT)

Hagman, G. (2005). *Aesthetic experience: Beauty, creativity, and the search for the ideal*. Amsterdam; New York: Rodopi.

Helsingin Sanomat, A. (12.10.2018). Pula lastensuojelun työn-tekijöistä kärjistyi Helsingissä – kolmesta yksiköstä ovat hävinneet lähes kaikki sosiaali-työntekijät, ja kaupunki anelee väkeä ylityö-talkoisiin. *Helsingin Sanomat*. Haettu 18.8.2019 osoitteesta <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005861145.html>

Helsingin Sanomat, R. (14.11.2019). Rovaniemen lastensuojelu sai oikeusasiamieheltä huomautuksen lasten sijaishuollon valvonnan laiminlyönnistä. *Helsingin Sanomat*. Haettu 18.8.2019 osoitteesta <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006307294.html>

Helsingin Sanomat. S. (5.9.2019). Vantaan lasten-suojelusta lähti kerralla useita avain-työntekijöitä, laitoksiin sijoitettujen 250 lapsen asioiden valvonta jäi kahdelle työntekijälle. *Helsingin Sanomat*. Haettu 18.8 .2019 osoitteesta <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000006228451.html>

Helsingin Uutiset. (9.9.2019). Onko syy Helsingin 3600 e/kk -palkoissa? – Lastensuojelu joutui taas äkkikriisiin Vantaalla. *Helsingin Uutiset*. Haettu 18.8 .2019 osoitteesta <https://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/797980-onko-syy-helsingin-3600-ekk-palkoissa-lastensuojelu-joutui-taas-akkikriisiin>

Henkilötietolaki, Suomen säädöskokoelma § 523 (1999).

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kirjayhtymä.

Huet, V. & Holttum, S. (2016). Art therapy-based groups for work-related stress with staff in health and social care: An exploratory study. *The Arts in Psychotherapy*, 50, s. 46 – 57. Haettu 22.10 .2019 osoitteesta doi: 10.1016/j.aip.2016.06.003

Hyypä, M., Mäki, J., Impivaara, O. & Aromaa, A. (2006). Leisure participation predicts survival: A population-based study in Finland. *Health Promotion International*, 21(1), s. 5 – 12. Haettu 22.10 .2019 osoitteesta doi:10.1093/heapro/dai027

Improaapinen (2019). Haettu 6.11 .2019 osoitteesta <https://improaapinen.fi/>

Jaakkola, H. (2011). Palkkatutkimus. *Talentia* 38 (1), s. 21.

Johansson, S-E., Konlaan, B.B. & Bygren, L. O. (2001). Sustaining habits of attending cultural events and maintenance of health: a longitudinal study. *Health promotion international*, 16 (3), s. 229 – 234.

Kananoja, A. & Ruuskanen, K. (2019). Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö 2019:4. Karvinen-Niinikoski, S. (2005). *Konstikas sosiaalityö 2003: Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kohlbacher, F. (2006). The Use of Qualitative Content Analysis in Case Study Research. *Forum: Qualitative Social Research*, 7(1), Haettu 6.11 .2019 osoitteesta doi:10.17169/fqs-7.1.75

Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys* (2. uud. p.). Tampere: Vastapaino.

Känkänen, P. & Rainio, A-P. (2010). Suojassa, mutta näkyvissä – taidelähtöinen toiminta osallisuuden rakentajana lastensuojelussa. *Nuorisotutkimus-lehti* 10 (4), s. 4 – 20.

Känkänen, P. (2006). Taidelähtöiset työmenetelmät lastensuojelussa. Teoksessa H. Forsberg, A. Ritala-Koskinen & M. Törrönen (toim.), *Lapset ja sosiaalityö. Kohtaamisia, menetelmiä ja tiedon uudelleenarviointia* (s. 129 – 48). Jyväskylä: PS-kustannus.

Känkänen, P. (2004). Hämärän peitto. Ilmaisutaidot ja tarinat aikatilän tekijöinä nuorten kanssa tehtävässä työssä. Teoksessa M. Jahnukainen, T. Kekoni & T. Pösö (toim.), *Nuoruus ja koulukoti* (s. 214 – 235). Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.

