
LUOVAT MENETELMÄT SOSIAALIALAN TYÖHYVINVOINNISSA

Tarvekartoitus liiketoimintaa varten



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Ohjaustoiminnan koulutus

Lahdensivu, kevät 2016

Laura Heiniluoma



LAHDENSIVU

Ohjaustoiminnan koulutus
Pedagoginen ohjaustoiminta

Tekijä	Laura Heiniluoma	Vuosi 2016
Työn nimi	Luovat menetelmät sosiaalialan työhyvinvoinnissa	

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kyselyn avulla selvittää, millaisia menetelmiä ja käytänteitä on käytössä sosiaalialan henkilökunnan työhyvinvointitoiminnassa. Maantieteellisesti tutkimus rajoitettiin Tampereella sijaitseviin sosiaalialan organisaatioihin. Koska kyseessä oli tarvekartoitus liiketoimintaa varten, keskityttiin palveluiden ostajan eli esimiesten näkökulmaan. Tekijä on kehittänyt omaa liikeideaansa opinnäyteprosessin kanssa samanaikaisesti Hämeen ammattikorkeakoulun Starttihautomossa. Yrityksen yksi tarjottava palvelu tulee olemaan työhyvinvointipalvelut, joiden tuotteistamisen tueksi tämä opinnäyte tehtiin.

Tutkimus toteutettiin menetelmätriangulaationa, jossa yhdisteltiin laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen piirteitä. Määrällisen tutkimuksen piirteitä hyödynnettiin taustoittaessa vastaajaorganisaatioita ja laadullisuus tulee esille varsinaisessa tarvekartoituksessa. Teoriaosuudessa käsiteltiin palvelumuotoilun, asiakaskeskeisyyden, osallistamisen ja työhyvinvoinnin teorioita. Erityisesti keskityttiin luovien menetelmien käyttämiseen työhyvinvoinnin tukena.

Tärkein tutkimustulos tässä opinnäytetyössä oli se, että luovia menetelmiä ei käytetä sosiaalialan henkilökunnan työhyvinvointitoiminnassa. Keskiössä siinä ovat liikunnalliset aktiviteetit ja yhteishengen parantaminen tai ylläpitäminen. Luovia menetelmiä selvästi kuitenkin tarvittaisiin sosiaalialan työhyvinvointiin, koska niiden käytöllä on monenlaisia hyötyjä, kuten empatiakyvyn ja muutosten sietokyvyn paraneminen. Esimiehillä oli lisäksi varsin erilaisia käsityksiä siitä, mitä työhyvinvoinnin käsitteellä tarkoitetaan. Toiset näkivät siihen kuuluvaksi lähinnä tyhy-päivät, kun taas toiset näkivät käsitteen hyvin laajana ja koko työpaikan arkea lävistävänä asiana.

Opinnäytetyön tulosten avulla tekijä pystyy aloittamaan ohjauspalvelujen tuotteistamisprosessin ja kehittämään työhyvinvointiin liittyviä palveluita. Työ tarjoaa myös välineitä markkinointiin ja viestintään asiakkaiden kanssa.

Avainsanat työhyvinvointi, luovat menetelmät, sosiaaliala

Sivut 22 s. + liitteet 2 s.

LAHDENSIVU

Degree Programme in Crafts and recreation
Pedagogic Crafts and Recreation

Author	Laura Heiniluoma	Year 2016
Subject of Bachelor's thesis	Creative Methods in the Occupational Health in the field of Social work	

ABSTRACT

The aim of this thesis was to find out whether or not creative methods are used in the occupational health in the field of social work. This was done with an inquiry to the managers of social work organisations. Managers' point of view was needed because researcher is going to start her own business and buyers' views are crucial. At the same time with this thesis process researcher worked in HAMK Starttihakautomo to develop her business idea. One aim of this company is to provide occupational health services for the field of social work in the future. This thesis was carried out to get the information needed for productizing purposes.

This Bachelor's thesis uses methodological triangulation which combines qualitative and quantitative research methods. Quantitative method was used for background information and qualitative to find out the actual needs of the organisations.

Theory background of this thesis compiles service design, client-centred design, participatory method and occupational health theory. The main focus was in the use of creative methods in occupational health services.

The most important finding is that creative methods are not being used for improving occupational health. Instead, sporty activities and improving the spirit of the work community are in the focus. Managers have very diverse thoughts about what occupational health really means. Some thought it's only about spending day or two per year together with the work community, some had wider view which includes all the actions in the work place.

With the help of this thesis, researcher is able to start the productizing of services for her company and develop commercial occupational health services. Thesis also provides tools for marketing purposes and for communication with the clients.

Keywords Occupational health, creative methods, social work

Pages 22 p. + appendices 2 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT JA KÄSITTEET	2
2.1	Asiakaslähtöisyys ja -keskeisyys	2
2.2	Palvelumuotoilu	4
2.3	Osallistaminen.....	6
2.4	Työhyvinvointi	6
2.5	Työhyvinvointia luovien menetelmien avulla.....	7
3	TUTKIMUSKYSYMYS JA -MENETELMÄT.....	9
3.1	Tutkimuskysymys	9
3.2	Laadullinen tutkimus.....	9
3.3	Triangulaatio	10
3.4	Kysely.....	10
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	11
4.1	Kohderyhmä	11
4.2	Kyselyn käytännön toteutus	11
4.3	Analyysimenetelmät.....	12
5	TULOKSET	12
5.1	Vastaaajista	13
5.2	Kirjava työhyvinvointi	14
5.3	Tyhy-päivän kaava	16
5.4	Yhteishengen parantaminen ja ylläpitäminen	17
5.5	Liikunnan keskeisyys	17
5.6	Kulttuurin vähäisyys	18
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	18
7	POHDINTA.....	19
	LÄHTEET	21

Liite 1 Kysely (valikoiduin osin)

1 JOHDANTO

Yhdistää oma osaaminen taiteen ja kulttuurin kentiltä yritystoimintaan. Olla oman elämänsä herra ja läsnäoleva ohjaaja. Suunnitella omat aikataulut ja tavoitteet. Välittää ilo kulttuurista ja taiteesta sekä itsetekemisestä laajalle. Nämä olivat johtoajatuksia, kun tätä opinnäytettä lähdettiin suunnittelemaan. Tekijän oma tausta yrittäjäperheestä ja laaja osaaminen luovista menetelmistä innoittivat suunnittelemaan omaa yritystoimintaa.

Tämän ohjaustoiminnan alan opinnäytetyön päätavoite on kerätä tietoa tulevaa liiketoimintaa varten. Tekijän omissa intresseissä on työllistää itsensä tulevaisuudessa tarjoamalla osallistavia ja luovia menetelmiä hyödyntäviä ohjauspalveluja muun muassa sosiaalialan organisaatioille. Maksava asiakas tulee olemaan työnantaja. Kontaktiasiakkaaksi tässä kutsuttava osapuoli ovat he, jotka tulevat olemaan konkreettisesti ohjattavana eli sosiaalialan organisaatioissa kontaktiasiakkaita voivat olla esimerkiksi yksiköiden ohjaajat.

Koska tätä opinnäytetyötä tehdessä tekijän oma yrityspolku on vasta alussa, on tärkeää heti alkuvaiheessa selvittää, millaisia ohjauspalveluja kohdeyhmä tarvitsisi. Tämä on samalla työn tärkein tutkimuskysymys. Opinnäytetyössä keskitytään erityisesti työhyvinvointipalveluihin ja osallistavien luovien menetelmien käyttöön työhyvinvoinnin kentällä. Tarkentavia tutkimuskysymyksiä ovatkin: millaisia menetelmiä työhyvinvoinnin tukemiseen käytetään, mikä on luovien tai kulttuuristen menetelmien rooli sosiaalialan henkilöstön työhyvinvoinnissa. Tutkimus selvittää myös sitä, paljonko eri sosiaalialan organisaatiot käyttävät oman talon ulkopuolisia palveluntarjoajia työhyvinvointipalveluja ostaessaan.

Samalla kun selvittää mahdollisten tulevien asiakkaiden palvelutarpeita, on oleellista selvittää teoriatasolla, miksi luovia menetelmiä tulisi ylipäättään viedä sosiaalialan ohjaajien saataville. Tästä syystä tutkimus sisältää teoreettista perustelua ja käsitteiden selventämistä. Nämä toimivat tulevaisuudessa myös markkinoinnin työkaluina.

Ydinajatuksat tarjottavissa ohjauspalveluissa ovat osallistavuus ja asiakaslähtöisyys sekä asiakaskeskeisyys. Työhyvinvointipalvelujen lisäksi tavoitteena on kehittää luovien menetelmien täydennyskoulutuspalveluja sosiaalialan ohjaajille tarjottaviksi, jotka sitten voisivat levittää oppimaansa omille asiakkailleen. Tällä tavoin sosiaali- ja terveysministeriön Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelman ”taide kuuluu kaikille” -ajatus olisi paremmin ja monipuolisemmin myös sosiaalipuolen asiakkaiden saatavilla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015).

Kulttuuriset, taidelähtöiset ja luovat menetelmät ovat osittain päällekkäisiä, osittain myös samaa tarkoittavia termejä. Tässä opinnäytetyössä käytetään ”luovat menetelmät” -termiä, koska se viittaa osallistujan omaan luovaan prosessiin. Tutkimus on rajattu käsittelemään ennen kaikkea kirjoittamista, kirjallisuutta, elokuvaa, kuvataiteita, kädentaitoja ja draamaa. Nämä, kuten myöhemminkin todetaan, on valittu tutkijan omien ohjausintressien vuoksi.

Näitä menetelmiä hän osaa ohjata ammattimaisesti ja näihin perustuvat myös tulevan yrityksen ohjauspalvelut.

Yritysidean lähtökohta on jo vuonna 2007 perustetussa Taiku-ohjelmassa, jossa kannustetaan luovia aloja ja hyvinvointialaa kehittämään yritystoimintaa ja palvelukonsepteja. Tavoitteena on näiden alojen yhteistyön herättäminen ja parantaminen. Lisäksi liiketoimintaosaamista ja tuotteistamista tulisi toimintaohjelman mukaan tuoda voimakkaammin sekä kulttuuri- ja taidepuolelle että sosiaali- ja terveysalalle. (Voimaa taiteesta 2013.)