Lakialoite 104/2018 vp. Lakialoite laiksi lastensuojelulain 13 b §:n muuttamisesta. Haettu 17.10.2019 osoitteesta https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lakialoite/Documents/LA_104+2018.pdf

Lilja-Viherlampi, L-M. & Rosenlöf, A-M. (2019). Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa I. Tanskanen (toim.), *Taide töissä – Näkökulmia taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä* (s. 20-39). Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Manka, M. & Manka, M. (2014). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Media.

Manning, C. (2007). *Work-related learning with the arts: Developing work skills with the performing and visual arts*. Trove: National Library of Australia.

Matela, K. (2011). *Viihtyvät ja vaihtuvat: Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät*. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Mccrae, J. S. (2015). Retention and job satisfaction of child welfare supervisors. *Children and Youth Services Review*, 59, s. 171 – 176. Haettu 6.11 .2019 osoitteesta doi: 10.1016/j.chilyouth.2015.11.011

Mänttari-van der Kuip, M. (2015). *Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity*. (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto). Haettu 18.8 .2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6191-6>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019) Taiteen ja kulttuurin alat. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Haettu 23.10 .2019 osoitteesta <https://minedu.fi/taiteen-ja-kulttuurin-alat>

Pietilä, I. (2017). Ryhmäkeskustelu. Teoksessa A.L. Aho, M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. (s. 88 –104). Tampere: Vastapaino.

Puustinen-Korhonen, A. (2018) Lastensuojelun 2017 kuntakyselyn tuloksi. *Kuntaliitto*. Haettu 18.8 .2019 osoitteesta https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Lastensuojelun%20kuntakyselyn%20tulosten%20tiivistelm%C3%A4%20iedotustilaisuudessa_01022018_LIITE.pdf

Rantala, P. (2011). Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: prosessionalyysi. Teoksessa A. Rönkä (toim.), *Taide käy työssä: Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä*. (s. 65 –69). Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.

Rantala, P. & Hiltunen, M. (2013). Angstisen mummon potkukelkasta keskinäisen kehumisen klubiin – Taidetyöskentelyä asiantuntijaorganisaatiossa. Teoksessa P. Rantala & S-M. Jansson (toim.), *Taiteesta toiseen: Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia*. (s. 11 –37). Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Read, H. (1967). *Education through art*. London: Faber and Faber.

Routarinne, S. (2004). *Improvisoi!* Helsinki: Tammi.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005). Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa T. Aaltonen, J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.), *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus* (1 –15). Tampere: Vastapaino.

Rönkä, A-L., Rantala, P. & Korhonen, S-M. (2012). Johdanto. Teoksessa P. Rantala & S-M. Korhonen (toim.), *Uutta osaamista luomassa: työelämän kehittäminen taiteen keinoin* (s. 11 –13). Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Saarinen, A, Blomberg, H. & Kroll, C. (2012). Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 77 (4), s. 403 –418.

Salo, P. Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S-R., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, R. & Hämäläinen, J. (2016). *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi: Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Salo, U-M. (2015). Simalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa S. Aaltonen R. Högbacka (toim.), *Umpikujasta oivallukseen: Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa* (s. 166 –191). Tampere: Tampereen yliopisto.

Secker, J., Loughran, M., Heydinrych, K. & Kent, L. (2011). Promoting mental well-being and social inclusion through art: Evaluation of an arts and mental health project. *Arts & Health*, 3(1), s. 51 –60. Haettu 4.10 .2019 osoitteesta doi:10.1080/17533015.2010.541267

Siivonen, K., Kotilainen, S., & Suoninen, A. (2011). *Iloa ja voimaa elämään: Nuorten taiteen tekemisen merkitykset Myrsky-hankkeessa*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.

Sinko, P. (2004). *Laki ja lastensuojelu. Juridisoituvat käytännöt lastensuojelun arjessa ja asiantuntijuuden määrittelyssä*. Helsinki: Palmenia.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2019) *Työhyvinvointi*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 18.8 .2019 osoitteesta sähköisesti <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Styhre, A. (2008). Bring in the Arts and Get the Creativity for Free: A Study of the Artists in Residence Project. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), s. 47 –57.

Suomen perustuslaki, Suomen säädöskokoelma § 731 (1999).

Suomen Tarinateatteri-verkkoyhdistys Ry (2019) *Tarinateatteri*. Haettu 20.1.2020 osoitteesta <http://tarinateatteri.net/>.