Kuten luvussa 2.5 tullaan toteamaan, sosiaaliala on valtavassa muutoksessa juuri nyt. Resurssien vähentyessä tulee kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden jaksamiseen ja työnlaatuun. Sosiaaliala on ihmisläheinen ala, jossa empatiakyky, ihmisen asemaan eläytymisen taito ja itsetuntemus ovat erittäin oleellisia taitoja, joita on kuitenkin vaikeaa opettaa. Luovien menetelmien avulla näitä taitoja on mahdollista oppia. Luovat menetelmät antavat myös mahdollisuuden taukoon ja uuden näkökulman työhön, jolloin mahdollistuu se, että ihminen voi katsoa työtään uusin silmin ja keksiä ehkä luovia ratkaisuja ongelmatilanteisiin (Huotilainen 2016).

2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT JA KÄSITTEET

Tämän luvun tarkoitus on antaa paitsi tutkimukselle teoriatausta ja tietopohja, myös selvittää koko tutkimuksen syitä. Myös palvelumuotoiluun kuuluvat asiakaslähtöisyyden ja -keskeisyyden käsitteet osittain limittyvät tutkimuksessa (luku 2.1). Asiakaslähtöisyydellä tässä tarkoitetaan sitä, että erityisesti palveluiden suunnittelu on asiakkaiden tarpeista ja toiveista lähtöisin. Asiakaskeskeisyys tulee esiin etenkin itse toiminnassa, kun kaikessa toiminnassa asiakas on keskiössä.

Palvelumuotoilun käsitteistöä ja perusideaä käsitellään tarkemmin luvussa 2.2. Osallistaminen otetaan esille luvussa 2.3, koska tämän tutkimuksen keskiössä on nimenomaan osallistava ja aktiivinen taiteen, kulttuurin ja luovien menetelmien käyttö, ei niinkään passiivinen (esimerkiksi musiikin kuuntelu, elokuvan katsominen).

Yleisesti työhyvinvointiin ja sen laaja-alaisuuteen paneudutaan luvussa 2.4. Tämän jälkeen luvussa 2.5 perustellaan tarkemmin sitä, miksi luovia menetelmiä tulisi tuoda enemmän työhyvinvointiin ja erityisesti sosiaalialalle.

2.1 Asiakaslähtöisyys ja -keskeisyys

Tällä hetkellä yritysmaailmassa on vallalla asiakkaan aikakausi. Tällä tarkoitetaan sitä, että yritysten päätavoite ei enää ole tuottaa voittoa omistajilleen, vaan fokuksessa on arvon tuottaminen asiakkaalle. Asiakkaalle luotavan arvon muodot jaetaan taloudellisiin, emotionaalisiin, toiminnallisiin ja symbolisiin arvoihin. Näistä taloudellinen arvo on paitsi suoraviivaisin ja selkein, myös helpoin kopioida; se joka myy halvimmalla, myy eniten. Asiakkaita palkitaan erilaisilla alennuksilla ja suurin kilpailuetu on edullinen hinta. Toiminnallisen arvon kilpailuetuna on laatu, joka takaa asiakkaalle

toimintavarmuuden ja nopean sekä tehokkaan tuotteen. Symboliset arvot taas liittyvät mielikuviin ja tarinoihin. Taustalla on voimakas ajatus heimoutumisesta, asiakkaan halusta kuulua johonkin porukkaan. Symbolisten arvojen kilpailuetuna pidetäänkin brändiä itseään. (Löytänä & Korkiakoski 2014, 19.)

Myös Koskelo (2016) näkee bisnesmaailman arvonluomisessa tapahtuneen paradigman muutoksen. Kovana nähty yritysmaailma on ottanut ihmisen keskiöön. Sen vuoksi asiakkaat otetaan mukaan esimerkiksi palvelujen suunnitteluun enenevässä määrin. Palvelumuotoilusta teoriana lisää tämän työn luvussa 3.2.

Omissa intresseissäni on tarjota yritykseni kautta asiakkaalle emotionaalisia arvoja. Yrityksen toiminta tulee keskittymään kokemuksen tarjoamiseen. Löytänen ja Korkiakosken (2014, 20) mukaan palvelu antaa asiakkaalle mahdollisuuden tuntea jotakin ainutlaatuista. Keskeistä on, että palvelu tai tuote on mahdollista personoida asiakkaan omia mieltymyksiä vastaavaksi. Haasteena on kokonaisvaltainen asiakkaan tunteminen ja nopeakin reagoiminen tämän tarpeisiin. Tavoitteena on myös ylittää asiakkaan odotukset. Kaikki palvelut voivat ja sisältävätkin kaikki neljä arvon muotoa, mutta yrityksiä erottaa toisistaan se, miten niitä painotetaan ja mihin erityisesti keskitytään.

Asiakkuusajattelussa on tyypillistä nähdä asiakas aktiivisena osallistujana. Hän toimii yhdessä palveluntarjoajan kanssa ja näin ollen arvo muodostetaan myös yhdessä. Arvo ei välttämättä synny siinä hetkessä, jossa raha vaihtaa omistajaa vaan kokemus on monisyisempi. Osallistuminen luo itsessään asiakkaalle arvoa. (Korkman & Arantola 2009, 25.)

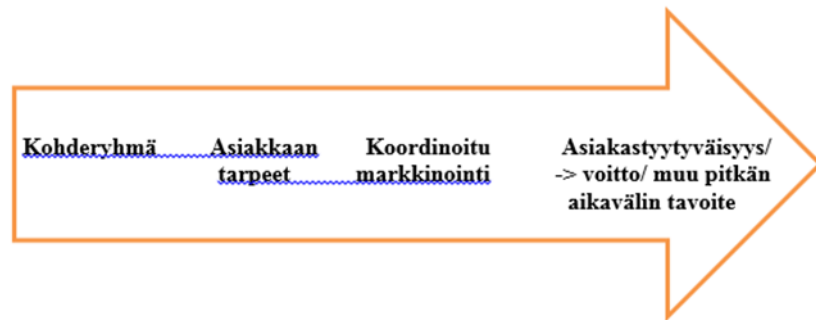
Asiakaskeskeisyydestä voidaan erottaa neljä tasoa, joita kuvataan pyramidin muodossa (kuvio 1).



Kuvio 1. Asiakaskeskeisyyden tasot. Löytänä & Korkiakoski 2008.

Asiakaskeskeisen toimintatavan tavoitteena on asiakkaan tarpeiden tyydyttäminen. Menestyneen organisaation tunnuspiirteitä onkin se, miten hyvin se kykenee määrittelemään asiakkaidensa käsitykset, tarpeet ja toiveet sekä tyydyttää ne tavalla, joka on yrityksen kannalta elinkelpoinen ja kilpailukykyinen. (Ylikoski, 2000, 34—35.)

Asiakastyytyväisyyden aikaansaamiseksi tarvitaan siis informaatiota siitä, mitä asiakas todella tarvitsee tai haluaa. Kotler (1997) kuvaa asiakaskeskeistä markkinointia nuolikuviolla, joka on esitetty kuviossa 2 (Ylikoski 2000, 36).



Kuvio 2. Asiakaskeskeinen markkinointi.

Kun yrittäjä on selvittänyt oman kohderyhmänsä, hänen tulee selvittää asiakkaan tarpeet. Vain näin menettelemällä on mahdollista luoda mahdollisimman hyvää tulosta tuottavaa markkinointia eli tavoittaa asiakkaat. Onnistuneen ja asiakastarpeisiin pohjaavan markkinoinnin tavoitteena taas on tyytyväinen asiakas, tai yrityksen menestymisen kannalta olennaista voitto tai muu sen omalle toiminnalleen asettama tavoite. (Ylikoski 2000, 35.)

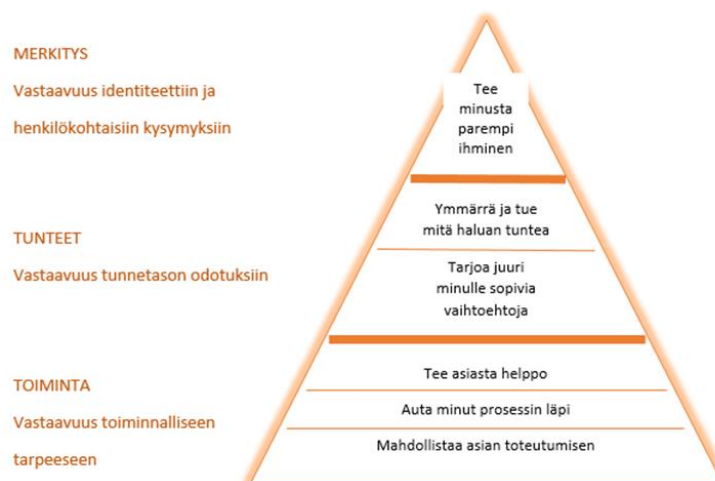
2.2 Palvelumuotoilu

Tämä työ ei suoraan ole palvelumuotoilun keinoja käyttävä tutkimus. On kuitenkin tärkeää luonnehtia niitä piirteitä, joita palvelumuotoilu voi tarjota palveluja tuottavalle yritykselle, koska palvelumuotoilu on tällä hetkellä keskiössä palveluliiketoiminnassa. Tästä hyvänä esimerkkinä on alla esiteltävä arvonmuodostumisen pyramidimalli. On tärkeää tunnistaa niitä komponentteja, joista hyvä ohjauspalvelu muodostuu. Tämän työn ja tulevan yrityksen osalta varsinainen palvelumuotoilun osuus on suurimmalta osin vasta tulevaisuudessa. Tässä luvussa käydäänkin pääpiirteissään läpi niitä seikkoja, joita palvelumuotoilu on jo tässä vaiheessa tälle tutkimukselle ja samalla myös yritysideallemme antanut.

Palvelu on monisyinen ja kompleksinen käsite. Yksinkertaisimmin kuvattuna se on palveluntarjoajan ja asiakkaan välinen vuorovaikutusprosessi. Usein sitä kuvataan myös aineettomana toimintana tai hyötynä, jonka voi myydä ilman, että tapahtuu omistajanvaihdosta. Palvelu on kokemus, johon kuuluu vuorovaikutusta, ympäristöjä ja joskus myös tavaroita. Palvelu ratkaisee asiakkaan ongelman. Se on myös prosessi, jota ei voi omistaa. Merkittävää palvelussa on ihmisten välinen vuorovaikutus. (Tuulaniemi 2011, 59.)