Sutherland, I. (2013). Arts-based methods in leadership development: Affording aesthetic workspaces, reflexivity and memories with momentum. *Management Learning*, 44(1), s. 25 – 43. Haettu 4.10.2019 osoitteesta doi:10.1177/1350507612465063

Theorell, T., Osika, W., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L., Bojner Horwitz, E. & Westerlund, H. (2013). Is cultural activity at work related to mental health in employees? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(3), s. 281 – 288. Haettu 4.10.2019 osoitteesta doi:10.1007/s00420-012-0762-8

Tham, P. (2007). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *The British Journal of Social Work*, 37(7), s. 1225 – 1246. Haettu 20.11.2019 osoitteesta doi:10.1093/bjsw/bcl054

Tuisku, K., Pulkki-Råback, L. & Virtanen, M. (2016). Cultural events provided by employer and occupational wellbeing of employees: A cross-sectional study among hospital nurses. *Work (Reading, Mass.)*, 55(1), s. 93. Haettu 20.11.2019 osoitteesta doi:10.3233/WOR-162389

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen: God vetenskaplig praxis och handläggning av avvikelser från den = Good scientific practice and procedures for handling misconduct and fraud in science*. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Työterveyslaitos (2019) *Työhyvinvointi*. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu 23.10 .2019 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

U.S. General Accounting Office. (2003). Child Welfare: HHS Could Play a Greater Role in Helping Child Welfare Agencies Recruit and Retain Staff. *General Accounting Office Reports & Testimony*, 2003(4), s.11 – 19.

Van Hook, M. (2009). Quality of Life and Compassion Satisfaction/Fatigue and Burnout in Child Welfare Workers: A Study of the Child Welfare Workers in Community Based Care Organizations in Central Florida. *Social Work and Christianity*, 36(1), s. 36 – 54.

Vilmilä, F. (2016). *Elämäntaitojen äärellä: Taidetyöpaja nuorten elämäntaitojen vahvistajana*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Von Brandenburg, C. (2007). Taide ja työhyvinvoinnin edistäminen – tehokkuusajattelua vai elämänlaadun parantamista? Teoksessa M. Bardy (toim.), *Taide keskellä elämää* (s. 179 – 187). Helsinki: Like.

Weaver, D. (2007). Keeping Public Child Welfare Workers on the Job. *Administration in Social Work*, 31(2), s. 5 – 25. Haettu 27.10 .2019 osoitteesta doi:10.1300/J147v31n02_02

Weitz, M. (1956). The Role of Theory in Aesthetics. *The Journal of Aesthetics and Art Criticism*, 15(1), s. 27 – 35. doi:10.2307/427491

Westbrook, T. M., Ellis, J. & Ellett, A. J. (2006). Improving Retention Among Public Child Welfare Workers: What Can We Learn from the Insights and Experiences of Committed Survivors? *Administration in Social Work*, 30(4), s. 37 – 62. Haettu 27.10 .2019 osoitteesta doi:10.1300/J147v30n04_04

Wilkinson, S. (1998). Focus Groups in Health Research: Exploring the Meanings of Health and Illness. *Journal of Health Psychology*, 3(3), s. 329 – 348. Haettu 27.10 .2019 osoitteesta doi:10.1177/135910539800300304

Winefield, H. & Barlow, J. (1995). Client and worker satisfaction in a child protection agency. *Child Abuse and Neglect* 19 (8), s. 897 – 905.

Woods, P. (2005). *Successful writing for qualitative researchers (2nd ed.)*. London: Taylor & Francis group.

YLE, M. (12.11.2018). Apulaisoikeusasiamies jyrähtää laittomuuksista: Vammaisia ja lastensuojelulapsia riisutetaan sekä lukitaan eristykseen, vanhuksia sidotaan laitoksissa. *YLE*. Haettu 12.8.2019 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10502061>

YLE. R & J (9.10.2019). Yle seurasi päivän lastensuojelun arkea – yllättävä tieto puhelimesta sai jähmettymään: “Onhan tämä työ henkisesti raskasta”. *YLE*. Haettu 12.8.2019 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11010501>

Yliruka, L., Karvinen-Niinikoski, S. & Koivisto J. (2009). Sosiaalialan työolot puntarissa. Teoksessa S. Karvinen-Niinikoski, J. Koivisto & L. Yliruka (toim.), *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen* (s. 14 – 16). Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö: Yliopistopainon kirjamyynänti