Palvelumuotoilu eroaa tavaroiden muotoilusta ensisijaisesti siten, että palvelumuotoilu ottaa ihmisen tarpeineen ja toiveineen keskiöön. Useimmiten parhaiten ihmisten tarpeet saadaan tyydytettyä hyvin suunnitellulla palvelukonseptilla, jossa tavarat ja palvelut yhdistyvät, jotka siis sisältävät tiloja, ympäristöjä, ihmisiä ja tavaroita. Muotoiltaessa palvelua onkin ymmärrettävä se laaja-alainen kokonaisuus, johon palvelu liittyy. Eri palvelujen väliset yhteydet on myös ymmärrettävä. (Tuulaniemi 2011, 66—67.)

Palvelumuotoilun teorian mukaan tärkeintä hyvässä palvelussa on kokemus, joka asiakkaalle välittyy. Palvelulogiikan mukaan palvelussa arvo muodostuu vuorovaikutuksessa kuluttajan ja tuotteen välillä. Sen mukaan kaikki on palvelua, oli kyseessä sitten materiaallinen esine tai palvelu, jota myydään. (Koskelo 2016.) Asiakaskokemus tulee ottaa huomioon kaikessa yrityksen toiminnassa; sen tulee olla mukana mainonnassa, ja muissa etukäteiskontakteissa asiakkaan kanssa, se tulee ottaa huomioon asiakaspalvelussa, palveluominaisuuksien käytössä ja helppoudessa (Tuulaniemi 2011, 74). Palveluyritys onkin nähtävä kokonaisuutena, jonka kaikki osa-alueet palvelumuotoilu on lävistänyt. Tuulaniemi (2011, 74—75) määrittääkin asiakaskokemuksen kolmeen tasoon: toimintaan, tunteisiin ja merkityksiin. Toiminnallinen taso käsittelee sitä, miten hyvin yritys pystyy vastaamaan asiakkaan funktionaalisiin tarpeisiin. Näihin voi lukea esimerkiksi saavutettavuuden, palvelun hahmotettavuuden, käytettävyyden, tehokkuuden ja monipuolisuuden. Toiminnan tason tulee täytyä, että yrityksellä ylipäätään on mahdollisuuksia olla markkinoilla. Tunnetasolla ajateltuna yritys pystyy tarjoamaan asiakkailleen välittömiä tunnekokemuksia ja henkilökohtaisia tunnekokemuksia. Kokemuksen on tällöin oltava miellyttävä, helppo, innostava, kiinnostava, tyylikäs, tunnelmallinen ja sillä tulee olla aisteja koskettava vaikutus. Ylimmällä tasolla eli merkitystasolla ihminen kokee mieli- ja merkitysulottuvuuksia. Ne käsittelevät muun muassa unelmia, tarinoita, lupauksia, kokemuksen henkilökohtaisuutta ja asiakkaan suhdetta omaan elämäntapaansa ja identiteettiinsä. Asiakaskokemuksen arvon muodostumista kuvataan pyramidin muodossa (kuvio 3).



Kuvio 3. Arvon muodostumisen pyramidi (Tuulaniemi 2011, 75).

Koskelon (2016) mukaan tavoitteena on yhdistää tavoitteellinen bisnesajattelu sekä muotoilu, joka tuo ihmisen keskiöön ja miksei myös tulevaisuus-

ajattelu, jonka keinoin voi tarkastella toimintaympäristöä uusin silmin. Positiivisimmillaan palvelumuotoilun hyödyt näkyvät myös yrityksen hyvänä tuloksena.

Miettinen (2011) näkee palvelumuotoilun yhteisesti jaettuna ajattelu- ja toimintatapana. Se on prosessi ja työkaluvalikoima, jonka juuret ovat muotoilussa. Koskelon (2016) mukaan asiakaslogiikka on asiakkaan keskiöön asettamista siten, että yrityksen on mahdollista luoda asiakkaille merkityksellistä arvoa. Tämän saavuttaakseen on ymmärrettävä asiakkaan käytänteitä ja jokapäiväistä arkea.

”Palvelumuotoilun prosessi alkaa asiakkaan tarpeiden, unelmien ja toiveiden ymmärtämisestä. Asiakkaan ymmärtäminen ja käyttäjätiedon hankinta auttaa löytämään uusia kaupallistamisen mahdollisuuksia”, Miettinen (2011, 18) kiteyttää asiakasymmärryksen merkityksen. Tämän opin-näytetyön tavoitteiden ja lähtökohtien siemen piilee juuri asiakasymmärryksen kartuttamisessa, vaikka tutkijan lähtökohta ei olekaan palvelumuotoilussa. Tähän syynä on se, että tutkimuksesta saatava tieto on vasta alkusysäys yrittäjän uralle. Tavoitteena on saada kokonaisvaltaista tietoa, jonka avulla liiketoiminnan voi käynnistää ja suunnitella ensimmäisiä tuoteprototyyppejä. Myöhemmin, kun asiakasorganisaatioita on tavoitettu ja tehty omaa yritystä tunnetuksi, tavoitteena on palvelumuotoilun keinoja käyttämällä osallistaa myös asiakkaita palvelumuotoiluprosessiin. Palvelumuotoilun teoriaan tutustuen oli kuitenkin mahdollista muokata kysely-lomake mahdollisimman asiakaslähtöiseksi.

2.3 Osallistaminen

Osallistamisen käsitteellä tarkoitetaan hallinnon pyrkimystä aktivoida kansalaisia ja lisätä heidän osallistumistaan ja osallisuuttaan. Käsitteenä sitä voidaan pitää hieman ristiriitaisena, sillä se on terminä ylhäältä (hallinto, instituutio) alaspäin (kansalaiset) suuntautuva aktivoimisprosessi. Virolainen n.d., 56)

Toisaalta osallistamisella tarkoitetaan toimintatapaa, joka pohjautuu eri toimijoiden ideoiden, osaamisen, valmiuksien ja taitojen tehokkaaseen hyötykäyttöön yhteisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Osallistaminen on läheistä sukua esimerkiksi parviällylle, sillä sen keskeinen ajatus on, että yhdessä tiedetään ja osataan enemmän kuin yksin. Lisäksi avoimissa rakenteissa toimimalla saavutetaan parempia tuloksia kuin suljetusti yksin puurtamalla. (Osallistamisen käsikirja. N. d., 5.)

Tässä opinnäytetyössä osallistavalla luovalla toiminnalla tarkoitetaan ohjattavan aktiivista osanottoa taiteen tai muun luovan toiminnan tekemiseen. Esimerkiksi kulttuurisetelit asettuvat aktiivisen ja passiivisen taiteen kuluttamisen rajapinnalle.

2.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi -käsitteen alle lasketaan nykyään kuuluvaksi paljon enemmän kuin pelkkä fyysinen terveys ja työsuojelu. Se on laajentunut henkisen

hyvinvoinnin, työn kuormittavuuden ja stressin hallinnasta onnellisuuteen ja työn imun käsitteeseen. Nykyään työ- ja siviilielämän välisellä vuorovai-
kutuksella on merkittävä rooli ihmisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Työhyvinvoinnin piiriin voidaan kuitenkin katsoa kuulu-vaksi kaikki ne tekijät, joiden voi katsoa vaikuttavan työhyvinvoinnin kokemukseen. Se onkin käsitteenä hyvin subjektiivinen kokemus ja näkemys omasta työtilan-
teesta ja siihen vaikuttavista asioista. (Laine 2014, 11.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2016) mukaan työhyvinvointi on koko-
naisuus, jonka muodostavat itse työ ja sen mielekkyys, yleisesti terveys, tur-
vallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvoinnin edistämällä saavutetaan parem-
min jaksava työyhteisö, joten se on suoraan yhteydessä esimerkiksi sairaa-
poissaoloihin. Samalla työntekijä sitoutuu tehtäviinsä paremmin. Työhy-
vinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijälle.

Työterveyslaitos (2015) kuvaa työhyvinvointia parantavan toiminnan, ns.
tyky-toiminnan, keskittyvän tulevaisuudessa fyysisen työkyvyn ylläpitämi-
sen ohella myös henkisen ja sosiaalisen työkyvyn parantamiseen ja yllä-
pitämiseen. Tulevaisuudessa kiinnitetään entistä enemmän huomiota myös
työyhteisön toimivuuteen ja hyvinvointiin. Tämä on se osa-alue, johon tässä
tutkimuksessa halutaan erityisesti paneutua. Ollaanko sosiaalialan organi-
saatioissa ajan tasalla työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisessä? Tutkijan
oletuksena on, että työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa suoraan sen yksittäis-
ten jäsenten hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Aikaisemmin työelämän tutkimuksessa on keskitytty pitkälti siihen, mikä
on työhyvinvoinnin esteenä ja siihen liittyviin ongelmiin. Nykyään keskity-
tään epäkohtien lisäksi siihen, mikä vaikuttaa työntekijän motivoitumiseen
ja mikä kannattelee häntä työssä ja siinä tapahtuvissa muutoksissa. Tämän
positiiviseksi psykologiaksi kutsutun lähestymistavan avulla tutkitaan yksi-
lön, työyhteisön ja itse työn voimavaroja ja erityispiirteitä, erityisesti niitä,
jotka edistävät työhyvinvointia. Tämä on tärkeää, koska pelkkä kuormitus-
tekijöiden, fyysisten ja psyykkisten terveysriskien ja sairauksien puuttumi-
nen ei merkitse työhyvinvointia. Siksi on tärkeää tutkia myös työhyvinvoin-
tiin myönteisesti vaikuttavia tekijöitä. (Tuisku 2012, 18—19.)

Myös aivotutkija (Huotilainen 2016) tunnustaa taiteen ja luovien mene-
telmien hyödyn; ihmisen aivot toimivat paremmin ja työ sujuu paremmin, kun
aivot saavat välillä uudenlaisia virikkeitä. Niiden avulla oman työn katso-
minen etäisyyden päästä tuottaa myös parempaa tulosta. Huotilainen (2016)
antaakin loistavan esimerkin siitä, miten väsyneet aivot tyytyvät kaivamaan
hiekkalaatikkoa tyhjäksi lusikalla, eivätkä jaksa katsoa tilan-netta etääm-
mältä, jotta voisi huomata laatikon vieressä olevan lapion. Taide antaa mah-
dollisuuden ja tilaa uusille näkökulmille, joten se antaa työhön paljon enem-
män kuin lisää työhyvinvointia.