LIITELUETTELO

Liite 1. Kysely



Työhyvinvointia teatteri-ilmaisun harjoitteilla

1. Oletko aikaisemmin osallistunut taidepajaan tai harrastatko taidetta?

2. Mitkä ovat mietteet tulevasta toiminnasta?

Esim. asteikolla 1-5 Kuinka paljon toiminta kiinnostaa? 1=Ei lainkaan, 2= Jonkin verran, 3= En osaa sanoa, 4= Miksipä ei 5= Olen innoissani

3. Toiveet toiminnan suhteen

4. Voitko osallistua haastatteluun? Myös ehkä vastaukset käyvät. Jätä yhteystietosi, jos vastasit ehkä tai kyllä.

Liite 2. Suostumuslomake

MAISTERITYÖ. TIEDOTE HAASTATELTAVALLE JA SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Tutkijan yhteystiedot: Emilia Lehmonen/
emilia.lehmonen@helsinki.fi

Vastuullinen tutkija (ohjaaja tai tutkimusryhmän senioritutkija/johtaja): Hanna Kara, Yliopistonlehtori, Helsingin yliopisto, Unioninkatu 37, 00014 HELSINGIN YLIOPISTO, +358503188229, hanna.kara@helsinki.fi

Tutkimuksen taustatiedot: Tämä on Emilia Lehmosen maisterintyö Helsingin yliopistolle. Tutkimus toteutetaan syksyn 2019 aikana. Työ valmistuu keväällä 2020.

Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja merkitys: Tutkimuksessa on tarkoitus tarkastella teatteri-ilmaisuharjoitteiden mahdollista käytettävyyttä työssä jaksamisen välineenä. Tavoitteena on tuoda lisätutkimusta taiteellisten toimintojen käytöstä työelämässä ja löytää uusia mahdollisuuksia työssä jaksamisen avuksi.

Toteutus: Tutkimuksen aineisto kerätään haastattelemalla lastensuojelun työntekijöitä. Haastattelut toteutetaan ryhmähaastatteluina. Kaikki haastateltavat valikoituivat vapaaehtoisina haastatteluihin. Kysyin halukkuutta haastatteluihin syksyllä 2019. Haastateltaviin on otettu yhteyttä sähköpostitse.

Ryhmähaastattelu kestää noin 60 minuuttia. Haastattelu nauhoitetaan ääninauhalle, jonka jälkeen haastattelu kirjoitetaan tekstitiedostoksi eli litteroidaan. Haastateltavan ja haastattelussa esille tulevien muiden henkilöiden nimet poistetaan tai muutetaan peitenimiksi.

Haastattelun luottamuksellisuus turvataan niin, että äänitallenteet suojataan käyttäjätunnuksilla ja henkilötietoja sisältävää aineistoa ei luovuteta tutkimuksen ulkopuolisille tutkimuksen missään vaiheessa. Ääninauha tuhotaan sen jälkeen, kun tutkimus on valmistunut.

Haastattelussa esille tulleet asiat raportoidaan tutkimusjulkaisuissa tavalla, jossa tutkittavia tai muita haastattelussa mainittuja yksittäisiä henkilöitä ei voida tunnistaa ulkopuolisten henkilöiden toimesta. Tutkimusjulkaisuun voidaan sisällyttää suoria otteita haastatteluista. Niiden yhteydessä mainitaan haastateltavan ammatti. Mikäli haastatteluissa tulee näkökulmastani katsottuna esille sellaista tietoa, joka voisi sen tullessa julki vahingoittaa kritiikin antajaa (esim. kritiikkiä kollegoita kohtaan), en julkaise tästä suoraa otetta.

Tutkimusaineiston käyttötarkoitus, käsittely ja

säilyttäminen: Tutkimusaineistoa käytetään tutkimustehtävään vastaamiseen. Haastatteluaineisto (nauhat ja litteraatit) säilytetään tutkijan tietokoneella. Tutkimuksen aiheet eivät kohdistu haastateltavien kannalta arkaluonteisiin asioihin, joten materiaali ei ole sensitiivistä. Säilytän aineiston tietosuojalain ja eettisten ohjeiden määrätyillä tavoilla salasanan takana. Aineisto säilytetään maisterityön loppuun saakka, kuitenkin korkeintaan 30.5.2020 saakka. Tämän jälkeen ääninauhat ja niistä tehdyt tekstitiedostot tuhotaan.