2.5 Työhyvinvointia luovien menetelmien avulla

”Tässä maailmassa etenkin yhteisöllisillä, osallistavilla ja eläytymistä ke-
hittäväillä taiteen muodoilla on tilausta. Miten muutoin voisi tutkia ihmisen

vaikeimpia kysymyksiä: Kuka minä olen? Miksi minä olen? Miten voimme elää yhdessä?” (Häkämies 2013.)

Jokaisella tulisi olla oikeus ja tasa-arvoinen mahdollisuus tehdä taidetta ja osallistua kulttuuriseen toimintaan. Kulttuurin positiiviset vaikutukset ihmiseen on tunnustettu maassamme poliittisten päättäjien taholla asti. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettaman Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelman yksi kolmesta teemasta on työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin. Toimintaohjelman loppuraportissa todetaan, että taide- ja kulttuurielämän tuominen työpaikoille lisää työhyvinvoinnin kautta myös työn tuottavuutta. Taidelähtöistä kulttuuriosaamista pidetään siis tärkeänä menestystekijänä työelämässä. (Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia, 2015.) Taiteella ja kulttuurilla on lisäksi mahdollista rikastuttaa työtä ja työyhteisöä. Luovuuden ja henkisen kasvun tukemisen on oltava osa työsuojelua. (von Brandenburg 2008.) Kulttuurin ja taiteen liittäminen kansanterveyteen on tullut myös osaksi terveystutkimusta. Kulttuuria aktiivisemmin kuluttavien on todettu pysyvän hengissä pidempään. Lisäksi kulttuurista saatavan sosiaalisen pääoman vaikutus ihmisen terveyteen, erityisesti mielenterveyteen on merkittävä. (Hyyppä 2007, 155—156.)

Työelämä on muuttunut aiempaa abstraktimpaan suuntaan, minkä vuoksi luovuus ja innovatiivisuus ovat entistä tärkeämpiä. Luovat ongelmanratkaisutaidot, keskenään ristiriitaisten vaatimusten sietäminen, eläytymiskyky toisen ongelmiin ja näkökulman joustava vaihtaminen ovat asioita, joita nykyajan asiantuntija- ja palvelukeskeinen työ vaatii. (Tuisku 2012, 19.) Nämä taidot ovat keskiössä myös sosiaalialan työtehtävissä.

Nykyajan työelämä on ihmisen keholle ja mielelle varsin yksipuolista. Ihmiskeho on luotu monipuolisempaan fyysiseen rasitukseen ja kädentaitojen harjoittamiseen, mitä nykyajan työelämä pystyy tarjoamaan. Konkreettinen oman käden jälki on hävinnyt monista töistä ja yhteisöllisyydestä on etäännytty. Tällaisia asioita kokonaisvaltainen ihminen kuitenkin kaipaa ja tarvitsee. Ihmisen arvot ja henkiset (mikseivät fyysisetkin) tarpeet eivät kuitenkaan muutu yhtä nopeasti kuin työelämä. Siksi onkin tärkeää vahvistaa työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, kuten arvojen tunnistamista tai mielen joustavuutta. Tähän erinomaisia välineitä tarjoavat taidetoiminta ja luovuusterapeuttiset menetelmät. (Tuisku 2012, 20—21.)

Luovuusterapeuttisia menetelmiä käytetään työhyvinvoinnin edistäjinä monista syistä. Luovalla ilmaisulla on eheyttäviä ja voimaannuttavia vaikutuksia, se lisää tiedostamisen, vuorovaikutuksen ja ajattelun joustavuutta sekä purkaa jännitystä. Luovuutta pidetäänkin yleisesti inhimillisen kehityksen korkeimpana tasona. (Tuisku 2012, 23.)

Paitsi terveydellisiä, ja siten myös taloudellisia hyötyjä, luovien menetelmien käytöllä työhyvinvoinnin edistäjinä on myös monia muita positiivisia vaikutuksia ihmiseen. Työelämä hyötyy taideterapeuttisten menetelmien ominaisuuksista laaja-alaisesti: ne luovat järjestystä, antavat välineitä itselmaisuuksiin, kommunikaatioon, tutkivaan ongelmanratkaisuun ja uudelleen rakentamiseen. (Tuisku 2012, 24.) Näitä kaikkia voi pitää varsin olennaisina työelämätaidoina, joita työntekijä tarvitsee päivittäin. Esimiehen haaste työpaikalla on luovuuden vaaliminen, jota voisi kutsua myös motivoinniksi,

sillä motivaatio on eräs tärkeimmistä luovuuden edellytyksistä (Tuisku 2012, 24—25).

Sosiaalialalla luovien menetelmien käyttö on erittäin tärkeää, koska työntekijät kohtaavat päivittäin vaativia vuorovaikutustilanteita, asiakkaiden kriisejä ja täytettäviä tarpeita. Nämä kaikki tulee hoitaa rajallisilla resursseilla, mutta ovat arkipäivää. Tällaiset tilanteet johtavat kuitenkin herkästi myötätuntouupumukseen, sijaistraumatisoitumiseen ja moraaliseen ahdistukseen. (Tuisku 2012, 28, Oldham & Cummingsin 1996 sekä Paulus & Nijstadin 2003 mukaan.) Kuten tämänkin opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, on henkilöstövajeen korjaus ja osaava muutosjohtaminen tärkeitä avaimia parempaan työhyvinvointiin (myös Tuisku 2012, 29). Luovan toiminnan käytöstä on kuitenkin saatu hyviä kokemuksia rasituksen palautumisen ja muutokseen sopeutumisen edistäjinä ainakin Vantaan ja Helsingin kaupunkien kokeiluissa (Tuisku 2012, 29).

3 TUTKIMUSKYSYMYS JA -MENETELMÄT

Tässä luvussa selvennetään jo johdannossa esiin tullutta tutkimuskysymystä. Lisäksi tutkimusmenetelmät käydään läpi teorian näkökulmasta. Vaikka kyseessä on menetelmätriangulaatiota (luku 3.3) hyödyntävä tutkimus, on paino kuitenkin tulosten laadullisessa tarkkailussa (luku 3.2).

3.1 Tutkimuskysymys

- Millaisia menetelmiä käytetään sosiaalialan työhyvinvoinnissa?

Tarkentavat kysymykset:

- Millä tavoin sosiaalialalla kehitetään työhyvinvointia?
- Mitä hyötyä työhyvinvoinnin edistämisestä on työpaikalle ja työntekijälle?
- Mitä luovia menetelmiä sosiaalialan asiakastyössä käytetään?

3.2 Laadullinen tutkimus

Tämän työn tutkimusote on laadullinen eli kvalitatiivinen. Laadullinen tutkimus pohjautuu tulkintoihin, jotka perustuvat usein sanalliseen viestintään. Sille on tyypillistä, että tutkija ei aseta hypoteesia ennen aineistonkeruuta vaan tutkimustulos on ennalta-arvaamaton. Laadullinen tutkimus perustuu usein varsin pieneen otantaan, jonka laatuun tutkija vaikuttaa omien tavoitteidensa pohjalta. (Ritala n.d.)

Vaikka tutkija käyttää tässä työssä usein määrällisessä tutkimuksessa käytettyä tutkimusmenetelmää eli kyselyä, laadullisen siitä tekee hyvin tiukasti rajattu ja suhteellisen pieni kohderyhmä, jolta kerätystä tiedosta on hyvin vaikeaa esittää hypoteeseja etukäteen. Tiedonkeruussa on kuitenkin pyritty mahdollisimman hyvään kattavuuteen tutkimuksen kannalta olennaisten kysymysten osalta. Kokonaisvaltaisuus onkin yksi laadullisen tutkimuksen pääpiirteistä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 152).

Kvalitatiivisen tutkimuksen tulokseksi voi odottaa vain ehdollisia selityksiä rajoittuen tiettyyn aikaan ja paikkaan. Pyrkimyksenä onkin löytää tai paljastaa tosiasioita, ei todentaa jo olemassa olevaa tietoa. Analyysimenetelmänä laadullisessa tutkimuksessa käytetään induktiivista analyysia, jolloin tavoitteena on aineiston monipuolinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Asioiden tärkeyttä ei määrittele tutkija. (Hirsjärvi et al 2006, 152—155.)

3.3 Triangulaatio

Tämän työn metodologiana käytetään triangulaatiota, tarkemmin menetelmätriangulaatiota. Triangulaatiota käytetään yleensä monisyisten ja laajojen tutkimusongelmien ratkaisussa ja sillä voidaan arvioida tutkimuksen tulosten luotettavuutta. Käytännössä triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten lähestymistapojen eli tutkimusotteiden samanaikaista käyttöä sekä niiden aineistonkeruu-, analysointi- ja tulkintamenetelmiä. Tällaista tutkimusotetta käytetään usein case-tutkimuksessa. (Kananen 2015, 358.)

Menetelmätriangulaatio voi tarkoittaa esimerkiksi laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen yhdistämistä. Laadullisella tutkimuksella luodaan pohja kvantitatiiviselle tulkinnalle, joka edellyttää tutkittavan ilmiön tarkkaa tuntemusta. Määrällistä tutkimusta voidaan käyttää myös laadullisen tutkimuksen tutkimustulosten yleistämiseen eli teorian muodostamiseen. (Kananen 2015, 360.)

Tämän opinnäytetyön kohdalla triangulaatiota käytetään, koska tutkija kokee määrällisten kysymysten perustelevan ja selittävänkin laadullisia kysymyksiä. Tutkittavien organisaatioiden perusluonteesta, kuten esimerkiksi työntekijämäärästä tai menetelmätavoista on tärkeää tietää, jotta voi ymmärtää esimiesten valintoja työhyvinvoinnin suhteen.

3.4 Kysely

Tämän työn metodologiana käytetään triangulaatiota, tarkemmin menetelmätriangulaatiota. Triangulaatiota käytetään yleensä monisyisten ja laajojen tutkimusongelmien ratkaisussa ja sillä voidaan arvioida tutkimuksen tulosten luotettavuutta. Käytännössä triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten lähestymistapojen eli tutkimusotteiden samanaikaista käyttöä sekä niiden aineistonkeruu-, analysointi- ja tulkintamenetelmiä. Tällaista tutkimusotetta käytetään usein case-tutkimuksessa. (Kananen 2015, 358.)