Menettelyt, joiden kohteeksi tutkittavat joutuvat:

Haastattelut toteutetaan ryhmähaastatteluina. Haastattelut ovat vapaaehtoisia ja niistä on sovittu sähköpostilla. Haastattelu kestää arviolta noin 60 minuuttia, jonka aikana esitän haastateltaville tutkimustehtävääni koskevia kysymyksiä.

Tutkimuksen hyödyt ja haitat tutkittaville:

Ryhmähaastateltavat saavat kertoa näkemyksensä teatteri-ilmaisuharjoitteita sisältävän työpajan toimivuudesta ja mahdollisesta käytettävyydestä työssä jaksamisessa. Tutkimuksesta ei ole riskejä tutkittaville.

Miten ja mihin tutkimustuloksia aiotaan käyttää:

Tutkimuksen tulokset kootaan maisterintyöhön. Tutkimusta on

mahdollista kehittää eteenpäin ja tuloksia voidaan hyödyntää muissakin lastensuojelun yksiköissä.

Tutkittavien oikeudet: Osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltavat voivat aina kieltäytyä vastaamasta kysymyksiini. Lisäksi haastateltavien on mahdollista ilmoittaa haluavansa peruuttaa tutkimukseen osallistumisen, jolloin siihen mennessä tuotettu aineisto tuhoetaan, ellei sitä ole ehditty jo anonymisoida, jolloin anonymisoitua aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa.

Tutkimuksen järjestelyt ja tulosten raportointi ovat luottamuksellisia. Tutkimuksesta saatavat tutkittavien henkilökohtaiset tiedot tulevat ainoastaan tutkittavan käyttöön ja tulokset julkaistaan tutkimusraporteissa siten, ettei yksittäistä tutkittavaa voi tunnistaa. Tutkittavilla on oikeus saada lisätietoa tutkimuksesta tutkijalta missä vaiheessa tahansa.

Tutkittavan suostumus tutkimukseen osallistumisesta Olen perehtynyt tämän tutkimuksen tarkoitukseen ja sisältöön, kerättävän tutkimusaineiston käyttöön, tutkittaville aiheutuviin mahdollisiin haittoihin sekä tutkittavien oikeuksiin ja vakuutusturvaan. Suostun osallistumaan tutkimukseen annettujen ohjeiden mukaisesti. Voin halutessani peruuttaa tai keskeyttää osallistumiseni tai kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimustuloksiani ja kerättyä aineistoa saa käyttää ja hyödyntää sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voi tunnistaa.

Päiväys ja tutkittavan allekirjoitus

Päiväys ja tutkijan allekirjoitus

Liite 3: Haastattelurunko

PERUSTIEDOT JA LÄMMITTELY

- Haastattelun tietoja: puheenvuoron jako, teemahaastattelu haastatteluna
- Lämmittelykierros: Mikä on positio ja kauan ollut töissä

ALUN REAKTIOT

Mistä kaikki lähti. Tässä peilaan keskustelua hieman alkukartoituskyselyyn.

Mitä tunteita herätti, kun kuulit, että tällainen työpaja tulee syksyllä?

Muuttiko mitään minun esittelyni työpajasta ja sen sisällöstä?

Vaikuttiko asiaan, että olen sosiaalityöntekijä ja opiskelija?

ESIHENKILÖIDEN AKTIIVISUUS

Kuinka tärkeää oli, että johtavat olivat myös velvoitettuja osallistumaan?

Kuinka tärkeässä roolissa johtavan toimet olivat pajan suhteen?

TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

Mitä sinulle tarkoittaa työhyvinvointi/työssä jaksaminen?

Miten itse tuet sitä? Miten organisaatio voi tukea sitä?

TYÖPAJAN KOKEMUKSET

Muuttuiko mielipide työpajasta ensimmäisen kerran jälkeen?

Miksi teit aikaa työpajalle?

Mitä tunteita/kokemuksia työpaja herätti?

Olisitko halunnut jatkaa tällaista toimintaa?

TYÖPAJAN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN

Voiko tällaisella työpajalla vaikuttaa työhyvinvointiin tai voiko sitä käyttää työhyvinvoinnin tai työssä jaksamisen välineenä?

Minkälaisessa muodossa näkisit sen?