Menetelmätriangulaatio voi tarkoittaa esimerkiksi laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen yhdistämistä. Laadullisella tutkimuksella luodaan pohja kvantitatiiviselle tulkinnalle, joka edellyttää tutkittavan ilmiön tarkkaa tuntemusta. Määrällistä tutkimusta voidaan käyttää myös laadullisen tutkimuksen tutkimustulosten yleistämiseen eli teorian muodostamiseen. (Kananen 2015, 360.)

Tämän opinnäytetyön kohdalla triangulaatiota käytetään, koska tutkija kokee määrällisten kysymysten perustelevan ja selittävänkin laadullisia kysymyksiä. Tutkittavien organisaatioiden perusluonteesta, kuten esimerkiksi

työntekijämäärästä tai menetelmätavoista on tärkeää tietää, jotta voi ymmärtää esimiesten valintoja työhyvinvoinnin suhteen.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kuvaillaan sitä, miten tutkimusprosessi käytännössä eteni. Ensin kuvaillaan kohderyhmä ja sen jälkeen kerrotaan käytännön toteutuksesta. Lopuksi avataan tutkimuksen analyysitapaa.

4.1 Kohderyhmä

Koska tässä opinnäytetyössä on kyse tarvekartoituksesta liiketoimintaa varten, keskitytään nimenomaan työhyvinvointipalvelujen hankinnasta vastaaviin henkilöihin eli tyypillisesti esimiehiin. On siis korostettava sitä, että tässä tutkimuksessa esitelty näkökulma on esimiesten, ei heidän alaistensa. Tutkittava joukko on valittu käyttäen kriteereinä sijaintia, toimialaa ja asemaa työpaikalla. Käytännössä otantana käytetään Tampereella sijaitsevien sosiaalialan organisaatioiden esimiehiä. On kuitenkin otettava huomioon, että etenkin monissa suuremmissa organisaatioissa työhyvinvointiasioista vastaamaan on perustettu työryhmiä tai valittu tyhy-vastaava. Tällaisissa tapauksissa esimies on usein vain laskut hyväksyvä ja allekirjoittava taho. Tällaiset tapaukset pyrittiin selvittämään etukäteen soittokierroksella organisaatioihin.

Otantaa miettiessä pyrittiin saamaan vastauksia organisaatioista, joilla on keskenään erilaiset asiakasryhmät. Karkeasti vastaajaorganisaatioiden asiakasryhmät jaettiin seuraavasti: mielenterveyskuntoutujat (tässä tutkimuksessa tähän ryhmään katsottiin kuuluvaksi myös päihderiippuvaiset), kehitysvammaiset ja vanhukset. Muiden asiakasryhmien yksiköt rajattiin tutkimuksesta pois. Aineistonkeruun tavoite oli saavuttaa lisäksi vastaajia sekä yksityisen, julkisen että kolmannen sektorinkin piiristä. Kolmannella sektorilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa pääasiassa sosiaalialan palveluja tarjoavia yhdistyksiä. Useat yhdistykset tosin ovat ostopalveluina liitoksissa julkisen puolen talouteen.

4.2 Kyselyn käytännön toteutus

Tätä opinnäytetyötä suunniteltaessa tavoitteena oli kerätä tietoa paitsi tamperelaisten sosiaalialan organisaatioiden työhyvinvointikäytännöistä, myös niiden luovien menetelmien täydennyskoulutuskokemuksista ja -tarpeista. Tämä siksi, että myös nämä tulevat kuulumaan tutkijan yrityksen tarjoamiin palveluihin. Siksi esimiehille lähetetty kyselylomake sisälsi myös laajahkon täydennyskoulutustarpeisiin keskittyvän osion. Tämä kuitenkin rajattiin tästä opinnäytetyöstä pois, ettei työ olisi paisunut kohtuuttomasti. Lisäksi osa vastauksista on liikesalaisuuteen vedoten rajattu pois.

Täydennyskoulutusaspekti ohjasi kuitenkin myös vastaajaorganisaatioiden valintaa. Luovien menetelmien täydennyskoulutusta tarvitsisivat oletettavasti eniten työntekijät, jotka käyttävät kyseisiä menetelmiä myös työssään. Tämän vuoksi tutkimukseen etsittiin erityisesti sosiaalialan yksiköitä, joissa

luovia menetelmiä käytetään asiakastyössä. Jotta otannasta olisi saatu mahdollisimman hyvin kaikkia organisaatiomuotoja lävistävä, oli tästä periaatteesta annettava jossain määrin periksi. Lisäksi organisaatioiden nettisivuilla ei aina ollut informaatiota luovien menetelmien käyttämisestä asiakastyössä.

Kyselyn luoviksi menetelmiksi valikoitui kuusi eri menetelmää: kirjoittaminen, kirjallisuus, draama, käsityöt, kuvataide ja elokuva. Nämä menetelmät valittiin paitsi monipuolisuutensa, ennen kaikkea sen perusteella, että näiden ohjaamiseen tulevilla yrittäjällä eli tutkimuksen tekijällä on ammatitaitoa ja kokemusta. Siten näiden ohjaustarpeista on järkevää tehdä tarkoitukset ja tämän jälkeen aloittaa tuotteistamisprosessi, joka tulee olemaan tätä opinnäytetyötä seuraava vaihe yrityksen kehittämisessä.

Kuten aikaisemmin mainittiin, tutkimusaineiston kerääminen aloitettiin soittokierroksella valikoitujen organisaatioiden esimiehille. Tarkoituksena oli tavoittaa kyseisen yksikön esimies, joka päättää henkilökunnan täydennyskoulutuksesta ja työhyvinvointipalvelujen ostamisesta ja käyttämisestä. Aina tämän esimiehen tavoittaminen ei ollut aivan yksinkertaista; mitä isompi organisaatio on, sitä monimutkaisempi on myös päätäntäelinten rakenne. Soittokierroksen tavoite olikin varmistaa, että kyselylomake lähtee oikealle henkilölle ja että vastausprosenttia saataisiin suuremmaksi. Yhtälailla tavoitteena voi pitää muistijäljen jättämistä esimiehille mahdollista tulevaa yritystoimintaa ajatellen. Varsinaisesta markkinointipuhelusta ei kuitenkaan tässä voi puhua.

4.3 Analyysimenetelmät

Kyselytutkimus toteutettiin Google Forms -ohjelmalla. Tämä on internetissä ilmaiseksi tarjolla oleva, kyselytutkimusten tekoon tarkoitettu ohjelma. Forms tekee tuloksista automaattisesti yhteenvedon, kokoaa avoimien kysymysten vastaukset peräkkäin ja piirtää sektoridiagrammit monivalintavastauksista. Vastauksia on toki mahdollista tarkastella myös erikseen.

Kyselyyn tulleita vastauksia analysoidaan Google Formsin antaman yhteenvedon avulla. Analyysi tapahtuu vertailemalla vastauksia toisiinsa ja suhteuttamalla niitä kokonaiskuvaan. Toisaalta vastauksia avoimiin, työpaikan toimintaa käsitteleviin kysymyksiin käsitellään laadullisen tutkimuksen tavoin. Kyselylomake on liite 1.

5 TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään ja analysoidaan kyselytutkimuksen vastauksista esiin nousseita asioita. Vastauksia verrataan toisiinsa, nostetaan esiin huomionarvoisia seikkoja ja analysoidaan niiden sisältöä suhteessa toisiinsa. Ensin käydään läpi vastaajajoukkoa ja esitellään vastaajaorganisaatiota sen verran, kuin se tämän tutkimuksen puitteissa on tarpeellista. Tämän jälkeen käsitellään vastaajien kirjavaa käsitystä työhyvinvoinnin käsitteestä ja nostetaan esiin tyypillisen tyhy-päivän rakenne. Näiden jälkeen esitellään kaksi

selkeästi esiin noussutta työhyvinvointitoiminnan teemaa: yhteishengen nostattaminen ja liikunnan keskeisyys.

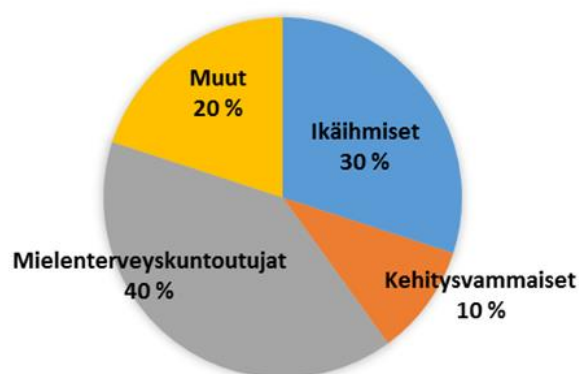
5.1 Vastaajista

Kyselylomake lähetettiin yhteensä 22 esimiehelle. Työhyvinvointiosioon vastasi 47,62 % eli kymmenen esimestä vastasi kyselyyn. Vastausprosenttiin vaikutti selvästi se, että jo soittokierrosvaiheessa usea esimies ilmaisi työkiireensä esteenä vastaamiselle. Samoin aikataulun tiukkuus on varmasti vaikuttanut vastausten saamiseen. Vastaajilla oli kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Vastausaika osui lisäksi pääsiäisen ympärille, jolloin monella työpaikalla pidetään lomia.

Yhteensä tutkimukseen vastanneilla esimiehillä ohjaavassa asiakastyössä alaisina toimii 149 henkilöä. Tähän lukuun suhteutettuna tutkimustulos on melko hyvin ohjaajakuntaa kattava. Ohjaajien lisäksi vastaajilla on alaisinaan myös muissa tehtävissä toimivia henkilöitä, joiden työhyvinvointia vastauksissa mitä ilmeisimmin käsiteltiin. Yhteensä suoria alaisia vastaajilla oli 261,5 henkilöä. Vaikka vastausprosentti siis jäi jokseenkin alhaiseksi, vastaajien alaisten lukumäärää voi pitää merkittävänä. Lisäksi on huomioitava vastaajaorganisaatioiden asiakasmäärä, joka on ohjaajamäärästä moninkertainen. Näiden asiakkaiden saaman ohjauksen laatuun vaikuttaa suoraan ohjaajien työhyvinvointi.

Kaikilta kolmelta sektorilta eli yksityiseltä, julkiselta ja kolmannelta sektorilta tavoitettiin vähintään yksi esimies vastaamaan kyselyyn. Samoin kaikkien asiakasryhmien ohjaajien esimiehiltä saatiin vastauksia (kuvio 4). Mielenterveyskuntoutujien asiakasryhmä oli kuitenkin yleisin, neljä vastaajaa saatiin osallistumaan tutkimukseen. Kuten aiemmin todettiin, tähän sisältyvät tässä tutkimuksessa myös päihderiippuvaiset.

VASTAAJIEN ASIAKASJAKAUMA



Kuvio 4. Vastaajien asiakasjakauma

Kyselyssä tiedusteltiin taustoittamistarkoituksessa, mitä kulttuurisia menetelmiä organisaatiossa on asiakastyössä käytössä. Valittavien menetelmien määrää ei rajattu mitenkään, vaan vastaaja sai merkitä kaikki käytettävät menetelmät. Diagrammi (kuvio 5) näyttää mainintojen määrän. Paljastui,

että käytettävien menetelmien kirjo on laaja. Tästä voi tehdä päätelmän, että ohjaajilla on myös kokemusta kyseisten menetelmien ohjaamisesta.



Kuvio 5. Asiakastyössä käytössä olevat menetelmät

Eniten käytössä oli kuvataiteen menetelmiä, niitä mainittiin käytettävän lähes kaikkien organisaatioiden asiakastyössä. Kahdeksan mainintaa saivat draama, käsityöt ja elokuva.

5.2 Kirjava työhyvinvointi

Jo soittokierroksen aikana kävi hyvin selväksi esimiesten ja työpaikkojen erilaiset suhtautumistavat työhyvinvointiin. Toiset sanoivat suoraan, ettei heidän työpaikallaan yksinkertaisesti ole varaa työhyvinvointipalveluihin tai -toimintaan. Toisessa ääripäässä olivat työpaikat, joiden esimiehet olivat erittäin innostuneita aiheesta ja jo puhelimesta kertoivat, millaisia työhyvinvointihetkiä heidän työpaikallaan on viime aikoina pidetty.

Kyselytutkimuksen keskeinen tavoite oli selvittää työhyvinvoinnin sisältöjä ja sitä, kuuluuko niihin jo nyt osallistavia kulttuurimenetelmiä. Työhyvinvoinnin määritelmään tutkimuksen tekijä ei kyselyn alkusanoissa ottanut kantaa, vaan vastaajat saivat itse kertoa miten sen ymmärsivät oman työpaikkansa kontekstissa. Kyselyssä tuli erikseen esiin virkistystoiminnan sisällöt ja tyypillisen työhyvinvointipäivän tai -tuokion rakenne ja sisältö.

Se, mitä esimiehet käsittivät työhyvinvoinnin käytännössä sisältävän, tuntui vaihtelevan organisaatiosta toiseen. Käsitteen laajasti ymmärtävät esimiehet käsittivät työhyvinvointitoimintaan sisältyvän lähes kaiken työpaikalla tapahtuvan toiminnan, mukaan lukien jokapäiväiset palaverit, joilla katsottiin olevan myönteinen vaikutus työhyvinvointiin. Eräs vastaaja puhui työhyvinvoinnista hyvin laajana ilmiönä:

Työhyvinvointiin liittyy yksittäisten virkistyspäivien lisäksi, esim. työvuoro-otoiveiden mahdollistaminen, työnohjaus, lakisääteistä työterveyttä laajempi työterveys, kuukausittainen työntekijän pikapalkitseminen esim. leffalipuilla, opiskelija-

ohjauksien käyttäminen kokonaisuudessaan henkilön hyvinvointiin henkilöstön yhteisesti päättämällä tavalla. Kannattaa huomioida, että kyse on tosiaan paljon muustakin kuin yksittäisistä tyky-päivistä.

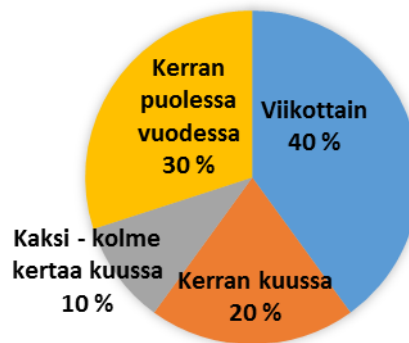
Toinen vastaaja korosti arjessa tapahtuvaa työhyvinvointitoimia:

Mielestäni pelkällä tyhy-päivällä ei saavuteta yhtään mitään, tärkeintä arjessa tapahtuva toiminta. Työolosuhteet pitää olla kunnossa ja resurssit oikeassa suhteessa työhön.

Toiset vastaajat ajattelivat selkeästi työhyvinvointiin sisältyvän ainoastaan pari kertaa vuodessa järjestettävät kehittämispäivät ja tähän lisäksi ehkä pikkujoulut. Yksi vastaaja kertoi ytimekkäästi, että heidän työpaikallaan työntekijöillä on puolen päivän virkistysmahdollisuus vuodessa. Toisaalta sama vastaaja kertoi päivittäisten kokousten toimivan työhyvinvointia edistävänä toimintana. Toisessa organisaatiossa käydään kerran vuodessa yhdessä syömässä ja lisäksi henkilökunta saa kulttuuriseteleitä. Katsantotapa on selkeästi suppeampi kuin yllä mainitut, mutta tähän on huomautettava, ettei tarkoita sitä, etteikö kyseisten työpaikkojen toiminnassa olisi jo arkisissa toimituksissa kiinnitetty huomiota työhyvinvointiin. On mahdollista, että esimies ei vain katso näiden asioiden erityisesti kuuluvan työhyvinvoinnin piiriin. Kyseessä on siis näkökulma- ja määrittelykysymys.

Työhyvinvointi-termin kirjava tulkinta näkynee myös siinä, miten usein esimiehet kertoivat työhyvinvointiin liittyviä hetkiä tai päiviä järjestettävän. Neljä vastaajaa kertoi työhyvinvointiin liittyviä tuokiota tai hetkiä olevan työpaikalla kerran viikossa. Tästä on todella merkittävä harppaus toiseksi yleisimpään vastaukseen; kolme vastaajaa kertoi tyhy-hetkiä olevan kerran puolesta vuodesta. ”Kerran viikossa” vastanneet selvästi laskivat työhyvinvointi-käsitteen alle kaikki työn mielekkyyteen vaikuttavat asiat, kuten henkilökunnan yhteiset palaverit. Laajassa merkityksessä työhyvinvoinnin ymmärrettiin koostuvan pienistä palasista, joita on ripoteltu pitkin työpaikan arkea. Kaksi vastaajaa kertoi työhyvinvointihetkiä pidettävän työpaikalla kerran kuussa ja yksi kertoi näitä vietettävän kaksi – kolme kertaa kuussa. Kuviossa kuusi selvennetään työhyvinvointiin liittyvän toiminnan määrää vastaajaorganisaatioissa.

TYÖHYVINVOINTITOIMINTAA TYÖPAIKOILLA



Kuvio 6. Työhyvinvointitoiminnan määrä työpaikoilla

Koska työhyvinvoinnin määrittely ei vastauksissa ollut aivan yksiselitteinen (kuvio 6), tässä tutkimuksessa päädyttiin tarkastelemaan sitä, miten käytetyt menetelmät tukevat työhyvinvointia. Ensinnäkin kuvaillaan sitä, millainen on tyypillinen ja työpaikan arjesta erillinen työhyvinvointipäivä. Sen jälkeen käsitellään sitä, mihin erilaisilla työhyvinvointiin tähtäävillä toimilla itse asiassa pyritään. Tällaisiksi tavoitteiksi tai aiheiksi nousivat työpaikan yhteishenki ja fyysinen työkyky. Luovia menetelmiä työhyvinvointitarkoituksiin tarjoavan yrityksen näkökulmasta erittäin merkittävä, ellei merkittävin, tulos on se, että osallistavaa kulttuuritoimintaa ei juurikaan sosiaalialalla vielä käytetä työhyvinvoinnin välineenä.

5.3 Tyhy-päivän kaava

Työhyvinvointipäivissä oli nähtävissä selvä kaava: jotakin toiminnallista tai liikunnallista, sitten hemmottelua ja hyvää ruokaa. Mukava yhdessä tekeminen oli olennaista. Ainakin suunnilleen tällainen päivärakenne oli merkittävässä osassa vastauksia; kuusi esimiestä kertoi tällaisesta ”kaavasta”, elleivät suoraan, vastauksista oli tällainen tulkittavissa.

Mukavaa yhdessä tekemistä, viimeksi oltiin kokeilemassa ilmajoogaa, hemmottelua ja hyvää ruokaa.

Toiminnallinen osuus, illanviettoa saunoineen.

Liikuntaa ja hyvää ruokaa.

Kehittämisiltapäivä kaksi kertaa vuodessa, johon liittyy kehittämisen lisäksi toiminnallinen osuus sekä illanvietto.

Lisäksi muutamasta vastauksesta kävi ilmi, että etenkin tyhy-päiviä suunnittelevat sitä varten perustetut työparit tai -ryhmät. Tulevaisuuden yrittäjätoimintaa ajatellen onkin haaste tavoittaa oikea henkilö (tai henkilöt), joka

käytännössä vastaa työpaikan työhyvointitoiminnasta. Tämä oli kuitenkin erittäin tarpeellinen tieto, jotta markkinoinnin voi kohdentaa aidosti yritystä ja myös asiakasta hyödyttäväksi.

5.4 Yhteishengen parantaminen ja ylläpitäminen

Yhteisenä tavoitteena sekä tyhy-päiville, että työpaikan yhteisille palaverille, näkyy selkeästi työpaikan yhteishengen ja yhteisöllisyyden parantaminen. Työyhteisön ilmapiirin katsotaan kuuluvan niihin perusasioihin, hyvän johtamisen ja työturvallisuuden ohella, jotka mahdollistavat henkilöstön työhyvinvoinnin (Hanhinen & Kantola 2014, 37). Tutkija katsoo, että hyvä ilmapiiri työpaikalla kuuluu myös keskeisesti työhyvinvoinnin käsitteen sisälle, se ei ole jotain sitä ennen tai sen jälkeen ilmenevää.

Yhdessäolo ja yhdessä tekeminen nousivatkin tutkimuksen tuloksissa tyyppillisen työhyvointipäivän keskeiseksi sisällöksi. Yhteishengen nostattamisen mainitsi yhteensä viisi vastaajaa. Työhyvinvoinnin merkityksen huomaama myös selkeästi siitä, miten esimiehet ovat havainneet työhyvinvointipäivien tai -tuokioiden vaikuttaneen henkilöstöön.

Kyllä [näen tyhy-päivän vaikutuksen henkilökunnassa], yhdistää väkeä ja piristää.

Yhtenäistää tiimiä, virkistää ja nostattaa yhteishenkeä.

Virkistyspäivä kerran vuodessa yhdessä asiakkaiden kanssa lisää yhteisöl-lisyyttä.

Myös organisaatioille, joiden yksiköt ovat erillään toisistaan, yhteisöllisyyden ja yhteishengen merkitys on tärkeä: ”Väki tapaa mielellään toisiaan. Yksikkömme toimivat erillään ja tapaamisia on lähinnä henkilökunnan yhteisissä koulutusiltapäivissä n. 3/vuosi ja yhteisissä tyky-tapahtumissa n. 2/vuosi.”

5.5 Liikunnan keskeisyys

Työhyvointiin tähtäävänä toimintana lähes kaikki vastaajat mainitsivat liikunnalliset aktiviteetit. Vastaajat toivat selkeästi esiin liikuntasetelien käytön. Lisäksi viisi vastaajaa kertoi työntekijöiden saavan alennuksia liikuntakeskusten palveluista. Yhdessä työpaikassa henkilökunnan virkistämiseen oli hankittu liikuntavälineitä ja he saivat lisäksi käyttää työpaikansa uima-allasta ja kuntosalia veloituksetta.

Liikunnan keskeinen asema kielii siitä, että työpaikoilla on vielä osittain vallalla käsitys nimenomaan fyysisestä työhyvinvoinnista. Tulevaisuudessa tulisi kuitenkin nykyistä enemmän keskittyä kokonaisvaltaisuuteen ja esimerkiksi työn imun mahdollistamiseen. (Laine 2014; Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.) Tässä tutkimuksessa ei kielletä liikunnan ja fyysisen toiminnan hyötyjä, päinvastoin; liikunta on ihmiselle elintärkeää ja se varmasti myös voi osaltaan lisätä työyhteisön yhteisöllisyyttä. Tulevaisuudessa työhyvointitoiminnan pitäisi kuitenkin pystyä laajenemaan kattamaan myös

muita hyvinvoinnin osa-alueita, jotta se pysyisi työelämän nopeiden muutosten mukana. Seuraavassa käydäänkin läpi tutkimuksessa esiin nousutta kulttuurin pientä osuutta työhyvinvoinnin kontekstissa.

5.6 Kulttuurin vähäisyys

Tässä tutkimuksessa limittyvät kulttuuristen, luovien ja taidelähtöisten menetelmien termit. Näitä ei tule nähdä toisistaan irrallisina vaan limittäisinä ja toisiaan täydentävinä termeinä. Luovien menetelmien termin käyttöön päädyttiin, koska se korostaa eniten osallistujan omaa luovuutta.

Tutkimustuloksessa käy selkeästi ilmi kulttuurisetelien käytön runsaus. Kulttuurisetelit ovatkin erinomainen ja tarpeellinen keksintö, jonka avulla työntekijät voivat vapaa-ajallaan osallistua esimerkiksi konsertteihin tai teatteriesityksiin työnantajan kustannuksella. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin tarkoitus paneutua nimenomaan työajalla tapahtuvaan ja osallistavaan luovien menetelmien toimintaan.

Merkittävää työhyvinvointiosion vastauksissa tämän työn kannalta on kulttuurin vähäisyys. Kulttuurisetelit toki ovat vastausten perusteella käytössä yhteensä viidessä työpaikassa, mutta ohjatun tai osallistavan luovan tekemisen vähäisyys oli silmiinpistävä. Toki moni mainitsi ”toiminnalliset hetket” osaksi tyhy-päiviä, mutta jätti tarkentamatta mitä toiminnallisuudella tarkoitti. Usein viitattiin kuitenkin liikunnalliseen tekemiseen ja yleisesti yhdessä vietettyyn aikaan.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytteen tavoitteena oli selvittää, käytetäänkö sosiaalialan työhyvinvoinnin edistämiseksi luovia menetelmiä, joita myös päättäjien taholta suositellaan (ks. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015). Vaikka luovien menetelmien käytön hyödyistä työhyvinvoinnin edistäjinä on selvää näyttöä aivojen hyvinvoinnin (Huotilainen 2016) ja empatiakyvyn lisääntymisen kannalta (Tuisku 2012) ne eivät ole toistaiseksi mahtuneet työhyvinvoinnin kontekstiin. Selvistä hyödyistään huolimatta luovien menetelmien käyttö työhyvinvoinnin edistäjänä ei siis tämän tutkimuksen perusteella ole toistaiseksi kovinkaan laajaa. Sosiaalialan työhyvinvointia tulisikin kehittää vastaamaan nykypäivän työelämän vaatimuksia.

Osa tutkimukseen vastanneista esimiehistä käsitti työhyvinvoinnin hyvin kapea-alaisena ilmiönä, mikä johtunee juurikin siitä, että suositukset ovat myös työhyvinvoinnin suhteen aikojen saatossa muuttuneet, eivätkä uudet toimintatavat ole vielä saavuttaneet kaikkia työpaikkoja. Kuten osa esimiehistä toi julki, työhyvinvointitoiminta ei saisi näkyä vain erillisinä tyhy-päivinä, vaan myös työn kokonaisvaltaiseen kuormittavuuteen ja kaikkeen, mikä vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin, tulisi kiinnittää huomiota.

Tutkimus tuotti yritystoiminnalle hyödyllisiä tietoja. Tällä hetkellä työhyvinvointitoiminta on varsin liikuntapainotteista. Tämä on hyvin ymmärret-

tävää, koska kuten Laine (2014) toteaa, työhyvinvoinnin piiriin on aikaisemmin katsottu kuuluvaksi lähinnä fyysinen työkyky ja työsuojelu. Jotta työn mielekkyys, jopa työnimu mahdollistuisi, tulee työhyvinvointia kehittää nykyisestä. Tähän katson luovien menetelmien sopivan täydellisesti. Huotilaisen (2016) mukaan taide ja luovat menetelmät antavat aivoille tauon, jonka aikana on myös mahdollista katsoa omaa työtään kauempaa ja nähdä asioita, joita ei muuten huomaisi.

Kulttuurisetelit ovat hyvä lisä työntekijöiden virkistäytymisen tueksi, mutta niiden käytöllä ei saavuteta esimerkiksi esimiesten peräänkuuluttamaa yhteisöllisyyden parantumista tai yhteishengen nostatusta, koska niitä työntekijät käyttävät omalla vapaa-ajallaan, eivät yhdessä työkavereidensa kanssa. Myös osallistavan toiminnan hyödyt, kuten parviällyn kehittyminen jää saavuttamatta (Osallistamisen käsikirja n.d., 5). Samoin kulttuurisetelitä käytettäessä ei voida taata esimerkiksi sitä, että esimerkiksi työntekijän empatiakyky kasvaisi samaan tapaan kuin osallistavassa luovassa toiminnassa.

Paitsi sosiaalialan ohjaajat, myös heidän asiakkaansa hyötyisivät luovien menetelmien käytöstä. Luovat menetelmät ovat tutkimuksen perusteella jo nyt laaja-alaisesti käytössä sosiaali-alan asiakastyössä. Mikäli työhyvinvointitoimintaan lisättäisiin luovia menetelmiä, voisivat ohjaajat saada siitä uusia ideoita myös omaan ohjaustyöhönsä. Näin luovien menetelmien käytön voi katsoa kerrannaisvaikutteisesti koskettavan jopa tuhansia ihmisiä.

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa esimerkiksi se, että vastausprosentti jäi alle 50 prosenttiin. Toisaalta jo kymmenestä vastauksesta on nähtävissä selviä linjoja: liikunnan keskeinen sija työhyvinvoinnin edistäjänä ja yhteisöllisyyden merkitys tulivat selvästi esiin suurimman osan vastauksista. Samoin kulttuurin vähäisyys oli selkeä ja yksiselitteinen tulos. Nämä kolme merkittävää ja yksiselitteistä tulosta osoittavat, että vastaajaorganisaatioiden heterogeenisyydestä huolimatta työhyvinvointiin liittyvät käytänteet ovat melko yhteneväisiä sosiaalialan organisaatioissa.

Tutkimuksen läpinäkyvyyttä on pyritty lisäämään suorilla lainauksilla ja vastaussuhteita selventävillä diagrammeilla. Laadullisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti tästä opinnäytetyöraportista on kuitenkin jätetty joitakin vastauksia pois ja käytetty niitä, jotka tutkimuksen tekijä on nähnyt tutkimukselleen tarpeellisiksi ja uutta informaatiota tuottaviksi. Lisäksi liikesalaisuuksia ja vastaajien tunnistettavuuteen liittyviä yksityiskohtia on rajattu pois.

Opinnäytetyöprosessi on edennyt hitaasti ja useimmiten myös varmasti. Samaan aikaan suoritettu syventävä harjoittelu HAMK:n Starttihautomossa on ollut antoisa ja se on täydentänyt opinnäyteprosessia. Toisaalta opinnäytetyön kyselystä saatujen tulosten pohjalta on voitu aloittaa myytävien ohjauspalvelujen suunnittelu. Opinnäyteprosessi on tuottanut lisäksi yritykselle hyödyllistä teoretietoa etenkin palvelumuotoilun ja asiakaslähtöisyyden alueilta. Samalla saatua tietoa voi käyttää asiakkaan vakuuttamiseen,

markkinointiin ja myös yrittäjän omien ajatusten vahvistamiseen luovien menetelmien tärkeydestä.

Tutkimuksen tulokset antavat vahvistusta tekijän omalle liikeidealle. Osallistaville ja luoville työhyvinvointipalveluille näyttää selvästi olevan tarvetta ainakin sosiaalialan työpaikoilla. Kannattavan liiketoiminnan aikaansaamiseksi palveluja kannattaisi kuitenkin kehittää kattamaan sosiaalialan lisäksi muita aloja, esimerkiksi terveys- ja opetusalat voisivat olla potentiaalisia asiakaspohjia. Asiakaskannan laajentaminen olisi tarpeen etenkin siksi, että monilla tutkimukseen osallistuneilla työpaikoilla työhyvinvointipalveluja ostettiin lähinnä erillisten työhyvinvointipäivien ohjelmaksi. Ainakin toistaiseksi siis näyttää siltä, että sosiaaliala ei ole valmis ottamaan luovia menetelmiä osaksi arjen työhyvinvointia. Toisaalta tällaiset muutokset ovat suuria ja rakenteellisia. Ne vaativat lisäksi paljon resursseja, joita tunnetusti ei etenkään sosiaalialalla ole liiaksi. Näen kuitenkin, että luovuuden, taiteen ja muiden kulttuurimenetelmien käyttö henkilökunnan kehittämisessä ja työhyvinvoinnissa muuttuisivat ajan myötä myös rahallisesti kannattavaksi satsaukseksi (myös Tuisku 2012).

Ilman tämän tutkimuksen tuloksia olisi mahdotonta toteuttaa asiakaslähdistä tuotteistamisprosessia. Asiakaskeskeisyyden tasoissa (Kuvio 1) tutkija tähtää tulevassa liiketoiminnassaan kolmion huipulle eli asiakkaista innostumisen tasolle. Tavoitteena on tuottaa asiakkaalle uudenlaista arvoa ennen kuin asiakas sitä osaa toivoa. Tämän tutkimuksen perusteella luovien menetelmien tarjoaminen voisi toimia juuri tällä tavoin. Jo perusluonteensa takia monet luovat menetelmät ovat yllätyksellisiä paitsi potentiaalisesti sisältönsä, myös syvemmällä tasolla eli vaikutuksiltaan.

Kuten todettua, palvelumuotoilun keskeinen ajatus on asiakaslähtöisyys. Palvelun suunnittelijan on kuitenkin ymmärrettävä se laaja-alainen konteksti, johon palvelu tulee liittymään (Tuulaniemi 2011). Tässä tutkimuksessa on selvitetty, mitä tämänhetkinen työhyvinvointi sosiaalialalla tarkoittaa. Tämän lisäksi kontekstiin kuuluvat ainakin työ itsessään, ympäristötekijät, kuormittavuusaspektit ja asiakasryhmä. Täytyisi tutustua asiakkaiden arkeen ja toimintakulttuuriin paikanpäällä. Tärkeää olisi tunnistaa ne kohdat, joihin luovat menetelmät voisivat työpaikkojen arjessa istua luontevasti. Tällainen toimintatutkimus voisi olla tutkimuksen seuraava vaihe. Siten pystyisi myös paremmin palvelemaan asiakkaan arkea, ei ainoastaan yksittäisiä tyhy-päiviä. Taiteella ja luovilla menetelmillä on mahdollista myös kehittää työtä ja työyhteisöä (Ylä-Soininmäki 2011, 143), joten kyse ei ole ainoastaan perinteisesti työhyvinvointiin liitetyistä toimista.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella tutkija voi aloittaa palvelujensa tuotteistamisprosessin. Se näyttää kuvaannollisesti vihreää valoa yrityksen käynnistämiseksi, sillä luovien menetelmien työhyvinvointipalvelut tuntuvat olevan tätä päivää suositusten mukaan, mutta käytännössä on vielä paljon tehtävää. Haasteita liiketoiminnalle yrittäjä näkee sosiaalialan määrärahojen leikkaukset, uuden palvelukonseptin läpilyömissä ja asiakkaan vakuuttamisen luovien menetelmien tarpeellisuudesta alati kovemmalta tuntuvassa maailmassa.

LÄHTEET

- Hanhinen, H. & Kantola, J. 2014. Työhyvinvointia syntyy työtä tekemällä – Työhyvinvointi Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä. Teoksessa Tiainen, A-I. (toim.) YAMK työelämää kehittämässä – sosiaali- ja terveysalan näkökulmia työhyvinvointiin. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B:25. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu, s. 36—41.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huotilainen, M. 2016. Työ muuttuu – jaksavatko aivot – auttaako taide? Työn kehittämisen taide -seminaari. Turku 15.4.2016. Hyvinvoinnin välitystoimisto.
- Hyypä, M. 2007. Elinvoimaa kulttuurista. Teoksessa Bardy, M. et al (toim.) Taide keskellä elämää. Helsinki: Nykyaikaisen taiteen museo Kiasma, s. 155—159.
- Häkämies, Annukka. 2013. Osallistavaa taidetta tarvitaan. Teoksessa Voimaa taiteesta. Malleja taiteen soveltamiseen hyvinvointialalla. Tutkivan teatterityön keskuksen julkaisu. Tampereen yliopisto, s. 9—10.
- Korkman, O. & Arantola, H. 2009. Arki: eväitä uuteen asiakaslähtöisyyteen. Helsinki: WSOYpro.
- Koskelo, M. 2016. Palvelumuotoilu - miksi? Tuotteistaminen ja palvelumuotoilu -seminaari. Turku 12.2.2016. Hyvinvoinnin välitystoimisto.
- Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot – Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Sairaanhoidotaliitto Ry, s. 9—25.
- Löytänä, J. & Korkiakoski, K. 2014. Asiakkaan aikakausi. Rohkeus + rakkaus = raha. Talentum Media Oy.
- Koivisto, M. 2011. Palvelumuotoilun peruskäsitteet. Teoksessa Miettinen S. (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Teknologiateollisuus Ry, s. 42—54.
- Osallistamisen käsikirja. N.d. Hämeenlinna: Suomen eOppimiskeskus Ry. Viitattu 15.4.2016.
[http://wiki.eoppimiskeskus.fi/download/attachments/26411093/eO_AVO2_Osallistamisen_k%C3%A4sikirjaA5_48_4%20\(1\).pdf?version=1&modificationDate=1424096301379&api=v2](http://wiki.eoppimiskeskus.fi/download/attachments/26411093/eO_AVO2_Osallistamisen_k%C3%A4sikirjaA5_48_4%20(1).pdf?version=1&modificationDate=1424096301379&api=v2)
- Ritala, P. N.d. Johdatus tutkimusmetologiaan. Keskeiset kvantitatiiviset ja kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Pdf-tiedosto. Viitattu 11.4.2016. http://development-centre.lut.fi/digi/Moodle_pohjat/Ritala_Johdatus%20tutkimusmetologiaan%202013.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Työhyvinvointi –sivut. Viitattu 21.4.2016. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia. Toimintaohjelman 2010-2014 loppuraportti. Viitattu 12.4.2016. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70355/URN_ISBN_978-952-00-3578-5.pdf?sequence=1

Tuisku, K. 2012. Luovuuden ja luovan toiminnan merkitys työhyvinvoinnille. Teoksessa Laine, P. (toim.) Luovuutta työhön: taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. UNIPress, s. 17—34.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.

Työterveyslaitos. 2015. Työhyvinvointi –sivut. Viitattu 21.4.2016. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/sivut/default.aspx>

Ylikoski, T. 2000. Unohtuiko asiakas? Keuruu: KY-Palvelu Oy.

Virolainen, J. N.d. Kulttuuripoliittinen näkökulma osallistumiseen. Teoksessa Lindholm, A. (toim.) n.d. Ei-kävijästä osalliseksi – Osallistuminen, osallistaminen ja osallisuus kulttuurialalla. Humanistinen ammat-tikorkeakoulu. Viitattu 11.4.2016. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/11/Arto-Lindholm-ei-kavijasta-osalliseksi.pdf>, s. 54—62.

Von Brandenburg, C. 2008. Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä. Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön. Opetusministeriö. Viitattu 12.4.2016. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm12.pdf?lang=fi>

Ylä-Soininmäki, H. 2011. Taidetta työyhteisön kehittämiseen. Teoksessa Rönkä, A-L ym. Taide käy työssä – taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Viitattu 10.5.2016. <http://docplayer.fi/1097455-Taide-kay-tyossa-taidelahtoisia-menetelmia-tyoyhteisoissa-1.html>, s. 143—147.

KYSELY (valikoiduin osin)

KYSELYLOMAKKEEN TAUSTOITTAVAT KYSYMYKSET

Asemasi työpaikallasi

Organisaatiosi on

Yksityinen

Julkinen

Kolmannen sektorin toimija

Alaistesi kokonaismäärä

Alaisistasi ohjaajina tai ohjaavassa työssä toimii (kpl)

Asiakasryhmänne

Ikäihmiset

Kehitysvammaiset

Mielenterveyskuntoutujat

Päihderiippuvaiset

Muu

Työpaikallasi asiakastyössä käytössä olevat luovat menetelmät

Draama

Kirjallisuus

Kirjoittaminen

Kuvataide

Elokuva

Käsityöt

Muu

KYSELYLOMAKKEEN TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

**Kuvailisitko millaista virkistystoimintaa työpaikallanne tarjotaan henkilökunnalle?
(Jos ei tarjota minkäänlaista, mainitkaa sakin ja syy miksi ei.)**

Miten usein teillä on työhyvinvointiin liittyviä päiviä/tuokioita? Valitse sopivin vaihtoehto.

viikottain

kaksi – kolme kertaa kuussa

kerran kuussa

kahden – kolmen kuukauden välein

kerran puolessa vuodessa

kerran vuodessa

harvemmin

ei koskaan

Pystyykö koko henkilökuntanne (työnsä puolesta) osallistumaan samaan aikaan työhyvinvointipäiviin? Valitse sopivin.

- ei
- kyllä
- joskus
- useimmiten
- kyllä, mutta työajan ulkopuolella
- muu

Mitä työpaikkanne työhyvinvointipäivät/-hetket yleensä sisältävät? Kuvaile omin sanoin.

Näetkö työhyvinvointipäivien vaikutuksen henkilökunnassa? Miten? Kuvaile omin sanoin.

Ostaako työpaikkasi työhyvinvointiin liittyviä palveluja ulkopuolelta?

- kyllä, aina
- joskus
- ei koskaan
- kerran kokeiltu

Kertoisitko mielipiteesi ulkopuolelta ostetuista työhyvinvointipalveluista? Kuvaile omin sanoin.

Jos voit, mainitsisitko työhyvinvointiin käytettävän määrärahan määrän vuositasolla/työntekijä? Arvio riittää.

Mikä olisi mielestäsi kohtuuhinta yhdelle työhyvinvointipäivälle/työntekijä?

Vapaa sana. Tähän voit kirjoittaa mahdollisia vinkkejä tai ehdotuksia tutkimuksen tekijälle liittyen tähän kyselyyn tai sen sisältämiin aihekokonaisuuksiin.